

**PARA ALÉM DA DISCUSSÃO SOBRE
ATIVIDADE FIM E ATIVIDADE MEIO:
A IGUALDADE DE DIREITOS E A
RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA
COMO MEIOS PARA A PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR TERCEIRIZADO**
BEYOND THE DEBATE ON FINAL OR
INTERMEDIARY ACTIVITY: EQUALITY
OF RIGHTS AND JOINT LIABILITY
AS AN EFFECTIVE MEANS FOR THE
PROTECTION OF WORKERS' IN A
TRIANGULAR RELATIONSHIP

Brena Késsia Simplicio do Bonfim*
Ana Virgínia Moreira Gomes**

* Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR) e em Direito e Processo Penal pela Faculdade Entre Rios do Piauí (FAERPI). Bolsista da Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP). E-mail: brena_bonfim@hotmail.com.

** Pós-doutora pela School of Industrial and Labor Relations da Cornell University. Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza (UNIFOR). E-mail: avmgomes@gmail.com.

Como citar: Bonfim, Brena Késsia Simplicio do; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Para além da discussão sobre atividade fim e atividade meio: a igualdade de direitos e a responsabilidade solidária como meios para a proteção do trabalhador terceirizado.

Scientia Iuris, Londrina, v. 20, n. 2, p.266-296, jul. 2016. DOI: 10.5433/2178-8189.2016v20n2p274. ISSN: 2178-8189.

RESUMO: O aperfeiçoamento dos sistemas de produção e das técnicas de administração de mão de obra, em face da superação do binômio taylorista-fordista pelo sistema toyotista de meios de produção, tem como uma de suas

expressões mais significativas a terceirização, seja ela de mão de obra ou de serviços. Tal instituto voltou a centralizar debates acadêmicos e políticos desde a discussão do Projeto de Lei 4330/2004 e da aprovação do Projeto de Lei da Câmara no 30/2015. O cerne das discussões repousa basicamente na autorização ou não da terceirização em atividades fins empresariais. Secundariamente, se discute acerca da representação sindical e da responsabilidade da empresa tomadora de serviços. Este trabalho busca exatamente inverter essa discussão ao focar de modo prioritário na responsabilidade da tomadora final e, na cláusula da não discriminação entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados (nem mencionada no debate político). Nesse modelo, desincentivaria-se a terceirização precarizante, possibilitando-se essa prática como uma forma de opção logística da empresa, porém dissociada da mera busca de diminuição dos custos trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização; precarização; não discriminação; responsabilidade solidária; *sweatshops*.

ABSTRACT: The changes in production systems and in the labor management techniques, due to the modification of the taylorist-fordist system to the toyotism system, have had as one of its most important expressions to date the outsourcing of workforces and services. This institute has once more had a centralized

academic and political debate since the discussion of the law proposal #4330/2004 and the approval of the House Bill #30/2015. However, the core of these discussions rests primarily in the authorization of the outsourcing of companies' activities. In a secondary way, this paper will discuss the workers' union representation and the responsibility of the main company. Moreover, this paper aims to reverse the discussion, focusing on the labour responsibility of the main company and on the clause of non-discrimination between the direct workers and the workers in triangular relationships, which was not even mentioned in the political debate. Therefore, in this model, these measures would be disincentives for precarious outsourcing and it needs to be dissociated from the mere pursuit of lowering labor costs, if the company wants to use it as a viable option.

Keywords: Outsourcing; insecurity; non-discrimination; joint liability; sweatshops.

INTRODUÇÃO

Com a aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004 pela Câmara dos Deputados, em 22 de abril de 2015, convertido em Projeto de Lei da Câmara 30/2015, o tema da terceirização de atividades voltou a centralizar debates políticos e jurídicos. Considerada como uma das mais significativas expressões do sistema *toyotista* de utilização dos meios de produção, a terceirização passou a ser o cerne da reestruturação produtiva global, decorrente da crise do sistema capitalista de produção da metade da década de 70. No âmbito internacional, a prática da terceirização caracterizou a descentralização produtiva que criou as cadeias produtivas globais – o chamado *outsourcing*. No Brasil, além de cadeias produtivas, como é comum no setor têxtil, denominada terceirização de serviços, a terceirização também ocorre no próprio âmbito da empresa, como intermediação de mão de obra.

