

TERCEIRIZAÇÃO: A PANE NO SISTEMA DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

OUTSOURCING: THE BREAKDOWN OF THE SYSTEM OF PROTECTION OF THE WORKER'S HEALTH

PAULO HENRIQUE BARROS DE LAURENTYS¹

RESUMO: A reestruturação produtiva da segunda metade do século 21, juntamente com o correlato fenômeno da terceirização de mão de obra, colocou em perigo todo o sistema proteção social do trabalhador, mormente no que se refere ao seu direito à saúde, cujas bases se ergueram em torno de um sindicato forte e atuante, típico do modelo fordista. O que torna tais mudanças ainda mais perversas, no contexto brasileiro, é a falta de uma lei geral que discipline a terceirização, que tem sido regulada, mormente, pelo esforço da jurisprudência. Nesse texto serão estudados, sob a ótica do trabalhador, os impactos da terceirização em sua saúde, sobretudo através de pesquisa bibliográfica e análises de precedentes jurisprudenciais, os quais permitem avaliar a dimensão atingida pelo fenômeno no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Reestruturação produtiva – Terceirização – Saúde do trabalhador.

SUMMARY: The restructuring of the productive sector of the second half of the 21st century, together with the correlative phenomenon of outsourcing of labor force, put into danger the whole system of social protection of the worker, especially in which regards his right to health, whose bases were erected around a strong and active trade union, typical of the Fordist model. What makes these changes even more perverse in the Brazilian context is the lack of a general law on the issue of the outsourcing of human resources, matter that has been disciplined mainly by the effort of the Courts. This study will handle, from the perspective of

1 Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Advogado. Telefones: (31) 9950-0436 e (31) 3275-4951. E-mail: paulo.laurentys@gmail.com.

the worker, the impacts of outsourcing in his health, mainly through literature review and analysis of the Brazilian Superior Labour Court's precedents, which permit the measuring of the extent of the outsourcing phenomenon in Brazil.

KEY-WORDS: Restructuring of the productive sector – Outsourcing – Worker's Health.

I. Introdução

Os direitos sociais, como fatores de promoção dos direitos de igualdade e de liberdade, visam proporcionar ao cidadão, em última instância, a garantia de seu bem estar e de uma vida digna. Nesse sentido, recebem amplo amparo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo consagrados em diversos dispositivos.

Dentre o rol dos direitos fundamentais sociais, insere-se o direito à saúde, ao qual a Constituição dedica especial proteção, por guardar relação estreita com a dignidade da pessoa humana, sendo pressuposto para o gozo e efetividade de diversos outros direitos e garantias constitucionais e elemento essencial do direito à vida.

Por sua vez, a luta histórica dos movimentos da classe trabalhadora, visando à melhoria de suas condições de vida, culminando na criação, em 1919, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a afirmação dos direitos sociais dos trabalhadores como prerrogativas fundamentais em diversas cartas constitucionais modernas, acabaram por provocar o desenvolvimento do direito à saúde em um contexto em que este se mostra essencial: o do contrato de trabalho.

O pensamento no tocante ao direito à saúde do trabalhador se desenvolve por mais de dois séculos e meio, desde o início da Revolução Industrial até o século XXI, passando de meras normas que objetivavam a administração dos riscos envolvidos na atividade, até as modernas tendências de se enfocar a qualidade de vida do obreiro como um todo, não encontrando o direito em questão limite nas portas das fábricas.

Contudo, as atuais tendências de flexibilização das normas trabalhistas, bem como o surgimento de figuras novas de relação laboral, têm colocado as conquistas no campo do direito à saúde do trabalhador a prova.

Uma dessas novas construções é a terceirização, instituto o qual, inicial e teoricamente, visava dinamizar a atividade empresarial. No entanto, o que se observa é que, faticamente, o fenômeno tem sido usado coma

única finalidade de burlar o rigorplenamente justificável ordenamento jurídico-protetivo trabalhista, sendo a conta da diminuição dos custos operacionais das empresas arcada pelos obreiros, sobretudo com a sua saúde.

Neste estudo, será visto como a reestruturação produtiva, desencadeada pela necessidade crônica de sobrevivência do sistema capitalista, frente à crise ocorrida no final da década de 1960 e início da década de 1970, colocou em xeque as bases sobre as quais se sustenta o sistema de proteção à saúde do trabalhador. Também será abordada, em linhas gerais, a construção jurisprudencial feita sobre a terceirização, devido, sobretudo, à ausência de uma lei geral sobre o tema, e, de forma específica, os impactos do fenômeno na saúde do trabalhador, bem como os mecanismos para salvaguardar tal direito.

2. Reestruturação produtiva: do modelo fordista e o Estado de Bem-Estar Social ao modelo toyotista e o Estado (neo)Liberl

O modelo fordista de produção, cuja origem remonta ao início do século XX, inaugurou, no plano da produção industrial, a implantação em larga escala dos ensinamentos de *Frederick Taylor* sobre a Administração Científica do Trabalho. Tal feito foi conduzido por *Henry Ford*, no ano de 1913, em sua fábrica automotiva em Highland Park, Detroit, motivo pelo qual também se refere a esse método de produzir como *modelo fordista/taylorista*.

As fábricas passaram a ser altamente hierarquizadas, hipertrofiadas e verticalizadas, abrigando centenas, ou, até mesmo, milhares de trabalhadores. Os empresários detinham o controle de todas as fases da produção, dos insumos, às peças, pois, sendo independentes, acreditavam que os riscos da atividade poderiam ser melhor controlados, deixando as empresas menos suscetíveis às turbulências internacionais, como a Primeira Guerra Mundial de 1914, por exemplo. O lema era *big is beautiful*, preceito o qual refletia o padrão tido, à época, como de estabilidade. Os produtos, seguindo a mesma lógica, eram produzidos em massa, projetados para durar, sendo fortemente padronizados.

Nesse contexto, havia pouquíssimo espaço para a delegação de serviços a terceiros, não sendo possível falar em terceirização como um fenômeno econômico-cultural típico do período, visto que se opõe diametralmente aos ideais fordistas.

