

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E AS RECENTES ALTERAÇÕES NA
JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO STF: aspectos teóricos e práticos**

Felipe Bruno Santabaya Carvalho¹

João Felipe Bezerra Bastos²

RESUMO

O reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como de sua força normativa representam uma conquista que foi obtida por meio de lutas intensas e diversos movimentos sociais. A despeito disso, a cada dia é mais recorrente o tema *flexibilização trabalhista*, sendo um relevante fenômeno social e jurídico que merece uma solução satisfatória por parte do Direito. A Constituição Federal de 1988, logo em seu primeiro artigo, consagra como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Portanto, faz-se necessária a adoção de uma teoria que coadune esses dois princípios, de maneira que o núcleo intangível dos direitos trabalhistas não reste desnaturado, já que compõe aquilo que se denomina patamar civilizatório mínimo. Conforme o entendimento aqui adotado, a tese que deve ser tomada e a que melhor se adéqua e garante a efetivação concomitante entre os direitos sociais dos trabalhadores e da livre iniciativa é a corrente moderada.

Palavras-chave: Flexibilização trabalhista. Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Corrente moderada.

**LABOR FLEXIBILIZATION AND THE RECENT CHANGES IN THE
JURISPRUDENCE AND TST STF: theoretical and practical aspects**

¹ Mestre em Ordem Jurídica Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Unifor. Advogado. UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

² Mestre em Ordem Jurídica Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Advogado. UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
Versão em português recebida em 27/02/2013, aceita em 24/10/2013, e autorizada para publicação em 24/06/2014

ABSTRACT

The acknowledge of fundamental labor rights and its normative force represents an achievement obtained through intense struggles and various social movements. Nevertheless, *labor flexibilization* is an increasingly recurrent theme, as a relevant social and legal phenomenon that deserves a satisfactory solution by Law. The Brazilian Federal Constitution of 1988 in its first article, consecrates labor's social values and free initiative as the foundations of the Federative Republic of Brazil. Therefore, the adoption of a theory that coordinates those two principles, so that the core labor rights remains intangible non denatured behold, composes what is called the minimum level of civilization. According to the view adopted the thesis that should be taken and which better suits and ensures the concomitant effectiveness between social rights of workers and free initiative is the moderate current.

Keywords: Labor flexibilization. Labor's social values and free initiative. Moderate current.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por fulcro abordar o tema *flexibilização trabalhista*, procedendo à análise tanto de cunho teórico como prático, este último com base nas recentes alterações na seara do TST e do STF, procurando dar enfoque a como compatibilizar os fundamentos da República com os da ordem econômica, do ponto de vista da flexibilização, sem que isso implique desrespeito ao núcleo intangível dos direitos fundamentais sociais trabalhistas.

A flexibilização ocorre em decorrência do advento da globalização, mais hodiernamente como consequência de uma crise avassaladora experimentada pelos países integrantes da zona do euro e pelos EUA, e também por fatores internos. Embora o Brasil ainda não venha sentindo de maneira direta os efeitos das crises europeia e estadunidense, nosso país não vive o chamado Estado de Bem-estar Social, já que ainda são muitos os

abismos sociais existentes e devido a um grande desrespeito aos direitos sociais como um todo.

Os fundamentos da República aqui estudados são consagrados logo no primeiro dispositivo da Carta Magna. Igualmente dispõe o seu artigo 170 que a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa representam os fundamentos da ordem econômica. Por esse motivo, é demasiadamente importante que se adote uma teoria que compatibilize esses dois dispositivos, de forma tal que o núcleo intangível dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores não seja ameaçado em decorrência de práticas desrespeitosas desse manancial normativo.

Quando a Constituição estabeleceu os fundamentos da República Federativa do Brasil, ao passo que também estabeleceu que esses são os pilares para a efetivação da ordem econômica, quis que os dois valores convivessem em harmonia, de modo que a aplicação de um não excluísse a aplicação do outro, o que constitui um árduo desafio de índole hermenêutica, dados os valores em conflito.

Nesse contexto, tanto o TST como o STF modificaram recentemente seus entendimentos no tocante às diversas formas de flexibilização trabalhista. É o que será analisado nos tópicos seguintes de maneira pormenorizada.

2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de abordarmos as diversas espécies de flexibilização do contrato de trabalho, incumbe uma importante reflexão: É correto afirmar que, como preconizado pelos defensores da ideologia neoliberal, os contratos de trabalho no Brasil são realmente rígidos, e protegem excessivamente o trabalhador, impossibilitando, assim, um maior crescimento na atividade econômica do país? Ou na verdade esse argumento constitui uma falácia para favorecer a exploração dos obreiros no objetivo ilegítimo de aumentar cada vez mais o lucro dos grandes detentores de capital?

Ficamos com a segunda opção. O ordenamento jurídico brasileiro vigente já dispõe de diversas formas de flexibilização, abordadas no presente capítulo, como a terceirização e suas variantes, como a contratação temporária de trabalhadores, bem como a redução do salário através dos instrumentos de negociação previstos no Direito pátrio, em que pese deva ser respeitado o salário-mínimo. Nessa monta, reputamos que já há bastante flexibilização no

tocante ao manancial normativo brasileiro. Assim, querer que haja uma maior flexibilização necessariamente implica desrespeitar o que se entende por patamar civilizatório mínimo, caso o Estado não assegure ao menos o conjunto de direitos mínimos, para não ceifar a dignidade dos prestadores de labor.

De fato, por vezes o Direito do Trabalho apresenta contradições, eis que, à guisa de exemplo, no caso de despedida arbitrária, o empregador tem plena liberdade de fazê-lo, sem qualquer critério, bastando que efetue o pagamento das verbas decorrentes desse ato. O trabalhador fica à míngua, despido de proteção efetiva – em que pese existir o instituto do seguro-desemprego.

Atente-se que não está sendo censurado o fato de o Direito do Trabalho assegurar a contratação de quem quer que seja, pois a Constituição também assegura a autonomia da vontade. O que, no entendimento aqui compartilhado, representa uma contradição do arcabouço normativo juslaborativo é o amplo poder de dispensa por parte do empregador, em decorrência da substituição pelo sistema do FGTS, que somente fornece compensação de ordem meramente financeira, embora seus recursos venham sendo utilizados também para a aquisição da casa própria, facilitando, assim, o direito à moradia.

A afirmação expressa acima transmite a ideia de que o Direito, ao mesmo tempo em que constitui um instrumento de dominação por parte dos poderosos, em contrapartida constitui um meio fundamental para o estabelecimento de certas limitações a esses detentores de poder. Com o ramo juslaboral não poderia ser diferente.

Importante esclarecer que não propagamos a tese de que a flexibilização trabalhista é sempre algo odioso, repugnante, que deve ser combatido a qualquer custo. Mas o intuito é analisar se o argumento dos que proclamam a necessidade de contratos de trabalho cada vez mais flexíveis e sem a mínima intervenção do Estado são efetivamente detentores de um fundamento que deve ser guarnecido.

O crescimento da flexibilização trabalhista é resultado de intensas modificações decorrentes da exacerbação do neoliberalismo, especialmente a partir da década de noventa, tendo como consequência o crescimento demasiado do desemprego, trabalhos em condições altamente precárias, em condições sub-humanas, remunerações que beiram ao ridículo, e outros efeitos. (ANTUNES, 2002).

O entendimento acima consignado, de autoria do professor Ricardo Antunes, retrata a crise do trabalho, por uma perspectiva social. Contudo, isso não significa que a flexibilização seja um fenômeno que sempre deve ser combatido; apenas demonstra o contexto social em que se deu o processo de flexibilização por uma perspectiva do pensamento neoliberal e do capitalismo.

Não se pode dissociar as normas de proteção ao trabalhador da ordem econômica expressa na Carta Magna. Ao disciplinar esses dois valores constitucionais no Texto Magno, o legislador, de maneira muito feliz, quis dizer que o manancial de direitos sociais trabalhistas possui princípios que se coadunam e cuja finalidade precípua é o progresso econômico social. Sob essa assertiva, vislumbra-se a estreita relação entre Direito Privado, que é o caso do Direito do Trabalho e o Direito Constitucional, que busca uma ordem justa para a convivência humana. (HESSE, 2001).

Destarte, não se deve confundir progresso com aumento arbitrário de lucros. Nesse comentário, não é coerente, a pretexto de alcançar o progresso, flexibilizar o contrato a ponto de não respeitar nem sequer o mínimo que assegure a dignidade social do trabalhador, que constitui a projeção da sua personalidade perante o meio social em que se insere.

Outro aspecto introdutório que urge ser mencionado é a impossibilidade de serem flexibilizadas normas de ordem pública. E o que seriam essas normas? São normas que transcendem os limites existentes no tocante à relação de trabalho, haja vista que interessam a toda a sociedade. São normas atinentes a repouso semanal remunerado, que não podem ser suprimidas, e normas relativas ao uso e vigilância no tocante aos equipamentos de proteção individual (EPI).