Nesse novo modelo produtivo, a terceirização se justifica como um tipo de contratação de mão-de-obra resultante de formas de administração da produção que buscam elevar o nível de eficiência empresarial, utilizando-se da forma mais eficiente os escassos recursos econômicos disponíveis, seguindo, assim, uma racionalidade essencialmente econômica.

O incremento da produção, conforme o modelo *toyotista*, baseia-se necessariamente em relações de trabalho flexíveis, expressas em práticas de subcontratações e descentralizações. A produção segue o padrão do *just in time*, ou seja, a empresa produz conforme o que lhe é demandado, diferente do padrão *just in case*, característico do modelo binomial *taylorista-fordista*. Tal cenário forneceu o adubo necessário

para propostas de desregulamentação ou flexibilização do mercado de trabalho. Isso porque as necessidades do novo modelo de produção demandam a força de trabalho do obreiro apenas quando há necessidade mercantil da produção, conforme a necessidade de ampliação da produtividade mutualmente relacionada à redução de custos econômicos. Nesse contexto, direitos trabalhistas significam rigidez e custo para as atividades empresariais, e a terceirização, como prática mais importante desse modelo, desafia a rede de proteção ao trabalho assegurada pelo direito laboral.

O direito do trabalho enfrenta o desafio de regular a terceirização. Para isso, a primeira opção a ser feita se dá entre proibir ou não essa prática. Sendo permitida pela lei laboral, a segunda questão trata da forma em que pode se dá a terceirização, ou seja, o que constituiria a terceirização lícita. No Brasil, essa discussão em grande parte se centra na possível autorização dessa forma de contratação nas atividades fins empresariais. A terceirização das atividades fins alimenta o temor de uma ainda maior precarização das relações laborais no país.

Este trabalho tem com objetivo ir além da discussão sobre o critério da atividade fim/atividade meio, mas explorar os temas da responsabilidade solidária da tomadora final e da cláusula da não discriminação entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados pela tomadora. Um modelo regulatório que assegurasse a responsabilidade solidária e a não discriminação desincentivaria a terceirização precarizante, possibilitando-se essa prática de forma restrita como uma opção logística da empresa, porém dissociada da mera busca de diminuição dos custos trabalhistas.

A primeira parte do artigo examina qual a dimensão na decisão de terceirizar dos objetivos de redução de custos e dissimilação de uma

relação de emprego - objetivos que tornam as relações terceirizadas mais precárias. Em seguida, analisa-se a cláusula de não discriminação e seu consectário de garantia de isonomia salarial como cerne das garantias trabalhistas entre terceirizados e não terceirizados. Defende-se aí a igualdade de direitos entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador contratado diretamente com fundamento no princípio da não discriminação em matéria de emprego e profissão, expresso pela Convenção 111 da OIT ratificada pelo Brasil. Examina-se ainda a aplicação analógica da regra que garante o direito ao salário equitativo, instituído pelo art. 12, “a” da Lei 6.019/74, ao caso dos trabalhadores terceirizados.

Por fim, sustenta-se a responsabilidade solidária do tomador de serviços. Essa garantia viria a desincentivar a contratação de trabalhadores terceirizados no mero intuito de redução de custos finais para a empresa. Ademais, a responsabilidade solidária minimizaria a dificuldade de condenação do tomador final da cadeia produtiva, eminentemente nas situações de *sweatshops*, sugerindo-se mecanismos materiais e processuais efetivos para condenação solidária das empresas que se utilizam da terceirização precarizante.

1 TERCEIRIZAÇÃO: UMA PRÁTICA PRECARIZANTE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O direito, tal como as demais ciências sociais aplicadas, é diretamente influenciado e formado pelas relações sociais que o compõem. Advém da necessidade de dar segurança às mencionadas relações, bem como de pacificar os conflitos incapazes de ser solucionados por decisão dos próprios interessados. Assim, a realidade social é fonte material direta dos ordenamentos jurídicos, o que propulsiona uma necessidade

de alteração e oxigenação constantes das normas.

O direito do trabalho é um exemplo importante dessa constante necessidade do direito de se adaptar a mudanças, no caso, às transformações do mundo do trabalho. A superação do binômio taylorista-fordista¹ pelo sistema toyotista² dos meios de produção, um novo padrão logístico de organização empresarial incorporado pelas empresas, trouxe novas questões para a regulamentação do trabalho, que devem ser respondidas pelo direito, sob pena de insegurança jurídica. A terceirização é uma dessas questões e, dada a dimensão do seu uso no mercado de trabalho brasileiro,³ uma das mais importantes.