O modelo fordista/taylorista de produzir prosperou e se disseminou para diversos países de economia central, sobretudo com a união cooperativa de interesses entre capital e Estado, propiciada pela ideia de Estado de Bem-Estar Social.² Segundo explica Amorim, a reunião de diversos trabalhadores dentro do espaço da empresa favorecia a formação de sindicatos fortes, que atuavam como mediadores das reivindicações da classe operária junto aos empregadores, sendo tal panorama incentivado pelo Estado. Nas palavras do autor:

[...] a fim de preservar o regime de exploração capitalista à margem da ameaça socialista, o Estado fomentou o corporativismo obreiro em torno do sindicato, organizado, por sua vez, no espaço fenomênico da grande empresa fordista, e passou a figurar como um mediador impositivo do conflito de classes, ao que se denominou de “compromisso fordista” entre capital e trabalho.³

Foi justamente em torno da figura do sindicato forte e atuante no contexto de concentração humana e verticalização da fábrica fordista que se ergueu todo o sistema geral de proteção social dos trabalhadores, em especial no que se refere à sua saúde.⁴ Contudo, no final dos anos de 1960 e início da década seguinte, o modelo fordista de produção começou a dar sinais de esgotamento, prenunciado uma grande crise no sistema capitalista.

O encarecimento das matérias primas e, consequentemente, dos custos de produção, provocado pelas sucessivas crises do petróleo ocorridas durante a década de 1970, a elevação das condições gerais de pactuação de mão de obra decorrente de pressões exercidas por sindicatos fortes e a migração de recursos para a esfera especulativo-financeira ocasionaram uma queda vertiginosa nas taxas de lucro.

Concomitantemente a esse cenário de desajuste na economia dos países centrais, consolidou-se, no mundo ocidental, a hegemonia de um pensamento desregulatório do *Welfare State*. Tal corrente, denominada neo-

2 “O Estado dos tempos de *Ford* respondia aos seus anseios, pois se de um lado dava infraestrutura com obras de todo tipo, de outro garantia o consumo, com políticas de bem-estar, tudo segundo as lições de *John Maynard Keynes*.” VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado*. In PIMENTA, José Roberto Freire; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; et al. *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 156

3 AMORIM, Helder Santos. *A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à terceirização abusiva*. In SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; et al. *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010, p. 222-223.

4 AMORIM. *A atuação do Ministério Público do Trabalho...*, p. 230.

liberalismo, pregava que o Estado deveria intervir de forma menos intensa na economia, deixando-a a cargo da exploração livre pelos particulares, de forma que a regulação econômica passaria a ser autônoma, ou, em outras palavras, feita pelo próprio mercado.

Consoante a lição de G. N. Delgado, diante da crise do modelo fordista, “o capitalismo, em um processo inerente à sua própria dinâmica e a sua necessidade clínica de sobrevivência, ratificou a criação de novas relações de produção mais adequadas às premências conjunturais.”⁵, tudo isso com o apoio do Estado, no qual não mais predominavam os ideais de Bem-Estar social, mas, sim, uma ideologia de cunho neoliberal.

Diante desse quadro é que surge o modelo toyotista, cujo ideal era uma empresa horizontal, enxuta, sem muitos empregados, com produção flexível e obediente à demanda (*just in time*). A empresa agora passa a se concentrar apenas em sua atividade núcleo. O lema passou a ser: *do what you can do best – outsource the rest*, ou, então, *small is beautiful*.⁶

A especialização das atividades das antigas empresas fordistas, combinada com o advento de novas tecnologias como a microeletrônica, a robotização e a microinformática, simplesmente expulsou grande parte da mão de obra, que foi absorvida pelas empresas periféricas. É a lógica do binômio *fire/hire*: demissões em massa pelas empresas centrais e contratação pelas empresas periféricas. Não se criou emprego algum, apenas realocou-se a força de trabalho em empresas menores, com um salário menor e em condições mais precárias.

Conforme se vê, a partir dos anos de 1970, com a transição do modelo de produção fordista para o toyotista, restou solo fértil para a expansão e, consequentemente, uso em larga escala da figura da terceirização em suas duas facetas, “externa” e “interna”, passando-se, agora, a discorrer sobre elas.

Com a externalização do ciclo produtivo pelas empresas centrais, atividades secundárias como, *u.g.*, a fabricação de peças a serem usadas no produto final, foram delegadas e passaram a ser executadas por empresas periféricas. A tal fenômeno nomeou-se terceirização “externa”.

5 DELGADO, Gabriela Neves. *O Mundo do trabalho em transição entre os Séculos XX e XXI*. In PIMENTA, José Roberto Freire; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; *et al*, *op. cit*, p. 131.

6 “Isso não significa que a empresa tenda a ficar menor, em termos econômicos. Ao contrário: ainda uma vez quer crescer, dominar, envolver. A redução é só física, e mesmo assim relativa, pois as empresas menores, que lhe prestam serviços, de certo modo lhe pertencem, submetendo-se aos seus designios.” VIANA. *A proteção social do trabalhador...*, p. 158.

Em paralelo, as atividades instrumentais, que, diga-se, são naturais e essenciais ao bom funcionamento da empresa, como vigilância, limpeza e conservação, passaram a ser desenvolvidas por indivíduos contratados por intermédio de empresa interposta. Ressalte-se que o objeto desta última é, tão e simplesmente, fornecer trabalhadores para outras empresas, ou seja, negociar a força de trabalho de seres humanos. Gera riquezas, tão somente, pela negociação do corpo e da disponibilidade do obreiro, que é transformado em mero “produto”, sofrendo em seu “preço”, desse modo, a influência das forças invisíveis do mercado. E com a grande oferta de desempregados dispensados das antigas fábricas do modelo fordista, o preço do “produto” caiu. Por esse motivo, somado à precarização das condições de trabalho, é que a doutrina coloca que este último tipo de terceirização “interna” atenta, seriamente, contra a dignidade da pessoa humana⁷.

A situação de precarização para os trabalhadores inseridos no contexto da terceirização somente se agrava pela hegemonia da ideologia neoliberal, pois, com o desmantelamento do Estado de Bem-Estar Social, passou-se a entender que assuntos como a terceirização deveriam ser decididos pelo mercado, sem interferência estatal⁸.