2.1 Breves considerações acerca do contrato de trabalho

Como o instituto ora tratado está relacionado ao contrato de trabalho, incumbe registrar-se algumas considerações acerca desse que é o acordo expresso ou tácito em que um tomador de mão de obra, ou seja, um empregador, contrata os serviços de um prestador de mão de obra, isto é, um trabalhador, em que se encontram presentes os requisitos da relação empregatícia, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física – ou seja, não pode ser pessoa jurídica –, onerosidade, subordinação e não eventualidade.

O contrato de trabalho é sinalagmático. Isso significa que há deveres e obrigações recíprocos. Ao empregador, cabe cumprir todas as determinações legais e constitucionais decorrentes do vínculo empregatício, como o pagamento do salário e demais verbas que compõem a remuneração, a assinatura da CTPS, fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), concessão das férias no momento oportuno etc. Ao empregado incumbe laborar com zelo, esmero, obedecer às ordens do empregador (desde que legais e em consonância com a natureza do contrato de trabalho).

Outro aspecto que não poderíamos nos furtar de mencionar é que há uma importante diferença entre contrato de trabalho e contrato de sociedade. Enquanto neste necessariamente tem de haver uma comunhão de interesses mútuos, ou seja, com o mesmo desiderato a chamada *affectio societatis*, ou simplesmente afeição dos sócios, naquele há interesses distintos. Que interesses seriam esses? Para o empregador, o intuito é a obtenção de lucro; no caso do empregado, a intenção de prestar serviços, para, em troca, receber uma remuneração, nem sempre justa. (MARTINS, 2005,p.117).

Outra distinção que não pode deixar de ser comentada, por decorrer diretamente do princípio da proteção, é a presença da alteridade no contrato de trabalho. Em decorrência dessa característica, apenas o empregador deve suportar os riscos do empreendimento, não cabendo esse ônus também ao empregado. Assim, o obreiro tem o direito de receber a sua remuneração, independentemente dos resultados do negócio. Já no caso do contrato de sociedade, apesar de o objetivo em comum ser o lucro, o fato é que os sócios podem suportar os prejuízos, ao contrário do trabalhador.

Acerca do contrato de trabalho, há várias teorias, como, por exemplo, a anticontratalista (também chamada de acontratalista), segundo a qual, na verdade, a relação entre empregado e empregador não tem natureza jurídica de contrato; a da instituição, que considera o empregador uma instituição, sendo prescrita nos arts. 2º, 10 e 448 da CLT; a da relação de trabalho, que nega a vontade das partes quando do desenvolvimento da relação de trabalho; a contratualista, que, como o próprio nome já denota, vê a relação de trabalho como um contrato; e as teorias mistas, que se subdividem em teoria tripartida do contrato de trabalho e teoria do trabalho como fato. (MARTINS, 2005, p.117).

Na doutrina pátria, não há um consenso acerca de qual teoria foi a adotada, mas nos posicionamos no sentido de acatar a teoria contratualista. Justificamos nossa opção pelo fato

de que ocorre um acordo de vontades entre obreiro e tomador de mão de obra, ou seja, não há a obrigatoriedade da prestação do serviço, dado o caráter negocial da relação. (NASCIMENTO, 2009, p.578).

Prestados esses esclarecimentos, passemos à análise dos aspectos do Direito Internacional pertinentes à flexibilização trabalhista, notadamente no tocante aos limites impostos pela OIT, a Declaração dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores de 1998, bem como as suas principais convenções ratificadas pelo Brasil.

2.2 Aspectos da Organização Internacional do Trabalho-OIT pertinentes à flexibilização trabalhista

Essencial que, no tocante aos aspectos da flexibilização trabalhista, não nos limitemos à seara do Direito interno brasileiro, sob pena de o presente estudo não demonstrar dinamicidade. Além disso, são de suma importância os efeitos das convenções da OIT das quais o Brasil é signatário, razão pela qual não podemos nos furtar de tecer considerações acerca dos efeitos desses instrumentos jurídicos na flexibilização trabalhista.

Criada durante a Conferência da Paz em 1919, a OIT é sediada na Suíça, mais especificamente em Genebra. (DORNELES, 2004, p. 221.). Possui natureza jurídica de Direito Público, sendo composta por um conjunto de Estados que se dispõem a cumprir as convenções que porventura vierem a ratificar. (SÜSSEKIND, 2002). Não serão tecidos todos os aspectos da referida convenção, mas apenas aqueles que tiverem mais relevância, a fim de que não fuçamos do tema proposto no presente estudo.

Anualmente, a OIT promove um fórum internacional com a finalidade esgrimir acerca de temas relacionados ao trabalho, seguir e rever normas internacionais que disciplinam sobre trabalho. O encontro serve, também, para ratificar políticas gerais. Os Estados que dela fazem parte financiam o programa de trabalho e o orçamento feitos pelo conselho de administração. (SÜSSEKIND, 2002, p.66-67).

Inicialmente, a convenção da OIT faz menção em diversos momentos à expressão *trabalho decente*. Qual a importância dessa informação? Consiste no fato de que para se garantir um desenvolvimento sustentável e um sistema que prime pela democracia, é condição

sine qua non que o trabalho seja decente, pois somente assim poderá ser promovida a justiça social. (ROMITA, 2008, p.83).

A afirmação acima consignada reforça o argumento da indissociabilidade entre os fundamentos da ordem econômica e a observância dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, porquanto são detentores de princípios convergentes, que têm como finalidade precípua a consecução do progresso. Por tais razões, teceremos breves comentários acerca desses pontos em comum entre a ordem econômica constitucional e os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

A Constituição Federal brasileira consagra o princípio da redução das desigualdades sociais e regionais, tanto no corpo da Constituição propriamente dito, como no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), no art. 34, inciso 10. (ARAÚJO, 2005, p.47). O escopo comum entre o princípio acima mencionado e aqueles que são objeto do presente ensaio pode ser apontado no fato de que ambos almejam a redução de desigualdades: um, através de políticas públicas que amenizem as desigualdades entre as regiões, notadamente entre o Nordeste e o Sul e o Sudeste; o outro, através da concretização conjunta dos direitos sociais elencados na Carta Magna e dos valores da livre iniciativa.

Pois bem. Dadas essas informações introdutórias, necessário que se diga como a OIT disciplina a flexibilização trabalhista, destacando o objetivo basilar pelo qual foi criada a entidade, cuja importância determinou a inclusão do presente tópico.

De acordo com o relatório da OIT acerca de trabalho decente, os empresários, ao incrementar a flexibilização das condições de trabalho, pugnam pela adequação entre os trabalhadores que integram a sua mão de obra e as exigências imputadas pelo mercado. Contudo, a OIT é defensora incondicional da regulamentação das relações de trabalho, com o fulcro de prevenir que empregadores unicamente intencionados em aumentar a margem de lucro acabem por explorar os seus trabalhadores. Para aquela entidade, quanto mais efetivos forem os direitos sociais, mais isso se converterá em maior produtividade por parte dos trabalhadores. (OIT, 2012).

Extremamente salutar o posicionamento da OIT. Afinal, frisa a importância da fiscalização, por parte do Estado, no sentido de verificar se efetivamente as empresas vêm cumprindo aquilo que se denomina patamar civilizatório mínimo dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

2.3 As diferentes correntes no tocante à flexibilização trabalhista: flexibilista, antiflexibilista e a semiflexibilista ou moderada

A flexibilista é a típica corrente dos defensores da doutrina neoliberal. Para os adeptos dessa corrente, o mercado deve regular as relações de trabalho conforme estiver o contexto econômico do país. Assim, se a situação for de um cenário favorável, com fortes indicadores de crescimento da economia, as leis de proteção ao trabalhador podem ser normalmente aplicáveis. Em caso contrário, ou seja, se o momento for de crise econômica, tal qual ocorreu no Brasil em 2008, em que o chamado risco Brasil atingiu índices preocupantes, os contratos de trabalho devem se adequar a esse novo contexto. (ROMITA, 2008, p. 30.).

Neste momento, faz-se necessário sejam tecidas, ainda que breves, algumas considerações acerca dos aspectos sociais dessa corrente, fruto do modelo neoliberal e do capitalismo, em um contexto mundial. Não se deve criticar uma teoria sem uma base empírica, sob pena de essa crítica ser desprovida de fundamento.

Nos países com economia capitalista acentuada, que são a grande maioria, houve diversos acontecimentos, interligados: diminuição crescente da mão de obra fabril, manual e industrial, como consequência do avanço de tecnologias como a robótica, a eletrônica e a informática, ocasionando aquilo que a doutrina denomina desemprego estrutural. Não se pode negar que isso implicou um importante avanço, notadamente no tocante às pesquisas, bem como no contexto da era da inclusão digital. (ANTUNES, 2002,p.52).