No entendimento de Valentim Carrion (2009, p. 307), a terceirização consiste no “ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com empregados desta”. No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins (2009, p. 176) explica que a terceirização trata da “possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”.

A doutrina se desenvolveu no sentido de conceituar a

1 Modelo de produção baseado em uma economia de escala pela produção em massa de bens homogêneos com geração de estoques, uniformidade e padronização da produção. Designado também por uma certa perda de tempo de produção em decorrência dos longos períodos de preparo, da detecção tardia de defeitos – a qual gera peças excedentes –, bem como caracterizado por pontos de estrangulamento nos estoques. Tal padrão é voltado para os recursos existente e não para a demanda exigida. O trabalho é caracterizado pela realização de tarefas únicas por cada trabalhador, o qual centra sua força laboral naquela produção. A onerosidade restringe-se à função exercida, a qual, genericamente, não exige treinamento especial, bem como são baixos os índices de segurança laboral (CHIAVENATO, 2004).

2 No modelo toyotista, baseado na economia de escopo e na produção *just in time*, produz-se em pequenos lotes, sem estoques, conforme a demanda, de forma flexível, com redução do tempo de produção excedente e regime de subcontratação de trabalhadores, caracterizado, eminentemente, pela terceirização. O obreiro passa a realizar múltiplas tarefas na planta empresarial, havendo um treinamento específico para cada processo industrial, bem como um pagamento mais diversificado, muitas vezes caracterizado por sistemas de bonificações (CHIAVENATO, 2004).

3 Dados empíricos estatísticos apontam que 26,8% dos trabalhadores, no Brasil, eram tipicamente terceirizados no ano de 2013 (DIEESE, 2014).

terceirização como a intermediação de mão de obra empresarial de atividades intermediárias não finalísticas do objeto empresarial. Na verdade, esse seria um conceito associado à terceirização lícita, ou seja, aquela autorizada pela construção jurisprudencial como a desenvolvida em atividade meio da empresa – inclusive serviços de vigilância e limpeza –, bem como o trabalho temporário (Lei 6.019/74), nos moldes referenciados pela Súmula 331, I do TST.

O direito do trabalho brasileiro não regula a terceirização, remetendo à jurisprudência consolidada do TST, na Súmula 331⁴, o único padrão regulatório existente. O alto grau de conflituosidade que envolve a terceirização no mercado de trabalho brasileiro⁵, a imprecisão dos critérios utilizados pela Súmula 331 – atividade fim, atividade meio, subordinação direta – e a prática generalizada da terceirização, mesmo de forma ilegal, tanto na iniciativa privada, quanto na Administração Pública, evidenciam a necessidade de se refletir acerca uma nova estratégia regulatória acerca da terceirização ou de políticas mais adequadas para o seu combate.

4 Súmula nº 331 do TST: 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 n.º 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.

5 Dados da CUT em parceria com o DIEESE apontam que, entre os anos de 2010 e 2013, em dez dos maiores casos deflagrados que envolveram trabalho na condição análoga à de escravo, 90% dos trabalhadores eram terceirizados (DIEESE, 2014).

A doutrina favorável à terceirização propõe a normatização da terceirização no sentido de regular o seu uso. O argumento utilizado é que a regulação da terceirização criará um ambiente de maior segurança para o próprio trabalhador terceirizado (PASTORE; PASTORE, 2015). A mais recente iniciativa nesse sentido foi a proposição do Projeto de Lei 4.330/2004 pela Câmara dos Deputados, em 22 de abril de 2015, convertido em Projeto de Lei da Câmara 30/2015. Apesar de trazer algumas disposições isoladas protetoras dos trabalhadores submetidos ao regime de contratação terceirizada – em especial, no que concerne à responsabilidade solidária e a representação sindical⁶ - no seu todo, o projeto permite a adoção da terceirização em atividade fins e meios e da quarteirização (LEITE, 2014). O projeto é objeto de críticas exatamente por permitir de forma geral a terceirização (DRUCK, 1999; SILVA, 2014), cuja prática é vinculada diretamente à precarização de direitos trabalhistas e ao aumento da vulnerabilidade do trabalhador, tal como aponta relatório produzido pelo DIEESE (2014).