Por outro lado, se o Estado não mais intervinha de forma intensa na proteção do trabalhador, a antiga organização sindical sofreu um golpe quase fatal com a implementação do toyotismo. Isso porque o grande capital, com a pulverização das atividades e dos trabalhadores para as empresas periféricas, conseguiu mitigar o poder crescente dos sindicatos do modelo fordista de produção, fator que havia se tornado um empecilho para a retomada do crescimento dos lucros, conforme se verá a seguir.

2.1 Terceirização: Dividir para reinar

No embate entre capital e trabalho observado no final dos anos de 1960, concomitantemente ao declínio do fordismo, as empresas viam com preocupação a força crescente dos sindicatos, que se colocavam como

7 VIANA, Márcio Túlio. *Audiência pública sobre terceirização: um depoimento sintético*. In VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; et al. *O que há de novo no Direito do Trabalho: homenagem a Alice Monteiro de Barros e Antônio Álvares da Silva*. São Paulo: LTr, 2012, p. 680.

8 Miraglia observa a existência de uma corrente teórica a qual considera que, mesmo com a hegemonia do pensamento neoliberal, este não conseguiu desestruturar, de todo, o Estado de Bem-Estar Social, pois não há nenhum registro de país que não adote, em maior, ou menor medida, políticas intervencionistas. Nesse sentido: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 54.

obstáculo para a saída da crise e retomada dos lucros. Issopois, de forma lógica, com sindicatos fortes é mais difícil desregulamentar e flexibilizar. Então, o capital se valeu, com maestria, da estratégia de dividir para reinar.

Viana explica que o modelo fordista acentuou e potencializou uma grande contradição criada simultaneamente ao advento da fábrica: com o intuito de aumentar a vigilância sobre a produção, buscou-se reunir e uniformizar os trabalhadores. No entanto, essa reunião no ambiente de trabalho provocava a *união* dos operários. O autor ainda completa:

Sofrendo as mesmas dores, e sonhando os mesmos sonhos, cada trabalhador se via no outro, como num espelho. E assim, pouco a pouco, os indivíduos antes atomizados criaram coalizões, e destas nasceram os sindicatos. Como notou Toqueville, os laços profissionais se revelariam ainda mais fortes que os da família.⁹

O modelo toyotista serviu, portanto, de forma bastante adequada aos anseios do capital, uma vez que acabou com a antiga unidade da fábrica. Assim o é, pois com a externalização do ciclo produtivo, a especialização das atividades, a terceirização, o trabalho temporário, a informalidade, dentre outros fatores, separou-se fisicamente os trabalhadores, bem como se dificultou sua identificação com um sindicato, em específico.

Com a dificuldade de enquadramento sindical, a divisão dos trabalhadores em diversos sindicatos menores e fim da concentração humana da fábrica fordista, naturalmente, o sindicalismo perde força ante ao novo modelo, não sendo mais capaz de fazer frente às pressões precarizadoras por parte do capital. Ao mesmo tempo em que se diminui o impacto e a amplitude dos movimentos coletivos dos trabalhadores, como, *v.g.*, a greve, consequentemente a luta por direitos, por melhoria das condições e alteração do *status quo* resta dificultada. Nas palavras de G. N. Delgado: “os sindicatos começaram a perder força e espaço político nos países centrais, deixando de reivindicar direitos, para, tão-somente, negociá-los.”¹⁰

Além da questão sindical, a terceirização provoca a desunião e a segregação dentro do próprio ambiente de trabalho, quebrando as relações de solidariedade e cooperação entre os próprios trabalhadores.

Os terceirizados, sob a justificativa de se evitar a “formação de vínculo”, são separados do convívio com os empregados tidos como “efe-

9 VIANA, Márcio Túlio. *As Várias Faces da Terceirização*. In VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares *et al.*, *op. cit.*, p. 501.

10 DELGADO, G. N. *O Mundo do trabalho em transição...*, p. 140.

tivos”, de forma que existem refeitórios, instalações sanitárias, elevadores diferentes para cada “tipo” de trabalhador¹¹. Nesse sentido, criam-se verdadeiros “trabalhadores de segunda classe”, o que se configura como uma discriminação totalmente arbitrária, que atenta contra diversos princípios fundamentais, como o da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

3. A normatização da terceirização no Brasil

Uma vez explicado como a reestruturação produtiva e, em específico, o fenômeno terceirizante influíram negativamente na tutela dos direitos sociais dos trabalhadores, mister se faz traçar um quadro geral da regulação dada à terceirização no Brasil. Depois, abordar-se-á, em termos práticos e concretos, os impactos daquela na saúde do trabalhador.

Um dos fatores que tornam os efeitos da terceirização tão nefastos ao trabalhador brasileiro é a falta de uma legislação geral aplicável ao tema, afora leis esparsas que apenas autorizam em algumas situações específicas, sem, no entanto, dispor sobre o fenômeno, em sua generalidade. Assim, pode-se dizer que no Brasil, a legislação é muito mais permissiva à terceirização do que proibitiva. Além disso, tem-se que permite o fenômeno sem defini-lo claramente e, o que é pior, sem impor um patamar mínimo para a contratação de mão de obra por meio de empresa interposta.

Nesse sentido, os limites jurídicos ao fenômeno da terceirização são estabelecidos pela jurisprudência, por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Segundo Viana, a súmula é “duplamente importante, seja para o bem como para o mal. Para o bem, porque – em razão dos próprios limites – ajuda a combater o fenômeno. Para o mal, porque – dentro dos mesmos limites – ela o legitima e reforça.”¹²

Miragliapontua que a Súmula nº 331 do TST é fruto de uma intensa construção jurisprudencial, servindo para, diante do vácuo legislativo, colocar “certa ordem ao caos”, não dispensando, no entanto, a edição de uma lei que “viabilize” a terceirização, mormente sob a ótica do obreiro.¹³

De toda forma, a Súmula 331 do TST regulamenta a terceirização nos seguintes termos:

11 SOUTO MAIOR, José Luiz. *A terceirização e a lógica do mal*. In SENA, Adriana Goulart de, DELGADO, Gabriela Neves; et al, *op. cit.*, p. 46.