Também é efeito do progresso tecnológico uma maior exigência no tocante à qualificação dos trabalhadores, sendo exigidos conhecimentos básicos em uma língua estrangeira, conhecimentos de informática e experiências anteriores. Esse efeito está intrinsecamente imbricado com outro direito, que também se enquadra como social: trata-se do direito à educação. Nesse contexto, deveria o Estado investir mais, para que os trabalhadores possam se adaptar às novas exigências do mercado, proporcionando uma educação exemplar, o que, infelizmente não reflete a realidade educacional brasileira.

Ao lado dos progressos gerados, ocorreram diversos efeitos negativos no que tange às relações de trabalho, destacando-se a precarização da remuneração e do emprego, bem como das condições de trabalho; as subcontratações; o processo de crise no âmbito dos sindicatos,

devido à pulverização dessas entidades; a exploração da força de trabalho feminina, com remuneração inferior à dos homens; e não absolvição de mão de obra de idosos e de jovens. (ANTUNES, 2002, p.53.).

Retomando-se a análise da corrente flexibilista, esta não considera o bem-estar dos trabalhadores, mas apenas pugna por que estes devem se adequar às exigências estipuladas pelo mercado no contexto mundial, não devendo o Estado “superproteger” os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, porque teria como consequência lógica a impossibilidade de as empresas crescerem economicamente, gerando mais postos de trabalho.

Concluimos que essa tese não passa de uma falácia, que atenta diametralmente contra os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Somente leva em conta os aspectos econômicos dos grandes investidores, que almejam o aumento exacerbado dos lucros, sem ao menos assegurar o mínimo de dignidade ao trabalhador. Portanto, essa corrente não merece guarida.

Já a corrente antiflexibilista é justamente o oposto da flexibilista. Repudia qualquer forma de flexibilização do contrato de trabalho, alegando que os defensores da flexibilização têm interesses diametralmente opostos à concretização dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Há também outro “porém”, consistente na característica de hipossuficiência dos obreiros, que por si só exige a atuação permanente do legislador. Portanto, para essa corrente, qualquer ideologia que vise suprimir direitos trabalhistas deve ser repudiada, sob pena de isso implicar um verdadeiro retrocesso social. (ANTUNES, 2002, p. 32-33).

A referida corrente peca pelo extremismo. Além disso, deixa sempre a cargo do legislador a incumbência de tratar acerca da flexibilização, não considerando os sindicatos nem a participação dos trabalhadores. Nota-se uma exagerada dependência para com o Estado, o que pode ser perigoso, diante do fato de que tanto um Estado agigantado como um Estado silente são avessos a uma sociedade que prima por um regime democrático. O equilíbrio é socialmente algo mais desejável.

Dentro dessa perspectiva, será que a flexibilização implicaria sempre esses aspectos negativos? A resposta é negativa. A flexibilização trabalhista constitui uma forma de busca do pleno emprego, embora deva ser encarada como exceção, e nunca como regra. A flexibilização que deve ser repelida a todo custo é aquela que desrespeita o patamar civilizatório mínimo de direitos fundamentais dos trabalhadores, e não toda e qualquer forma

de flexibilização ou desregulamentação. A flexibilização que tem o desiderato de aumento desmedido do lucro dos grandes empresários, visando tão-somente à adequação aos interesses do capital, esta sim, deve ser combatida.

Por fim, há a corrente semiflexibilista, também denominada de moderada. Para essa corrente de pensamento, deve ser tentado um equilíbrio entre os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores e a autonomia privada, coadunando-se os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Segundo essa teoria, deveria ser seguida uma norma que dissesse respeito àquilo que se denomina patamar civilizatório mínimo de direitos, deixando-se o restante a cargo das negociações coletivas de trabalho. (CREPALDI, 2003,p.69-70).

Ainda sobre a corrente moderada, importante observar que ela na verdade constitui uma modalidade de desregulamentação, pois privilegia a negociação coletiva por meio da atuação dos sindicatos. Mas é coerente, quando estipula que a garantia do respeito à dignidade social do trabalhador deve ser assegurada por meio da legislação, e ao mesmo tempo procura compatibilizar dois valores igualmente constitucionais.

Acerca da afirmação acima consignada, necessário seja feita uma ponderação. É que há aqueles com o entendimento de que o legislador constituinte foi extremamente contraditório ao assegurar uma proteção aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores ao mesmo tempo em que assegura a autonomia da vontade entre os particulares, eis que implicara rompimento do modelo protetivo do Direito do Trabalho pátrio. Para os que advogam por essa tese, o marco inicial que desencadeou na contradição do arcabouço de proteção aos direitos sociais dos trabalhadores foi a exclusão de maneira expressa da estabilidade decenal na própria Carta Magna, bem como o fato de ter expandido o “modo capitalista de produção”. (XAVIER, 2012, p. 29).

Sobre essa assertiva, encontra-se em plena discussão no STF a possibilidade de retorno à estabilidade do empregado, com fulcro na Convenção n. 158 da OIT, não nos moldes tradicionais, mas como uma forma de dificultar as despedidas arbitrárias e, portanto, mitigar o chamado poder de dispensa do empregador. Dada a estreita relação com o tema, incumbe sejam realizados alguns posicionamentos no tocante ao princípio da autonomia entre os particulares, diante do fato de esse princípio, que possui patamar constitucional, ser corolário do chamado pluralismo político, elencado no art. 1º, inciso I da Carta Magna.

Importante não olvidar que o fato de a Constituição assegurar a autonomia privada como expressão do pluralismo político não significa que atribui àquela garantia uma conotação do direito à liberdade, direito fundamental de primeira dimensão. Na verdade, a autonomia privada apenas representa a prerrogativa que tem o particular de pactuar de forma livre os negócios jurídicos. (PRATA, s.d). Como se verá adiante, a própria função social do contrato de trabalho representa uma limitação à autonomia privada, se bem que a melhor concepção de função social é aquela que afirma que ela é inerente ao contrato, e não uma limitação, à semelhança do que acontece com a função social da propriedade.

Cumprе salientar, contudo, que essa autonomia encontra diversos limites, que não podem ser ultrapassados. Os limites estão atrelados ao fato de que os direitos fundamentais dos trabalhadores irradiam efeitos para as relações privadas, através da denominada eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Horizontal, porque se trata de relação entre particulares, onde não há hierarquia perante a lei.

Discordamos do argumento de que a Constituição seja contraditória. Nenhum direito fundamental é absoluto. Todo direito fundamental tem limitações, estabelecidas por outros direitos fundamentais. Até mesmo o direito à vida é excepcionado em casos de guerra declarada. O que ocorre é que a Constituição é interpretada de forma distorcida, notadamente pelos defensores dos ideais neoliberais. Sob esse enfoque, caso seja vislumbrada uma situação em que haja um conflito envolvendo dois valores constitucionais, o aplicador da norma deve procurar aplicar ambos, procedendo à mitigação de um em detrimento do outro quando necessário. Isso reforça a tese de que, em determinadas situações, o intérprete acaba por criar a norma no caso concreto.

Como já afirmado no presente estudo, não se pode dissociar os valores sociais do trabalho da ordem econômica, já que interessa a toda a sociedade o progresso da economia, que, em tese, beneficia a todos. Ocorre que esse fundamento é extremamente distorcido, pois os grandes capitalistas pugnam por que o Estado se abstenha de atuar nas relações entre patrão e empregado, o que não pode ocorrer, já que o Estado tem o dever de assegurar que os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores estejam sendo respeitados. Assim, deve haver uma compatibilização entre esses dois preceitos fundamentais, através de um princípio denominado concordância prática.

Portanto, a corrente mais adequada, que atenta inclusive para o sentimento constitucional, sendo por isso mais desejável socialmente, é a moderada, porquanto, ao mesmo tempo em que favorece a participação direta das classes trabalhistas no âmbito dos sindicatos, procura compatibilizar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Contudo, para ser efetivado esse escopo, o modelo de sindicalismo deve ser reformulado, eis que seu papel veio se enfraquecendo de forma gradual, notadamente nas décadas de 1990 e 2000, com a política exacerbada do neoliberalismo.

3 A TERCEIRIZAÇÃO E AS DEMAIS FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO SOB O ENFOQUE DA MODIFICAÇÃO DA ITERATIVA DE JURISPRUDÊNCIA DO STF E DO TST.

Das modalidades de flexibilização atuais, a que suscita maiores controvérsias, tanto no âmbito doutrinário quanto no jurisprudencial, é a terceirização. Por esse motivo, necessário sejam adentrados todos os aspectos pertinentes à terceirização, salientando os efeitos positivos e os negativos desse instituto jurídico, que teve o seu apogeu na década de noventa, quando foi utilizado de forma demasiada.