12 VIANA. *As Várias Faces da Terceirização*, p. 505.

13 MIRAGLIA. *A terceirização trabalhista no Brasil*, p. 180.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A súmula estabelece, em um primeiro momento, a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, para depois abrir espaço para as exceções previstas na legislação heterônoma estatal, para os serviços de conservação e limpeza, bem como os especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Assim, a consequência para a terceirização ilícita, ou seja, para aquela feita além dos limites admitidos pela jurisprudência e pela lei, é a formação de vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, quebrando a relação trilateral e tornando a responsabilidade, no caso, solidária. Sobre a responsabilidade do tomador de serviços particular discorrer-se-á, com mais detalhes, no item 3.1, *infra*.

O vínculo empregatício somente não se forma com os entes da Administração Pública, direta ou indireta, devido à necessidade constitucional de concurso público (art. 37, II, da Constituição Federal de 1988). No entanto, a responsabilidade subsidiária subsiste *exclusivamente* no caso de conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei

nº 8.666/93, especialmente no que tange à obrigação de fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora¹⁴.

3.1 A responsabilidade do tomador de serviços particular

Quanto à responsabilidade do tomador de serviços particular, no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa fornecedora de mão de obra, tem-se que ela é subsidiária, desde que a empresatene participado da relação processual e conste, também, do título executivo judicial. Essa responsabilidade abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Apesar da jurisprudência brasileira ter avançado no sentido de responsabilizar subsidiariamente o tomador no caso de inadimplemento, essa não foi, ainda, a melhor opção, frente à necessidade de se inibir a expansão da terceirização e impor um ônus às empresas que não tomam os

14 Em 24 de novembro de 2010, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por ocasião do julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, movida pelo governador do Distrito Federal (ADC nº 16/DF), declarou, por maioria dos votos, a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei nº 8.666/93 (Lei de Licitações), o qual dispõe que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, [...] não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento [...].” Via de consequência, o STF entendeu que as decisões da Justiça do Trabalho que impunham à Administração responsabilidade subsidiária no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa fornecedora de mão de obra violavam a cláusula de reserva de plenário (art. 97 da CF/88) e a Súmula Vinculante nº 10, por deixarem de aplicar o referido artigo da Lei de Licitações, sem, no entanto, declarar a sua inconstitucionalidade, com observância ao procedimento especial previsto nos artigos 480 a 482 do Código de Processo Civil (CPC). Todavia, o STF não excluiu, de forma absoluta, a possibilidade de condenação subsidiária da Administração Pública. Isso pois, por uma interpretação sistemática da lei civil, não obstante o disposto no artigo 71, parágrafo 1º, da Lei nº 8.666/93, é possível imputar à Administração responsabilidade *extracontratual*, nos casos em que concorrer culposamente para o inadimplemento do contrato, no que toca às obrigações existentes entre a empresa prestadora de serviços e os trabalhadores. Assim, a Resolução 174/2011 alterou a redação da Súmula 331 do TST, para condicionar a responsabilidade da Administração à ocorrência de “conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.” Assim, o TST adequou a sua jurisprudência à do STF, sendo ainda possível a condenação subsidiária da Administração Pública, se, e somente se, ficar configurada, diante dos elementos fáticos do caso, uma omissão culposa no dever de fiscalizar a prestação de serviços (*culpa in vigilando*), ou de irregularidades no processo licitatório (*culpa in eligendo*). Nesse sentido: PIMENTA, José Roberto Freire. *Súmula n. 331, IV e V, do TST: a responsabilidade da Administração Pública nas Terceirizações e a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n. 16-DF*. In VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares *et al.*, *op. cit.*, p. 193-222.

devidos cuidados quando da escolha da fornecedora de mão de obra (*culpa in eligendo*) e não fiscalizam as condições de cumprimento do contrato relativamente àquele que, efetivamente, presta-lhe serviços (*culpa in vigilando*).

Ora, é cediço que quem se beneficia do serviço prestado pelo terceirizado é o tomador de serviços. Nesse sentido, não há porque ter a sua responsabilidade excluída em face do caso concreto, ou, máxime, relegada ao plano da subsidiariedade. Conforme relata Souto Maior, a empresa fornecedora de mão de obra, muitas vezes uma microempresa (ME) que, por não ter conseguido automatizar sua produção, presta serviços a outras empresas maiores, é tão explorada quanto o trabalhador terceirizado, sendo equiparada aos capatazes do sistema escravocrata, ou à figura dos antigos “gatos”, agregadores de mão de obra. Nesse sentido, não tem condições financeiras para manter um quadro de dezenas de empregados, como comumente se observa.¹⁵

Segundo dados do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho em 18/06/2012, da lista das cem maiores pessoas jurídicas, sobre as quais pesa execução na Justiça do Trabalho, 61% são prestadoras de serviços a outras empresas, ou seja, aquelas que desenvolvem atividades contratadas por uma tomadora.¹⁶ A situação se agrava, pois muitas dessas empresas simplesmente desaparecem, fechando as portas e deixando muitos trabalhadores sem as verbas que lhe seriam devidos com o fim do contrato.

Assim, levando-se em conta quem realmente detém condições de adimplir o crédito trabalhista, bem como a imediaticidade entre proveito econômico e trabalho prestado, não se pode negar a existência *fática* de um vínculo entre tomadora e trabalhador terceirizado. Desse modo a melhor opção diante da necessidade de se inibir o fenômeno ou de, pelo menos, fazer com que os tomadores tenham maior atenção à escolha da prestadora de serviços e com as condições em que o trabalho é prestado, é a responsabilidade solidária, a qual, inegavelmente, atenuaria os efeitos nefastos da terceirização.

Nessa toada, o contrato civil de prestação de serviços continuaria gerando efeitos plenos entre as partes, inclusive para fins de ação de regresso. Contudo, para efeitos do adimplemento dos créditos advindos da

15 SOUTO MAIOR. *A terceirização e a lógica do mal*, p. 48-49.

16 CORTES, Lourdes. Presidente do TST divulga lista com cem maiores devedores da JT. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 21 de junho de 2012.

relação juslaboral, a empresa tomadora seria solidariamente responsável, pois é cediço que a assunção de um bônus, implica a assunção do ônus correlato, a exemplo do que ocorre com a sucessão trabalhista (artigos 10 c/c 448 da CLT).

Quanto ao argumento de que a solidariedade não se presume, mas depende de lei, Viana pontua que o direito comparado é uma das fontes do Direito do Trabalho Brasileiro (artigo 8º da CLT) e que países como França e Portugal preveem a responsabilidade solidária.¹⁷ É possível entender-se, igualmente, que “lei”, em sentido amplo, também abarca os princípios gerais de Direito e de Direito do Trabalho, de forma que restaria possibilitada a responsabilização solidária do tomador de serviços.

Apenas para argumentar, a imputação de terceiro por fato alheio não é estranha ao Direito Brasileiro, existindo, inclusive, hipóteses mais severas de responsabilidade. A figura do Substituto Tributário, elencada no artigo 128 do Código Tributário Nacional, é um exemplo. Assim, mesmo não tendo praticado o fato gerador da obrigação, possuindo, no entanto, vínculo com aquele, a lei faz nascer a responsabilidade desde logo para o substituto, ou aquela lhe é imputada por advento de fato posterior. Resalte-se que não se trata de solidariedade: a responsabilidade é direta, *por ter o substituto condições de adimplir o crédito e por estar inegavelmente vinculado ao fato gerador da obrigação*. O que é levado em conta é a existência de vínculo, bem como quem possui condições para satisfazer a obrigação. Tal exemplo apenas demonstra que, à luz do direito nacional, não é absurdo pensar em responsabilidade de terceiro por fato alheio, com o qual, no entanto, possua relação e de que se tenha beneficiado de alguma maneira.

Por último, ressalte-se o Projeto de Lei nº 1.621/07, em tramite perante o Congresso Nacional, prevê a responsabilidade solidária em seu artigo 9º.

3.2 A permissão para a terceirização nas “atividades-meio”

Digno de nota, também, é a permissão dada pela Súmula nº 331 para a terceirização nas “atividades-meio” da tomadora, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. A dificuldade técnica, nesse sentido, é a definição do que seriam as atividades-meio e as atividades-fim

17 VIANA. As Várias Faces da Terceirização, p. 506.

propriamente ditas de uma empresa, existindo um sem-número de situações limítrofes, que, dependendo do conceito adotado, gerariam consequências diferentes, para fins de formação, ou não de vínculo empregatício.

Também há de se ressaltar que algumas leis, como a Lei nº 9.472/97 (Lei Geral das Telecomunicações) e Lei nº 8.897/95 (Lei do Setor Elétrico) permitem “contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço” (art. 94, inciso II, e art. 25, parágrafo 1º, das respectivas leis). A dúvida paira na questão de se a contratação de terceiros para o “desenvolvimento de atividades inerentes” constituiria, na verdade, possibilidade de terceirização nas atividades-fim da empresa, extrapolando, portanto, a previsão contida na Súmula nº 331 do TST.

Existem divergências entre as próprias Turmas do Tribunal Superior do Trabalho. A título exemplificativo, no caso da terceirização pelas empresas de telefonia do serviço de *call center*, a Terceira Turma já entendeu, por unanimidade, pela ilegalidade do contrato de prestação de serviços, no julgamento dos Autos nº 1075-92.2010.5.03.0009 AIRR, mantendo a aplicação da Súmula nº 331, para impossibilitar a terceirização em atividade-fim.

Por outro lado, a Oitava Turma, por maioria, vencido o juiz convocado do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região, Sebastião Geraldo de Oliveira, no julgamento dos Autos nº 34400-98.2009.5.03.0007 RR, afastou o reconhecimento de vínculo empregatício em caso semelhante, justamente sob o fundamento de que o artigo 94, inciso II, da Lei nº 9.472/97 permite a terceirização em atividades inerentes.

Nas razões de seu voto nos Autos nº 5400-88.2006.5.01.0015 RR, o Relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, alerta que, caso se entenda que a presença do termo “inerente”, em ambos os diplomas legais citados, abre margem para a terceirização em atividades-fim, provocar-se-ia um desajuste em face dos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que caracterizam o Direito do Trabalho, visto que a terceirização é modalidade excetiva de contratação de mão de obra, merecendo restrições pela jurisprudência trabalhista.

Diante da insegurança que paira sobre o tema, mais premente se faz a existência de um marco regulatório para a terceirização.

3.3 A isonomia salarial na terceirização

Não é pacífico o entendimento no sentido da existência ampla de direito a salário equitativo (ou isonomia salarial) entre trabalhadores terceirizados e empregados de mesma categoria da empresa tomadora. A Súmula nº 331 do TST, por sua vez, é silente em relação ao assunto.

Para os defensores da equitatividade, esta seria fruto da aplicação de diversos princípios gerais de Direito e de Direito do Trabalho, tais como o princípio da isonomia, da proteção salarial, da não discriminação, dentre outros. Para aqueles que repelem a aplicação do salário equitativo, os empregados terceirizados possuiriam vínculo trabalhista apenas em relação à empresa fornecedora de mão de obra, não sendo possível falar em equiparação com uma empresa externa, que, no caso, seria a tomadora.

De toda sorte, tem-se que a Lei nº 6.019 (Lei do Trabalho Temporário) estabelece o salário equitativo entre os trabalhadores temporários e os da mesma categoria da empresa tomadora, (artigo 12, alínea a). A questão que se coloca é relativa à possibilidade de extensão desse preceito para além dos casos regidos pela Lei nº 6.019. Em outras palavras, o problema se refere à aplicação analógica da isonomia salarial estabelecida pela Lei do Trabalho Temporário aos demais casos de terceirização. É justamente nesse ponto que oscila a jurisprudência.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 383, da Subseção de Dissídios Individuais I (SDI-I), já se manifestou no sentido da existência de isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e efetivos da empresa tomadora. No entanto, o texto da OJ parece restringir a aplicação analógica do artigo 12, alínea a, da Lei nº 6.019 aos casos de terceirização ilícita.¹⁸ Ora, para esta última faceta do fenômeno, não restam muitas dificuldades, uma vez que, devido à ilicitude da terceirização, forma-se vínculo direto com o tomador de serviços, deixando cristalino o direito à isonomia salarial.