Antes de adentrarmos nos aspectos práticos e polêmicos da terceirização, importante prestarmos certos esclarecimentos. Em primeiro lugar, não há um consenso acerca da terminologia do termo *terceirização*. Nesse comento, essa expressão advém do verbo *terceirizar*, que tem origem latina. (LTr, 1996).

Não custa salientar que o termo *terceirização* não tem origem jurídica, mas se originou na administração de empresas, eis que surgiu como meio para maximizar a produção, ao mesmo tempo em que implicava redução dos custos sociais para os empresários. Em última análise, o objetivo maior da terceirização consistiu em dar mais condições para as empresas competirem no contexto do mercado mundial.

Sob outra perspectiva, festejada doutrina consubstanciou o entendimento de que o termo *terceirização* teve origem no âmbito da administração de empresas, com o desiderato de evidenciar o afastamento da centralização no âmbito das empresas para um terceiro. (FERRAZ, 2006).

Em segundo lugar, o uso da terceirização não é exclusivo do Direito do Trabalho. Também é bastante comum na seara do Direito Administrativo. Inclusive, a Lei n. 8.987/1995, que trata das concessões, disciplina, no parágrafo 2º do art. 25, que o contrato celebrado entre terceiros e a concessionária será regido pelo Direito Privado, ou seja, não podemos nos furtar de falar um pouco também da terceirização na esfera do Direito Administrativo, até porque o TST possui importantes entendimentos também nessa esfera. Também a Lei Geral de Licitações, qual seja, a Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Por tais razões, também são tecidas certas nuances no tocante à terceirização no Direito Administrativo, diante do fato de que tais relações na Administração Pública são regidas pelo Direito do Trabalho.

Aliás, parte importante da doutrina considera inclusive o termo *terceirização* inadequado. Por qual motivo? Para essa parte da doutrina, a expressão goza de atecnia pelo simples fato de que, em verdade, o que há é um segundo sujeito na relação, e não um terceiro, como denota a expressão. Isso se deve ao fato de haver autonomia no que tange à relação jurídica estabelecida entre a tomadora e a prestadora de serviços. Segundo essa corrente de pensamento, o termo ideal deveria estar imbricado com a área da economia relacionada à prestação de serviços, qual seja o setor terciário. (ROMITA, 1992).

Prestadas essas informações iniciais, cumpre indicar o contexto em que se inseriu o fenômeno da terceirização trabalhista, a fim de que se possa compreender como foi desencadeado esse instituto. A perspectiva sob a qual o Brasil se encontrava nos anos noventa, em que o fenômeno da globalização da economia ficou mais forte, implicou inclusive mudança de paradigma na seara da jurisprudência juslaboral, que até então não admitia uma ampliação do instituto para além do que já previa a legislação ordinária sobre terceirização (no caso a Lei n. 6.019/1974 e Lei n. 7.102/1983, que trata sobre regras de segurança em estabelecimentos financeiros). (HOFFMANN, 2003).

A terceirização pode ser classificada em lícita e ilícita. As hipóteses daquela, que inclusive se pode afirmar sem qualquer receio que constituem uma exceção, estão dispostas de forma expressa na Súmula 331 do TST. Por razões didáticas, deixamos de abordar, neste momento, as alterações ocorridas em maio de 2011 na citada súmula. Sinteticamente, são as seguintes situações: I – as hipóteses elencadas textualmente pela Lei n. 6.019/1974, ou seja, são hipóteses taxativas, também chamadas de *numerus clausus*; II – as atividades de

vigilância, disciplinadas pela Lei n. 7.102/1983; III – as atividades que tem a ver com conservação e limpeza; e IV – as atividades relacionadas com a atividade-meio do empregador.

Acerca da informação acima consignada, necessário fazer algumas ponderações. Em primeiro lugar, não deve ser confundido vigilante com vigia. Este se enquadra em uma categoria geral, atuando geralmente em serviço que não requer uma especialização, como, a título de exemplo, o vigia de condomínio. Já aquele, ou seja, o vigilante, pertence a uma categoria que requer certa especialização, submetendo-se a regramento próprio. (DELGADO, 2007).

A outra observação é de uma importância extraordinária, levando-se em conta os seus efeitos de ordem prática. Trata-se do permissivo atinente à atividade-meio do empregador, já que não é incomum a burla dessa regra, gerando confusões principalmente no âmbito da jurisprudência laboral. Inclusive, a Súmula 331 do TST não definiu critério de aferição que possibilite a segura identificação do que efetivamente venha a ser atividade-meio.

Decerto, em determinadas atividades é fácil vislumbrar se na verdade se trata de atividade-fim ou de atividade-meio. Por exemplo, uma fábrica de calçados, onde cada parte do calçado é feita em um estabelecimento diferente, sendo a empresa que toma o serviço uma montadora. (PEREIRA, 2010). O problema se inicia quando não é possível vislumbrar de maneira clara a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim. O exemplo clássico fornecido pela doutrina é o da indústria de automóveis, em que os pneus são feitos em uma fábrica, o painel em outra, e assim por diante. Entretanto, no que atine à montagem do automóvel, a responsabilidade é de todas. Assim, por exemplo, o pintor encarregado de proceder à pintura do veículo não é reputado como empregado, sendo uma nova espécie de terceirização não regulamentada. (PEREIRA, 2010).

De outra monta, as hipóteses de terceirização ilícita são aquelas que não fazem parte do rol elencado pela Súmula 331. Todavia, há situações que, embora não tenham sido contempladas pela referida súmula, são hipóteses lícitas de terceirização, já que entraram em vigência após a edição daquela norma. Por essa razão, a Súmula 331 deveria ser reeditada, a fim de incorporar esses novos casos de terceirização, sob pena de sua aplicação continuar bastante restrita.

Ocorre que a Súmula 331 do TST foi editada com o fulcro de suprir as lacunas das leis n. 6.019/1974 e n. 7.102/1983.

Entretanto, ainda nos anos noventa foram editadas duas outras leis, à de n. 8.987/1995, que trata do regime de concessão de serviços públicos, e a de n. 9.472/1997, que disciplina as telecomunicações; ou seja, não foram contempladas pela referida súmula, o que implicou importantes consequências, inclusive de ordem prática. (PEREIRA, 2010).

A terceirização na esfera administrativa é bastante criticada pela mais insigne doutrina. Mas sobre qual ou quais fundamentos repousam essas críticas? Na facilitação da prática de corrupção, na maior complexidade em controlar os gastos públicos e também pelo fato de implicar maior concentração de renda. (MACHADO, 2006).

Embora o entendimento acima expresso seja relacionado com a terceirização no contexto das eleições, o fato é que esse instituto é não raro utilizado de forma distorcida, de modo a favorecer apenas o aumento desmedido do lucro de empresários sem qualquer escrúpulo, que burlam tanto a legislação trabalhista como a própria Constituição. Por esse prisma, perde o trabalhador, que é explorado impiedosamente, e perde o erário, que deixa de arrecadar receitas, devido a essas práticas altamente reprováveis.

A Constituição Federal estabelece, no art. 37, a obrigatoriedade do concurso público para o acesso aos cargos públicos. Todavia, o que vem se observando é o aumento indiscriminado da terceirização ilícita nos serviços públicos, o que representa um verdadeiro *contra sensu*, já que agride diametralmente tanto os princípios constitucionais da Administração Pública, consubstanciados na legalidade, na impessoalidade, na moralidade, na publicidade e na eficiência, como os princípios implícitos.

Em relação à terceirização na esfera das telecomunicações, o TST, em seu mais recente posicionamento sobre o tema, decidiu que no caso dos serviços de *call center* das empresas de telefonia, a utilização desse instituto é ilegal, haja vista que o manancial legislativo brasileiro não possui comando normativo que autorize a terceirização de atividades-fim dessas empresas. Para a Corte Superior Trabalhista, a terceirização nesses casos tem como consequência o reconhecimento do vínculo empregatício do prestador com a tomadora de mão de obra. (PETRY, 2012).

Essa decisão certamente representa uma significativa mudança no paradigma da terceirização no âmbito do TST, pois até o presente momento não se tinha uma definição do

correto tratamento no tocante a esse instituto, na esfera das empresas de comunicações. Afinal, é público e notório, inclusive por parte dos consumidores, o crescimento dos serviços de *call center* das empresas de telefonia. Portanto, é digna de congratulações essa decisão do novel TST, porquanto encerra uma das maiores controvérsias no que tange ao instituto da terceirização.