Assim, segundo o entendimento vigente, na terceirização lícita, ressalvando-se os casos específicos de trabalho temporário, não teria o tra-

18 Nesse sentido, recente decisão da 3ª Turma do TST nos Autos nº 416900-11.2009.5.12.0004 RR, no qual se deliberou que “a jurisprudência desta Corte está posta no sentido de se manter a isonomia de direitos, quando constatada a *irregularidade na contratação* e a *identidade entre as funções exercidas* pelos empregados da empresa fornecedora de mão de obra e aquelas desempenhadas pelos contratados diretamente pela tomadora dos serviços. *Ausentes tais requisitos, não há que se falar em diferenças decorrentes de isonomia salarial.* (grifou-se)”. Julgamento: 26/10/2011. DEJT: 04/11/2011.

balhador terceirizado direito à equiparação salarial com os trabalhadores diretos de igual função da empresa tomadora.

M. G. Delgado critica severamente esta última posição, citando, para tanto, três motivos: outras ordens jurídicas e sociais mais igualitárias que a brasileira permitem a comunicabilidade dos salários de trabalhadores terceirizados e efetivos, pois que disso restaria grave discriminação, pontuando, como exemplo, o artigo 3º da Lei italiana nº 1.369/60; caso não se admita a comunicação remuneratória, a terceirização transformaria-se em mera forma de reduzir ainda mais o modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho brasileiro; e que a aplicação de princípios constitucionais e justrabalhistas indicariam a comunicação da remuneração entre obreiros terceirizados e efetivos.¹⁹ O autor finaliza:

É que a isonomia impõe-se até mesmo na terceirização temporária, de curto prazo (em que é menor a perversidade da discriminação), muito mais necessária e logicamente ela impõe-se à nas situações de terceirização permanente – em que a perversidade da discriminação é muito mais grave, profunda e constante.²⁰

Portanto, não há que se negar a possibilidade de aplicação análoga do artigo 12, alínea a, da Lei nº 6.019, para todos os casos de terceirização, conforme é permitido pelos artigos 8º da CLT e 126 do CPC, colocando-se um fim nas discriminações salariais arbitrárias perpetradas pela terceirização.

4. As agressões da terceirização à saúde do trabalhador

Conforme visto nos itens anteriores, a terceirização vem mitigando a efetividade material ou precarizando diversos direitos da classe trabalhadora. Saliente-se que todos esses direitos foram fruto de uma intensa luta histórica, construídos, aos poucos, ao longo de quase três séculos de movimento sindical, constituindo verdadeiras conquistas daqueles que trabalham com a esperança de poder proporcionar uma vida digna para si e para suas famílias.

Como não poderia deixar de ser, o direito à saúde é uma das principais conquistas do trabalhador, visto que dele depende, inclusive, a sua capacidade para o desempenho da atividade.

19 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9º ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 428.

20 DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*, 429.

No contexto brasileiro a partir da década de 1990, a terceirização passou a gerar uma série de discriminações totalmente arbitrárias, a contrassenso do princípio da isonomia, consagrado na Constituição de 1988, refletindo, de forma particularmente sensível, no que concerne à saúde do trabalhador. Tem-se que a terceirização não mais se justifica apenas como forma de especializar a produção, mas, também, como um meio de precarizar direitos. Assim é, pois, geralmente, o terceirizado trabalha em condições piores do que as dos empregados “diretos”, existindo, ainda, uma crença a respeito da total inexistência de responsabilidade do tomador no caso de acidente.

A terceirização, diante de todo exposto, representa verdadeira pane no sistema de proteção da saúde dos trabalhadores, uma vez que estes ficam relegados ao exercício da atividade laboral em condições mais precárias, sem a possibilidade de defesa estrutural, situação a qual se agrava pela perda de poder por parte dos sindicatos, figura em torno da qual se construiu todo o aparato protetivo à saúde do obreiro.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de cada dez acidentes de trabalho ocorridos, oito são de trabalhadores terceirizados. Nos casos em que é registrada morte, a cada cinco acidentes, quatro são registrados em empresas prestadoras de serviço a terceiros.²¹ Em setores em que a própria atividade envolve um grau acentuado de risco, a terceirização tem-se mostrado especialmente cruel. No setor elétrico, por exemplo, a taxa de mortalidade entre os terceirizados é de 55,53 a cada 100.000 trabalhadores, contra 15,06 entre os obreiros efetivos das mesmas empresas e 9,8 considerando-se todos os segmentos produtivos, segundo dados da Previdência Social.²²

A falta, ou o uso inadequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), acrescido à postura indiferente da empresa tomadora, contribuem para a exacerbação, ou potencialização dos danos à saúde do trabalhador.

Saliente-se que os dados podem estar sendo subestimados, tendo em vista o grau de informalidade no mercado de trabalho brasileiro e que, nem sempre, as empresas emitem a Comunicação de Acidente de Traba-

21 CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: DIEESE/CUT, 2011, p. 15.

22 CUT. *Terceirização e Desenvolvimento*, p. 14.

lho (CAT) à Previdência Social, conforme mandamento do artigo 22 da Lei nº 8.213/91.

Um dos pontos perversos da terceirização em relação à saúde é a dificuldade de se integrar os trabalhadores terceirizados às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), devido, principalmente, às altas taxas de rotatividade dos locais de prestação de serviço, em especial no que se refere à terceirização interna. Assim, existe uma gama de trabalhadores que não têm representação, nem são incluídos nas medidas de proteção ao meio ambiente de trabalho.