Contudo, essa não foi a única modificação de entendimento do TST acerca da terceirização. Em 2011, houve diversas alterações, que devem ser aqui apresentadas. A primeira delas, que inclusive é a de maior relevo, diz respeito à alteração da Súmula 331 do TST. Essa modificação teve início com o julgamento pelo STF da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 16, que culminou por considerar a constitucionalidade do art. 71 da Lei de Licitações (Lei n. 8.666/1993). (NORAT, 2012).

Sobre a alteração acima referida, necessário que se realizem duas considerações. A primeira é a de que, no campo do Direito Administrativo, mais especificamente em relação à Lei de Licitações, esta também trata da terceirização, na esfera da licitação. Aliás, aqui há celeumas de ainda maior realce, diante do fato de que, por se tratar de relação direta com o Estado, notadamente na esfera de recursos públicos, ocorrem deturpações quanto ao uso desse instituto de diversas formas, culminando com gravíssimas lesões ao erário.

A segunda tem a ver com o instrumento da ADC. Essa espécie de ação, juntamente com as demais que têm o fulcro de resguardar a Lei Maior, constitui uma das que integram o arcabouço do controle de constitucionalidade das normas no Brasil. Sem adentrar no mérito se seria ou não adequada essa ação, não se olvide que ela almeja resguardar o princípio da segurança jurídica, no tocante às relações decorrentes da aplicação de leis específicas, no todo ou em parte, como na hipótese do mencionado art. 71 da Lei de Licitações. Por tais razões, optamos por registrar a ação que implicou alteração extremamente importante no tocante à jurisprudência do TST.

Essa decisão, por implicar mudanças extremamente relevantes, eis que na aludida ação também era sustentada ofensa à Súmula Vinculante n. 10, que trata da chamada cláusula de reserva de plenário, deve ser aqui detalhada. Acerca desta, fundamental que seja esclarecido ao leitor que se trata de um pré-requisito de ordem formal para que determinado Tribunal declare a inconstitucionalidade de determinada lei ou ato normativo do Poder Público.

Trata-se, aqui, da ADC n. 16, protocolada no STF em 7 de março de 2007. (STF, 2010). Para fins didáticos, tentaremos sintetizar as ideias principais da referida ação, salientando os votos de alguns ministros e tecendo as considerações pertinentes.

A mencionada ADC n. 16, que teve como relator o ministro Cezar Peluso, foi interposta com o desiderato de declarar a constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei de Licitações, o qual dispõe que o contratado em certame licitatório, no tocante a débitos de índole fiscal, comercial ou trabalhista, caso venha a se tornar inadimplente, isso não tem como efeito a transferência, perante a Administração Pública, da responsabilidade pelo adimplemento, nem onera o objeto da licitação. Na ocasião, a ministra Cármen Lúcia reconheceu o elemento da controvérsia judicial, diante do fato de que os Tribunais Regionais do Trabalho vinham decidindo no sentido de considerar inconstitucional o aludido art.71, § 1º da Lei de Licitações. Já o ministro relator, Cezar Peluso, entendeu não estar preenchido esse requisito. (STF, 2010).

Acerca da afirmação acima expressa, cabem algumas considerações pertinentes. O requisito da controvérsia judicial, para que a Corte Maior do país possa aferir a questão meritória, é específico dessa espécie de ação. Importante destacar que não é qualquer controvérsia que enseja a apreciação dessa ação, mas somente aquelas pautadas em decisões reiteradas. No caso, a ministra Cármen Lúcia compreendeu que fora configurado esse requisito, ao passo que o ministro relator Cezar Peluso entendeu de maneira diversa.

Procedendo à análise do requisito acima mencionado, a Corte Maior chegou à conclusão de que, a despeito de o não-pagamento por parte do contratado não transferir a responsabilidade para a Administração Pública, isso não retira desta o dever de fiscalização perante a execução das obrigações contratuais por parte do contratado. Sob esse aspecto, o STF considerou constitucional a referida norma insculpida no art. 71, § 1º da Lei n. 8.666/1993. O efeito relevante consistiu em que a Administração, quando não observar o dever de fiscalização, deverá responder subsidiariamente por essa omissão. (STF, 2010).

Sobre a informação acima consignada, são observados, no âmbito da jurisprudência do STF, dois institutos que tiveram origem no Direito Privado, mais especificamente no Direito Civil: trata-se das modalidades de culpa, denominadas culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*. Nesse comento, necessário sejam tecidas algumas considerações sobre esses institutos, com o fulcro de prestar esclarecimentos ao leitor.

A culpa *in eligendo* é a modalidade de culpa que consiste na falta de cuidados necessários no tocante à escolha do contratado, pois quem contrata deve se cercar dos cuidados necessários. A culpa *in vigilando* é a culpa no dever de fiscalização, por parte do contratante, que tem o dever legal de fiscalizar a execução dos serviços; no caso, a Administração Pública tem a incumbência de fiscalizar a execução dos serviços pelo contratado. Para bem contextualizar, tome-se como exemplo de culpa *in vigilando* a do empregador em relação ao empregado no tocante, por exemplo, ao dever de fiscalizar o uso de equipamentos de proteção individual (EPI) por parte do empregado.

Entrou também na pauta de discussão se, a partir do momento em que a Administração Pública contrata serviços de mão de obra por intermédio de um terceiro, caso este não atente para o cumprimento das obrigações decorrentes de seu vínculo com o obreiro, se isso não culminaria na responsabilização solidária do ente estatal, de acordo com o que disciplina o § 2º do art. 2º da CLT. A Corte Constitucional apresentou argumento negando essa aplicabilidade. (STF, 2010).

O entendimento compartilhado no presente estudo é no sentido de acolher a justificativa acima mencionada. O aludido art. 2º, § 2º do Digesto Obreiro, quando estabelece aquela espécie de responsabilidade, aduz também os requisitos para tal, quais sejam, o controle, direção ou administração. Não é o caso da Administração Pública, que não possui a gestão da prestadora de mão de obra. A grande celeuma passou a se focar na aferição da constitucionalidade do art. 71, parágrafo 1º da lei que regula as licitações.

Por sua vez, a ministra Cármen Lúcia invocou o art. 37, § 6º da Carta Magna, salientando que, em verdade, o aludido diploma não se adstringe aos exatos termos do contrato, ou seja, é uma responsabilidade extracontratual, não cabendo, nesse caso, atribuir a responsabilização objetiva ao Poder Público. (STF, 2010). Acerca da responsabilidade extracontratual do Estado, incute que façamos ao menos breves comentários, a fim de facilitar a compreensão do leitor no tocante ao entendimento da citada magistrada.

Não cabe, no presente estudo, tecermos apontamentos em relação à evolução da teoria da responsabilidade do Estado, nem acerca das teorias e dos momentos históricos por que passou a Administração Pública brasileira, eis que isso implicaria ultrapassar em muito os objetivos propostos em tão curto e modesto estudo. Por tais razões, limitar-nos-emos a mencionar em que consiste a responsabilidade extracontratual do Estado.

Quando se fala em responsabilidade extracontratual do Estado, isso implica conferir à Administração Pública de uma maneira geral – e aqui estar-se-ia abrangendo tanto a direta como a indireta – o encargo de compensar eventuais danos causados a terceiros por meio de práticas omissivas ou comissivas, de ordem lícita ou ilícita, que venham a ser atribuídas ao agente público. (DI PIETRO, 2010).

Em resumo, no que tange à responsabilidade da Administração Pública no caso de não cumprimento dos encargos inerentes à prestação dos serviços de mão de obra por parte de terceiros, o STF decidiu pela constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei n. 8.666/1993 (Lei de Licitações). Ou seja, a Administração continua não possuindo a responsabilidade objetiva e solidária nesses casos, mas tem uma responsabilidade subsidiária, que não decorre do mero inadimplemento por parte da empresa contratada, mas sim da falta do dever de fiscalização da Administração Pública, pautada na culpa *in eligendo* e/ou na culpa *in vigilando*.

Realizadas essas breves, mas salutares considerações acerca da terceirização na esfera da Administração Pública, passemos neste instante a nos deter às consequências desse instituto no âmbito do Direito Privado, mais especificamente do Direito do Trabalho.

Mas não foi somente na jurisprudência do STF que houve alterações quanto ao entendimento nos casos de terceirização. No âmbito do TST, a mudança foi de tão ou até de maior relevância, eis que foram acrescentados dois incisos à Súmula 331. Um desses incisos (inciso V) menciona justamente a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, decorrente da falta de fiscalização. Já o inciso VI estabelece que as verbas trabalhistas decorrentes do inadimplemento da contratada são abrangidas pela responsabilidade subsidiária da Administração Pública em sua totalidade.

Todavia, com relação ao inciso IV, o TST acrescentou dois requisitos de natureza processual.³ Aqui, foram observados requisitos comuns à fase de execução, estendendo-se à Administração Pública. (TST, 2011). Antes de se operar essa mudança, ocorrida em maio de 2011, ou seja, há não muito tempo, a responsabilidade do ente público decorria do mero inadimplemento.