Segundo explica Souto Maior, os trabalhadores terceirizados “subordinam-se a trabalhar nas condições que lhe são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional. O meio ambiente do trabalho, desse modo, é relegado a um segundo plano, gerando aumento sensível de doenças profissionais.”²³

O autor continua citando o exemplo do maior grupo sucroalcooleiro do Brasil, que foi incluído na “lista suja” do MTE por utilização de mão de obra em condições análogas às de escravo, no ano de 2007. Esses trabalhadores, em condições bastante insalubres, foram, justamente, contratados por meio de empresa interpresa, argumento do qual se valeu a empresa no intuito de se eximir de qualquer responsabilidade²⁴(como se quem recebesse os frutos da atividade não tivesse, nem sequer, a obrigação de verificar as condições em que esse trabalho é prestado).

Souto Maior conclui dizendo que “a terceirização legitimou tudo isso, podendo ser, assim, definida como ‘a técnica moderna para o cometimento do crime perfeito contra os direitos humanos.’”²⁵ É que, às vezes, o crime compensa sob a ótica meramente econômica do capital...

Não é apenas no setor da agricultura em que as condições de trabalho precárias se reproduzem. Em estudo realizado no ano de 2011, o Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (SP-Bancários) coletou diversos depoimentos de obreiros terceirizados na área financeira. Os relatos corroboram a ideia de que a precarização perpetrada pela terceirização atingiu, seriamente, as condições e o meio ambiente de trabalho, colocando em risco a saúde dos trabalhadores. Das declarações, destaca-se: “Lá existem baratas, ratos, ar condicionado sem funcionamen-

23 SOUTO MAIOR. *A terceirização e a lógica do mal*, p. 48.

24 SOUTO MAIOR. *A terceirização e a lógica do mal*, p. 49-50.

25 SOUTO MAIOR. *A terceirização e a lógica do mal*, p. 50.

to, com ventilação natural precária, retorno da tubulação de esgoto com mau cheiro nos ambientes, falta total de higiene, limpeza e conservação para os funcionários que ali labutam diariamente.”²⁶

Quanto à discriminação e segregação existente entre trabalhadores efetivos e terceirizados, cite-se o exemplo colocado por Miraglia da instituição financeira que cogitou em não incluir os terceirizados na campanha contra a dengue.²⁷

Ressalte-se, por último, o sofrimento psicológico causado no obreiro contratado por meio de empresa interpresa, podendo levar a quadros de depressão, seja pela instabilidade no emprego, pela alta rotatividade, pela pressão para o cumprimento de prazos, pelo descaso por parte dos tomadores e dos colegas e, inclusive, pelo sentimento de inferioridade em relação aos trabalhadores efetivos.

O depoimento de um trabalhador terceirizado da Caixa Econômica Federal retrata bem o quotidiano estressante provocado pela terceirização:

“Também prestamos serviços bancários terceirizados, sendo humilhados pelos clientes e representantes do banco e continuamos sorrindo para ambos. Não podemos mais nem ficar doentes, pois mesmo com atestados justificados perdemos toda a nossa variável que é nossa bonificação. Nosso salário é o mínimo de R\$ 540. Ir ao banheiro quando der vontade? Nem pensar! Só nas nossas pausas, sendo os horários determinados por eles.”²⁸

Talvez esta última seja “uma face invisível da precarização do trabalho provocada pela terceirização, invisível como os trabalhadores terceirizados em seus ambientes detrabalho”²⁹, diante da inexistência de estatísticas oficiais sobre a relação terceirização e transtornos psicológicos. No entanto, basta conversar brevemente com um trabalhador terceirizado para se constatar os impactos do fenômeno em sua *psyché*.

4.1 O combate às agressões

O caminho para a garantia da efetividade material do direito à saúde em relação aos trabalhadores terceirizados passa pelo princípio

26 SPBancários - SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. *Terceirização no setor bancário brasileiro: mapeamento e análise a partir da visão dos trabalhadores do setor*. São Paulo: SPBANCÁRIOS, 2011, p. 8.

27 MIRAGLIA. *A terceirização trabalhista no Brasil*, p. 205.

28 SPBancários. *Terceirização no setor bancário brasileiro*, p.8.

29 CUT. *Terceirização e Desenvolvimento*, p. 19.

da isonomia, consagrado na tanto Constituição de 1988 em diversos dispositivos (artigo 5º, *caput*, incisos I, VIII, XXXVII, XLII e artigo 7º, incisos XXX, XXXI, XXXIV, dentre outros), quanto na CLT (artigos 3º, 5º e 8º, dentre outros), norteado em sua aplicação pelo princípio da proteção, um dos pilares máximos do Direito do Trabalho.

Ora, mesmo que pela adoção figura da terceirização, permaneçam-se os laços da relação juslaboral com a empresa fornecedora de mão de obra, o empregado terceirizado faz parte, inegavelmente, do processo produtivo da empresa tomadora, de forma que não cabe a alegação desta última de que nada lhe dizem respeito fatos que ocorreram no desenvolvimento de uma atividade voltada, ressalte-se, para o seu proveito econômico.

Pela proteção à saúde do trabalhador, subentende-se a proteção à sua vida e à sua dignidade, sendo discriminações arbitrárias vedadas pela Constituição, independentemente de o trabalhador estar inserido no contexto da terceirização da mão de obra, ou não.

Assim, concomitantemente à responsabilidade solidária, consoante já defendido em outras linhas e conforme disposto no Projeto de Lei nº 1.621/07, em trâmite perante o Congresso Nacional, quanto à proteção da saúde do obreiro, deve-se ter em mente os princípios da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da proteção, bem como a destinação efetivada proveito econômico advindo do labor, de forma a concluir-se que o trabalhador terceirizado deve receber a mesma guarda dada ao empregado direto. Só assim conseguir-se-á fazer com que as empresas tomem os devidos cuidados quando da contratação e avaliação da idoneidade da prestadora de serviços. Também é necessário que as tomadoras fiquem mais atentas às condições em que o trabalho é prestado, inclusive no tocante à fiscalização do uso dos EPI's, ou do fornecimento destes, diante de omissão da fornecedora de mão de obra.