³ Tais requisitos são os seguintes: 1) que o ente tenha constato no bojo do título executivo; e 2) tenha participado da relação processual. Somente com a observância desses requisitos é que estará sendo respeitado o contraditório e a ampla defesa.

Ao acrescentar esses dois incisos à Súmula 331, o TST acompanhou o entendimento do STF, mas ao mesmo tempo estabeleceu critérios processuais, atentando para o contraditório e a ampla defesa também para a Administração Pública.

Nesse comentário, insta esclarecer acerca dos principais motivos que levam os empresários a fazer uso da terceirização. Em estudo recente, ficou demonstrado que há três causas principais, uma das quais era colimada de previsibilidade: os dispêndios necessários para o bom funcionamento da empresa; o fato de que o prestador de serviços possui uma especialidade peculiar; e que aquela pode manter a atenção no verdadeiro foco. (BASTOS, 2010).

Sabe-se que em países com capitalismo acentuado, como ocorre com o modelo de Estado brasileiro, as empresas sentem a necessidade de diminuir os custos da atividade operacional, visando já projetar um real crescimento, isso por uma ótica mundial. O grande questionamento consiste em saber até que ponto isso pode repercutir nas relações de trabalho, e como assegurar que não haja distorções, por parte do empresariado, no que tange à utilização do instituto da terceirização.

Pelo exposto no presente tópico, foram observadas mais desvantagens do que vantagens propriamente ditas acerca do instituto da flexibilização. Insta então que sejam apresentadas as vantagens desse fenômeno, em relação tanto ao tomador de serviços como ao trabalhador, para que, mais adiante, possamos expor nossas conclusões de maneira segura.

Onde residiriam as vantagens de se utilizar a terceirização? No caso do obreiro, devido às oportunidades de se ocupar com determinados serviços adequados a seus interesses, fazendo com que o trabalhador tenha a chance de experimentar o exercício de diferentes funções, tendo aquele maior liberdade nas esferas econômica e profissional. Enquanto isso o tomador obtém ganhos consideráveis, em relação a uma maior produtividade, notadamente em tempos de escassez de operários. (FERRAZ, 2006). Como exemplo destes últimos, a aceleração das vendas no comércio em datas comemorativas como o Dia das Mães, o Dia dos Pais, a Páscoa, o Natal e outras, em que a necessidade de ampliação de mão de obra é apenas temporária.

Acerca do acima mencionado, urge que se façam algumas observações. É que, além dos aludidos benefícios, outros podem ser vislumbrados, como, por exemplo, que a terceirização pode constituir um importante instrumento para facilitar a colocação no mercado

de jovens que ainda não tiveram o primeiro emprego, por exemplo. Assim, a terceirização seria reputada como uma forma para a iniciação de jovens no mercado de trabalho, que a cada dia mais se torna competitivo e exigente. Também o instituto serviria como elo fundamental para a efetivação do direito ao trabalho, que por sua vez é corolário direto do princípio da dignidade social e individual da pessoa humana do trabalhador.

Outro aspecto positivo da terceirização diz respeito à recolocação de trabalhadores idosos no mercado de trabalho. Devido ao processo de envelhecimento da população, que vem ocorrendo no país de forma gradativa, cada vez mais os idosos estão retornando às atividades laborais. Somente para ilustrar, na esfera previdenciária é prevista uma ação denominada ação de desaposentação, que tem por finalidade tornar sem efeito a concessão de aposentadoria ao trabalhador, com o objetivo de possibilitar que ele volte a laborar e contribuir para a Previdência Social.

Ainda em relação aos idosos e o mercado de trabalho, a terceirização também teria o viés de reinseri-los inclusive socialmente. Nesse contexto, ainda é grande o preconceito da sociedade em geral em relação aos trabalhadores idosos, de modo que o Estado poderia fomentar políticas públicas no sentido de promover a conscientização da sociedade civil, de forma a modificar o paradigma extremamente preconceituoso em relação a essa mão de obra madura. Também, por meio da terceirização, poder-se-ia incentivar os trabalhadores jovens a aprender determinados ofícios com esses obreiros mais experientes, o que, socialmente, representa um incomensurável avanço.

Por fim, uma última perspectiva de índole positiva se denota quanto ao uso da terceirização. Trata-se do estímulo à utilização dessa modalidade com a função social de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É público e notório que os indivíduos com alguma espécie de limitação, seja física ou mental, encontram diversos óbices no que concerne à colocação no mercado de trabalho. A terceirização também poderia contribuir no intuito de atingir esse mister, assim como também aos idosos, como acima mencionado.

Sob esse aspecto, poderia o Estado promover programas sociais, no sentido de incentivar a terceirização nos casos acima mencionados. Isso traria enormes benefícios para a sociedade em geral, considerando-se que tanto a classe empresária lograria benefícios, ao satisfazer suas necessidades transitórias de acréscimo de mão de obra, como também os

jovens, idosos e as pessoas com deficiência, física ou mental, porquanto o direito fundamental ao trabalho estaria, de certa forma, sendo observado.

Um assunto que não poderia deixar de ser mencionado diz respeito a uma espécie de terceirização denominada contrato temporário de trabalho, que constitui uma das formas mais comuns de utilização da terceirização, e que é regida pela Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Como o trabalho temporário apresenta certas peculiaridades, didaticamente reputamos mais adequado abordá-lo em um tópico específico.

Inicialmente, necessário conceituar o instituto do trabalho temporário. Consoante se depreende do art. 2º da Lei n. 6.019/1974, para o trabalho ser considerado temporário, devem estar presentes os seguintes requisitos: 1) o prestador de serviços tem de ser obrigatoriamente pessoa física; 2) o motivo pelo qual a empresa pretende modificar o conjunto de funcionários, sendo estes regulares e permanentes, tem de ser transitório ou em virtude de necessidade de aumentar extraordinariamente os serviços. (LEI N° 6.019/74).

Acerca dos citados requisitos, podemos então formular nosso conceito de trabalho temporário, bastante modesto, em verdade: constitui a espécie de contrato de trabalho realizado por pessoa física, destinado a atender necessidades transitórias da empresa ou para incremento extraordinário dos seus serviços.

Note-se, também, que a necessidade de aumento dos serviços se dá em situações extraordinárias. Para melhor exemplificar, fiquemos com o exemplo que ocorre em Fortaleza, no Ceará. Durante o período da chamada alta estação, que coincide com as férias escolares, o número de turistas aumenta de forma considerável e, em consequência, também o de clientes nas tradicionais barracas de praia. Por essa razão, é bastante comum os proprietários dessas barracas contratarem trabalhadores temporários, com o fulcro de suprir essa necessidade de acréscimo extraordinário de serviços.

Outro exemplo, dessa vez em âmbito nacional, ocorre no período das festas natalinas e de fim de ano. Tradicionalmente, são contratados trabalhadores temporários somente para aquele período festivo, para fabricação de diversas guloseimas típicas, dentre as quais o panetone. Também no período da Páscoa, em que são produzidos em massa os tradicionalíssimos ovos de chocolate. Nesses casos, a necessidade de incremento de mão de obra é realmente temporária. Todavia, frise-se, se de qualquer maneira restar configurados os requisitos da relação de trabalho, notadamente quando houver burla ao manancial legislativo

do trabalho temporário, isso não impossibilita o reconhecimento do vínculo de emprego permanente como corolário do princípio da continuidade da relação de emprego.

Estabelecidas essas breves considerações introdutórias, insta que seja abordada uma questão demasiadamente polêmica no tocante à contratação temporária de trabalhadores: trata-se do Projeto de Lei n. 4.302-C, que por sua vez alterou o Projeto de Lei n. 4.302-B, de 15 de outubro de 1998. Qual seria então a razão de tamanha celeuma? Reside no fato de que o aludido PL suscita diversas alterações quanto à Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6019/1974), e se sobrepõe à aplicação até mesmo da Súmula 331 do TST. Entre as modificações mais relevantes, destaca-se a ampliação do prazo do contrato de trabalho temporário para 180 dias, podendo ser prorrogado por outros noventa, quando se comprovar a mesma situação que ensejou a contratação temporária, sem acarretar o reconhecimento do vínculo empregatício entre o tomador e o prestador de serviços. (SENADO FEDERAL, 2012).

Pelas razões mencionadas acima e por várias outras, foram questionadas a constitucionalidade e a legalidade do aludido PL. Sinteticamente, os fundamentos objeto de questionamento no que tange ao aludido projeto decorrem de um desrespeito ao princípio da continuidade da relação de emprego, e também pelo fato de que almeja flexibilizar de maneira desmedida de razoabilidade os contratos de trabalho, o que poderia implicar aumento da precarização das condições de trabalho e o desrespeito ao núcleo intangível dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Ocorre que, em 2011, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprovou o aludido Projeto de Lei n. 4.302-C, após concluir que ele seria constitucional. (SENADO FEDERAL, 2012).

No presente estudo não cabe uma análise detalhada do aludido diploma, notadamente pelo fato de que isso transcenderia os limites da presente pesquisa acadêmica. Portanto, são adiante pormenorizados apenas os dispositivos que mais desencadeiam dúvidas no tocante à sua constitucionalidade e adequação, para que, na sequência, possamos proferir uma opinião com certa margem de segurança.

O primeiro ponto que cabe analisar no que tange ao Projeto de Lei nº 4.302-C diz respeito à modificação pretendida no tocante ao próprio conceito de trabalho temporário, contido no art. 2º da supramencionada Lei n. 6.019/1974. Em que consistem as mudanças? Residem no fato de que, mesmo havendo previsibilidade, os serviços tenham caráter de

sazonalidade, periodicidade ou intermitência, e fatos que não possam por algum motivo ser previstos caracterizariam o requisito legal, conforme se depreende do § 2º do art. 2º, do PL 4.302-C. (SENADO FEDERAL, 2012).

Em que pesem os que doutrinam em sentido contrário, notadamente os defensores da corrente flexibilista, o referido PL pecou de maneira intolerável, ao estender dessa forma o trabalho temporário. O contrato de trabalho tem uma característica peculiar que o distingue dos demais contratos de caráter civil, denominada alteridade. Por essa perspectiva, é completamente inadequado o uso da terceirização na espécie de contrato temporário nesses termos, por desrespeitar um preceito essencial, que é da essência do contrato de trabalho, tendo como grave consequência a ampliação nociva dessa espécie de flexibilização trabalhista.

Outra alteração considerada relevante se dá em relação ao art. 4º da Lei n. 6.019/1974. Segundo este, a contratante de trabalho temporário pode ser pessoa física ou jurídica. Já o Projeto de Lei n. 4.302-C pretende suprimir a expressão, *pessoa física*, visando abranger apenas as pessoas jurídicas que tenham o devido registro no MTE.

Essa alteração é extremamente salutar, pois condicionou o registro da empresa tomadora de serviços junto ao MTE, o que, certamente facilita o papel fiscalizatório desse importante órgão do Poder Executivo. Nessa perspectiva, reputa-se adequada a aludida modificação do Projeto de Lei n. 4.302-C.

Outras mudanças do referido PL estão em consonância com os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Trata-se dos parágrafos 1º e 2º do seu art. 9º. O § 1º diz que “é responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em sua dependência ou em local por ela designado”. Já o § 2º estende “ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição, destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante, ou local por ela designado”.

Dignos de aplauso os aludidos dispositivos do Projeto de Lei n. 4.302-C. Isso porque as normas de higiene e medicina do trabalho, por constituir matéria de ordem pública, devem ser observadas incondicionalmente, pois visam preservar a saúde, a integridade física e a vida do trabalhador. Também o segundo dispositivo deve ser guarnecido, pois estende direitos sociais básicos, como o fornecimento de alimentos e de atendimento médico e hospitalar,

àqueles contratados temporariamente. Constitui uma extensão dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores a essa categoria nesse aspecto.

Entretanto, alguns dispositivos do Projeto de Lei n. 4.302-C são contaminados pelo vício da inconstitucionalidade. Dentre os que merecem ser analisados, por agredir diametralmente o núcleo intangível dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, destacam-se o art. 10, que amplia o prazo do contrato temporário para 180 dias, prorrogáveis por mais noventa caso comprovadas as mesmas hipóteses que deram ensejo à contratação temporária, bem como a supressão do § 2º do art. 12 da lei n. 6.019/1974, que disciplina a compulsoriedade de a tomadora de serviços proceder à comunicação dos acidentes de trabalho.

No tocante ao art. 10, já foram tecidas as devidas críticas no presente tópico. Fiquemos então com o dispositivo indevidamente suprimido, ou seja, o § 2º do art. 12 da lei n. 6.019/1974. Qual o fundamento, então, de se arguir a ilegalidade ou mesmo a inconstitucionalidade dessa supressão? Reside no fato de que desobrigar a empresa de comunicar eventuais acidentes de trabalho representa uma afronta a uma norma de ordem pública, que é a devida comunicação de acidentes de trabalho, eis que estão em discussão a integridade física e a própria vida do trabalhador.

Além do motivo acima mencionado, há também o dever de fiscalização da empresa tomadora de serviços. Como já visto no presente capítulo, se até a Administração Pública, que é pessoa jurídica de direito público, pode vir a sofrer as consequências da falta do dever de fiscalização, quiçá as pessoas jurídicas de direito privado, como é o caso das tomadoras de serviço temporário. Como exemplo, a empresa de trabalho temporário tem o dever fundamental de fiscalizar se os prestadores de serviço temporário estão realmente utilizando os equipamentos de proteção individual (EPI), sob pena de, ao proceder por meio de conduta omissiva, a empresa tomadora responder por culpa *in vigilando*. Dessa monta, é totalmente arbitrária a aludida norma, sendo inclusive contrária à jurisprudência do TST.

Nesse aspecto, poder-se-ia apresentar a seguinte indagação: Se a Lei n. 8.213/1991, que é a Lei de Benefícios da Previdência Social, é enfática ao atribuir ao empregador o encargo de proceder à comunicação de acidente de trabalho à Previdência Social, qual seria o critério argumentativo para não acatar esse comando normativo? (Lei nº 8.213/91).

Desprovidos de fundamento os que interpretam de maneira literal o aludido dispositivo da Lei n. 8.213/1991. O fato de essa norma estabelecer de maneira expressa a responsabilidade do empregador de comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social não retira a culpa da tomadora de serviços temporários que, eventualmente, não atentar para o dever essencial de fiscalizar a execução dos serviços do obreiro. Aqui se vislumbra a necessidade de se interpretar sistematicamente o aludido dispositivo, e não isoladamente.

Outra espécie de flexibilização sobre a qual não se poderia furtar de tecer algumas considerações pertinentes é o contrato por prazo determinado. Como a presente pesquisa tem fins estritamente acadêmicos, não são aqui explicitadas todas as minúcias no que tange a essa espécie de contratação, mas tão-somente aquelas que de maneira direta estabeleçam alguma relação com o tema *flexibilização trabalhista* e seus efeitos nos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

A contratação por prazo determinado, assim como as demais formas de flexibilização do contrato de trabalho, deve representar uma exceção, e não uma regra, como pretendido pela doutrina neoliberal. Isso porque, como já mencionado em diversos momentos, devido ao fato de que socialmente se mostra mais benéfico o contrato de trabalho duradouro, já que por meio do fruto do labor o obreiro obtém o sustento próprio e de sua família. (MANUS, 2006).

Para bem situar a discussão, são previstas as mais variadas formas de contratação por prazo determinado, a saber: a primeira, que inclusive é a mais comum, é a de experiência; outras três espécies são o contrato de safra, o de obra certa, bastante comum no ramo da construção civil, bem como o contrato por temporada. Cada uma dessas espécies contratuais tem suas peculiaridades, que não são aqui expostas, pelo desiderato acadêmico da pesquisa. Concentremo-nos, então, nos aspectos que causam certa celeuma de ordem doutrinária e jurisprudencial. Para tanto, focaremos o contrato a termo regulado pela Lei n. 9.601/1998, deixando de abordar, portanto, o contrato a termo previsto na CLT, em seu art. 443.

Inicialmente, mostra-se de importância ímpar que aqui se demonstrem as dessemelhanças entre o contrato por prazo determinado e o contrato temporário, já devidamente estudado no tópico anterior. Enquanto na contratação temporária o prestador de serviços atua em nome da empresa prestadora de labor temporário, naquele se vislumbra a formação de uma relação jurídica direta entre o obreiro e o tomador de serviços. (NASCIMENTO, 2009).

Prestadas essas informações introdutórias acerca dessa espécie de flexibilização, insta sejam analisadas as mais recentes decisões do TST acerca dessa modalidade contratual trabalhista. Em 2012, diversas súmulas do TST foram alteradas, de modo que são aqui analisadas e comentadas aquelas que se imbricarem diretamente com o tema proposto no presente tópico.

Uma das mudanças relaciona-se com a extensão da garantia da estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, garantia essa que se encontra no art. 10, II, b do ADCT. Já a segunda também consiste em uma extensão de direitos, dessa vez ao trabalhador que porventura esteja impossibilitado de laborar em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional. (JOÃO; ADANI, 2012).