Miraglia aponta quatro mecanismos “jurídico-retificadores” para a terceirização: “isonomia salarial, responsabilidade da empresa tomadora quanto às verbas trabalhistas, enquadramento sindical e, principalmente, o tratamento igualitário (em relação ao empregado efetivo) nas questões concernentes à saúde e à segurança no trabalho.”³⁰

O fim das discriminações arbitrárias, da segregação entre terceirizados e efetivos, do estabelecimento pela lei de um patamar mínimo para a contratação de mão de obra por meio de empresa interposta, a possi-

30 MIRAGLIA. A terceirização trabalhista no Brasil, p. 209.

bilitação de defesa institucional, seja por meio do sindicato, ou por uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), são alternativas para a proteção de um direito que é tão caro e foi conquistado a duras penas pela classe trabalhadora: o direito à saúde.

Quanto à atuação estatal, Amorim ressalta a atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à terceirização predatória do valor-trabalho, “seja por meio do ajuizamento de ações civis públicas perante a Justiça do Trabalho em face de empresas e entidades recalcitrantes, com vistas à observância dos direitos fundamentais dos trabalhadores.”³¹

Destaque-se papel do Ministério do Trabalho e Emprego no combate à terceirização ilícita, seja por meio do sistema de inspeção do trabalho (disciplinado pelo Regulamento de Inspeção do Trabalho, aprovado Decreto nº 4.552/02), ou através das Delegacias Regionais do Trabalho, às quais incumbe o dever de promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, conforme artigo 156, inciso I da CLT.

Saliente-se, igualmente o papel regulamentador do MTE, já que das 34 Normas Regulamentadoras editadas pelo órgão até 3 de junho de 2012, todas possuíam alguma disposição relativa à segurança e à saúde do obreiro.³²

No mais, resta o respeito à dignidade da pessoa humana, que deve estar presente não somente no convívio entre patões e empregados, mas, sim, em toda e qualquer relação entre indivíduos civilizados.

5 Conclusão

Muitas vezes, quando se fala no fenômeno da terceirização, diz-se que é uma “realidade”, ou que “veio para ficar”, sendo “irreversível”. No entanto, que realidade é essa? Se se considerar que a realidade é o fruto do esforço volitivo dos seres humanos, de seu pensamento racional, de seus ideais potencializados por suas ações, não se poderia dizer que as mesmas ações que construíram o “real”, poderiam, muito bem, des(cons)truí-lo? A resposta dever ser positiva, e não poderia deixar de ser, ainda mais quando tal “realidade”, a terceirização, tem-se mostrado tão cara à saúde da classe obreira.

31 AMORIM. A atuação do Ministério Público do Trabalho..., p. 221-222.

32 Informação extraída do website do MTE. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso: 3 de junho de 2012.

Não se objetiva defender, diante de todo exposto, a proibição total, pura e simples da terceirização. Na verdade, o que se quer, uma vez denunciado o cenário precário em que se insere o trabalhador terceirizado, é propor soluções que garantam o fim, ou, mais comedidamente, a atenuação dos efeitos nefastos da terceirização no mercado de trabalho, como um todo, e na saúde do obreiro, em específico.

Uma boa solução seria onerar o fenômeno de sobremaneira, até o ponto em que deixe de ser vantajosa a sua utilização como simples forma de burlar direitos trabalhistas, tornando-se o último recurso para a contratação de mão de obra.

Uma saída melhor ainda, todavia, seria a garantia de um patamar mínimo civilizatório para a contratação de mão de obra por meio de empresa interposta, máxime, no que diz respeito à saúde do trabalhador, um direito tão caro àquele que quer depender de si mesmo para melhorar de vida, tendo em vista o ciclo virtuoso que deve (ou deveria) se estabelecer na relação entre trabalho e vida do obreiro.

Esta última solução, que, em última instância, representa a aplicação plena do princípio da isonomia, o fim das discriminações arbitrárias e a garantia da efetividade material das normas de Direito do Trabalho para os trabalhadores terceirizados, é o que se defende neste estudo.

Referências Bibliográficas

AMORIM, Helder Santos. **A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à terceirização abusiva.** In SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coords.). **Dignidade humana e inclusão social:** caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. **Terceirização e Desenvolvimento:** uma conta que não fecha. São Paulo: DIEESE/CUT, 2011.

CORTES, Lourdes. **Presidente do TST divulga lista com cem maiores devedores da JT.** 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 21 de junho de 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **O Mundo do trabalho em transição entre os Séculos XX e XXI.** In PIMENTA, José Roberto Freire; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Maurício Godinho;

BORJA, Cristina Pessoa Pereira (Coords.). **Direito do Trabalho**: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

PIMENTA, José Roberto Freire. **Súmula n. 331, IV e V, do TST: a responsabilidade da Administração Pública nas Terceirizações e a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n. 16-DF**. In VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; FATTINI, Fernanda Carolina; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; BENEVIDES, Sara Costa (Coords.). **O que há de novo no Direito do Trabalho**: homenagem a Alice Monteiro de Barros e Antônio Álvares da Silva. São Paulo: LTr, 2012.

SOUTO MAIOR, José Luiz. **A terceirização e a lógica do mal**. In SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coords.). **Dignidade humana e inclusão social**: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. **Terceirização no setor bancário brasileiro**: mapeamento e análise a partir da visão dos trabalhadores do setor. São Paulo: SP-BANCÁRIOS, 2011.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In PIMENTA, José Roberto Freire; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Maurício Godinho; BORJA, Cristina Pessoa Pereira (Coords.). **Direito do Trabalho**: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **As Várias Faces da Terceirização**. In VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; FATTINI, Fernanda Carolina; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; BENEVIDES, Sara Costa (Coords.). **O que há de novo no Direito do Trabalho**: homenagem a Alice Monteiro de Barros e Antônio Álvares da Silva. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Audiência pública sobre terceirização**: um depoimento sintético. In VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares; FATTINI, Fernanda Carolina; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; BENEVIDES, Sara Costa (Coords.). **O que há de novo no Direito do Trabalho**: homenagem a Alice Monteiro de Barros e Antônio Álvares da Silva. São Paulo: LTr, 2012.