No que pertine à doença profissional, insta sejam prestados alguns esclarecimentos. Essa enfermidade não se confunde com a do trabalho. Aquela está imbricada com o labor de determinadas atividades específicas, como, por exemplo, a silicose, desenvolvida em atividades típicas de garimpagem. Já a doença do trabalho se liga ao labor em determinadas condições que desencadeiam o aparecimento de enfermidades como, por exemplo, o desenvolvimento da chamada lesão por esforço repetitivo (LER) em algumas atividades de digitação intensa. Também não se pode olvidar que a doença profissional e a doença do trabalho na verdade constituem espécies do gênero doenças ocupacionais. A doença profissional é chamada de tecnopatia, enquanto a doença do trabalho se denomina mesopatia. (COSTA, 2009).

Uma informação extremamente relevante, devido aos seus efeitos na esfera previdenciária, reside no fato de que as doenças ocupacionais – isso envolve tanto as doenças do trabalho como as doenças profissionais – são equiparadas aos acidentes de trabalho para todos os fins previdenciários, como se depreende da Lei n. 8.213/1991. A grande consequência disso é que também os trabalhadores que porventura venham a sofrer essas enfermidades farão jus à estabilidade no emprego. Cumpre frisar que a Súmula n. 378 do TST sofreu alteração nesse sentido.

Recentemente, já no final de 2012, o TST procedeu de forma a modificar diversas súmulas, orientações jurisprudenciais e outras decisões. Ocorre que o TST estendeu aos empregados com contrato por prazo determinado a estabilidade que até então beneficiava tão-somente o empregado contratado por prazo indeterminado. (JOÃO; ADANI, 2012).

Certamente esse entendimento da Corte Superior Trabalhista irá suscitar diversos questionamentos, culminando na propositura de centenas ou mesmo de milhares de ações. Muito correta a postura do TST, já que pugnou pela extensão de um direito há muito almejado pelo sentimento constitucional.

Também de relevância salutar a recentíssima alteração na iterativa de jurisprudência do TST no pertinente à jornada “12 por 36”, bastante comum nas profissões ligadas à saúde. Isso foi inclusive motivo para edição de nova súmula. Em que consistiu essa mudança? É que o TST chancelou o entendimento que atribui validade à referida jornada flexibilizatória, o que outrora, por não ser regulamentada, ocasionava dúvidas em demasia quando da propositura de reclamationárias consistentes em postular a 11^a e a 12^a hora como sendo suplementares. Com a modificação, ficou assegurado o pagamento dobrado quando o obreiro laborar em feriados, e definido que o trabalhador não faz jus às supramencionadas horas como se extras forem. (ANAMATRA, 2012).

Ficaram definidos os requisitos necessários para a validade dessa jornada especial de labor, a saber: deve ser em caráter excepcional; já haver alguma norma que disponha acerca da jornada ou instrumentos de negociação coletiva, quais sejam Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (ANAMATRA, 2012). Há quem questione acerca da possibilidade de discussão da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva de trabalho. Não vislumbramos tal óbice, desde que haja a participação das classes trabalhistas juntamente com os sindicatos, sempre respeitando-se as garantias mínimas previstas na Carta Magna e na legislação esparsa.

Foi de suma importância o entendimento do TST, notadamente pelo fato de que essa espécie de flexibilização da jornada não tinha nenhum regramento específico, o que terminava por suscitar diversas dúvidas por parte tanto de obreiros como de tomadores de serviço. Havia uma imensa lacuna tanto na CLT como na própria iterativa de jurisprudência desse Tribunal. Portanto, representou um notável avanço.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa almejou analisar o fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho dentro da perspectiva das recentes alterações no entendimento do TST do STF,

tendo em vista que no cenário de globalização vivenciado hodiernamente, a flexibilização é um fenômeno inevitável. O grande desafio é demonstrar de que forma esse instituto poderá incidir sem que isso acarrete afronta aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

Viu-se que dentre as correntes doutrinárias pertinentes à flexibilização (flexibilista, antiflexibilista e semiflexibilista ou moderada), esta última é a que melhor se coaduna com o manancial dos direitos fundamentais sociais dos obreiros, diante do fato de que propõe uma maior participação dos sindicatos nas negociações envolvendo esse instituto. Quanto às outras duas correntes supramencionadas, ambas pecam pelo fato de ser extremas, eis que tanto o excesso de flexibilização do contrato de trabalho como a rigidez em demasia devem ser evitadas, eis que a CRFB/88 proclama como Fundamentos da República os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

No tocante à jurisprudência, a terceirização, é a que reputamos seja a mais importante, devido ao fato de ser a que suscita mais imbróglia doutrinária e jurisprudencial. O questionamento fundamental consiste em se aferir como distinguir atividade-meio de atividade-fim, para enquadramento, quando for o caso, na Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), recentemente alterada, inclusive no que tange à terceirização na esfera da Administração Pública, sendo que com relação a esta, ficou decidido que a responsabilidade é subsidiária e não decorre do mero inadimplemento da Administração.

Por fim, o TST pôs uma pá de cal em relação à jornada de trabalho denominada “12 por 36”, no sentido de que os obreiros que laboram sob o regime de tal jornada não mais têm direito à 11^a e 12^a horas como sendo suplementares. Isso não significa contudo que não continuem sendo protocoladas petições no âmbito dos juízos monocráticos, notadamente pelo fato de que as súmulas da supramencionada corte não são vinculantes. Mas certamente essa decisão serve como norte para aplicação no âmbito dos juízos trabalhistas de 1^o e 2^o graus.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8 ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

ARAÚJO, Francisco Régis Frota. **Solidaridad constitucional en Brasil**. Fortaleza: Associação Ibero-Americana de Direito Constitucional Econômico-AIADCE, 2005.

BASTOS, Guilherme Augusto. Terceirização – aspectos polêmicos. *In*: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, *et al.* (Coords.). **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. 13. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Vade Mecum* compacto/obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Lívia Céspedes e Juliana Nicoletti. 8. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16/DF, rel. Min. Cezar Peluso. **Informativo/STF** 610, de 2010. Disponível em: <www.stf.gov.br>. Acesso em: 20 nov. 2012.

_____. Senado Federal. Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Projeto de Lei nº 4.302-C, de 1998. Relator: Deputado João Paulo Lima. **SUBSTITUTIVO DO SENADO FEDERAL AO PROJETO DE LEI Nº 4.302-B, de 1998, que “altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.”** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/880974.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2012.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

CREPALDI, Joaquim Donizete. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

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

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. Tese (Doutorado em Direito)- Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC. Florianópolis: 2004.

Entenda as novas interpretações do TST para direitos do trabalhador. **ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Brasília, 23 set. 2012. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/anamatra-na-midia/entenda-as-novas-interpretacoes-do-tst-para-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em: 26 nov. 2012.

FERRAZ, Fernando Basto. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

HESSE, Konrad. **Derecho constitucional y derecho privado**. Traducción Ignacio Gutierrez. Madrid: Civitas, 2001.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003.

JOÃO, Paulo Sérgio; ADANI, Adriana. TST altera jurisprudência e empresas terão de se adaptar. **Revista Consultor Jurídico**, 17 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-set-17/tst-altera-jurisprudencia-empresas-terao-profundas-mudancas>>. Acesso em: 26 nov. 2012.

MACHADO, Hugo de Brito. Carga tributária e gasto público: propaganda e terceirização. **Interesse Público**, Curitiba: Notadez, ano VIII, n° 38, p. 177-187, 2006, p. 185-186.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**; história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NORAT, Markus Samuel Leite. A terceirização no âmbito trabalhista: análise crítica sobre as alterações promovidas em maio de 2011 na redação da Súmula 331 do TST. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 105, out. 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1232&revista_caderno=25>. Acesso em: 20 nov. 2012.

O fenômeno da terceirização. **Revista LTr**, 60-021204, v. 60, n. 102, fevereiro de 1996.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del trabajo. **Memorial del director general**: trabajo decente. Disponível em: <<http://www.oit.org>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

PETRY, Rodrigo. **Terceirização de call center das teles é ilegal, diz TST**. 09. nov. 2012. Disponível em: <http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/103956_TERCEIRIZACAO+DE+CALL+CENTER+DAS+TELES+E+TELES+E+ILEGAL+DIZ+TST>. Acesso em: 18, nov. 2012.

PEREIRA, João Batista Brito. A terceirização, a lei e a súmula n° 331 do TST. *In*: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva *et al.* (Coords.). **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PRATA, Ana. **A tutela constitucional da autonomia privada**. Coimbra: Almedina, [s./d.].

ROMITA, Arion Sayão. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1992.

_____. **Flexigurança**: a reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

XAVIER, Beatriz Rego. **A natureza contraditória do direito individual do trabalho brasileiro e a inefetividade das normas trabalhistas**. 152 f. Tese (Doutorado em Direito Constitucional)-Universidade de Fortaleza-Unifor. Fortaleza: 2012.