O trabalho terceirizado é hoje um trabalho em piores condições laborais, um trabalho inseguro ou degradante, mais vulnerável à violação de direitos fundamentais. O argumento de que a permissão legal da terceirização diminuiria essa precariedade se contrapõe ao argumento de que a restrição ou proibição da terceirização seriam as estratégias adequadas para combater o trabalho terceirizado, trabalho essencialmente precário. Nesse debate, é pertinente perguntar se e como é possível para o direito proteger o trabalhador terceirizado.

6 Art. 5º: obrigatoriedade de apresentação, pela contratada, de prestação de garantia para o adimplemento das obrigações trabalhistas; Art. 8º: enquadramento sindical único quando da coincidência entre categoria econômica das pactuantes; Art. 13: responsabilização da contratante pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada que estiverem a seu serviço; Art. 14: proibição da redução salarial na sucessão de contratadas quando da manutenção dos mesmos empregados; Art. 16: responsabilidade solidária entre empresa contratante e contratada pelas obrigações contidas no art. 16 (v.g., pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado, 13º salário, férias, FGTS).

1.1 Terceirização Reestruturante x Terceirização Predatória

Na tentativa de responder a essa questão, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 1994, p. 34) classificou, em meados da década de 90, a terceirização em duas espécies: a reestruturante e a predatória.

A adoção da terceirização, dentro de uma estratégia reestruturante, possibilita à empresa reduzir a diversidade de formas de produção e de processos de trabalho, ampliando o controle sobre o processo de produção. A focalização, decorrente da terceirização, permite ganhos de racionalização, eficiência e produtividade. Por outro lado, alguns riscos, relacionados à instabilidade do mercado e à ausência de um crescimento sustentado na demanda, são transferidos para terceiros. O padrão predatório, por sua vez, caracteriza-se pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho. Essa terceirização recorre a todas as principais formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão-de-obra; b) contrato temporário; c) contratação de mão-de-obra por empreiteiras; d) trabalho a domicílio; e) trabalho em tempo parcial; f) trabalho sem registro de carteira. O que se observa, portanto, é uma flexibilização de direitos trabalhistas, um mecanismo de tentar neutralizar a regulação estatal e a negociação sindical (DIEESE, 1994, p. 34).

A terceirização estruturante ou reestruturante baseia-se na especialização e inovação tecnológicas e organizacionais da produção a fim de reduzir a diversidade de produção e de processos de trabalho. Busca-se um ganho de racionalização, eficiência e produtividade, sem,

contudo, infringir os padrões mínimos de tutela laboral. A terceirização estruturante tem uma finalidade logística e não precarizante (ARAÚJO, 2001).

Por outro lado, a terceirização predatória visa a redução de custos empresariais por meio da exploração de relações precárias de trabalho, caracterizadas eminentemente pela exclusão social do indivíduo terceirizado, em virtude do rebaixamento de salários, da inexistência de isonomia com os não terceirizados e da dissipação da comunidade coletiva obreira, por exemplo.

Em ambos os casos, conforme o DIEESE (1993, p. 5), as principais razões que levam as empresas a terceirizar seriam as seguintes:

- mecanismo para adequar a relação volume produzido x retorno obtido em cada fase do processo produtivo. Desse modo, as fases inicialmente sujeitas à terceirização são aquelas onde a produção mínima não for atingida;
- a unidade “focalizada” tem como clientes potenciais todo o mercado e não apenas outros processos da mesma empresa;
- a focalização tende a diminuir o número de processos de trabalho a serem geridos e, por conseguinte, a diversidade das formas organizacionais correspondentes, facilitando a gestão empresarial;
- as empresas que terceirizam tendem a suportar melhor as crises econômicas em razão da maior facilidade de cortar encomendas do que desfazer-se de ativos;
- a terceirização, se implementada num sistema de parceria comprador e fornecedores, pode significar um aumento do montante total investido em pesquisa, reduzindo os gastos da empresa cliente;
- ao terceirizar e, desse modo, reduzir o número de processos, tem-se como resultado um melhor controle

de custos, desempenho e qualidade, facilitando a gestão da produção e da força de trabalho, reduzindo os custos administrativos e intensificando os fluxos de informação;

- mecanismo para controlar movimentos de trabalhadores;
- tentativa de burlar conquistas sindicais de categorias mais organizadas.

Conforme as três últimas razões citadas acima, observa-se que a terceirização tem como objetivo estrutural precípua, ainda que dissimulado pela ideia de especialização da produção, o intuito finalístico de redução de custos empresariais com o trabalho.

1.2 A “otimização” de custos empresariais como fator degradante da terceirização

A essa conjuntura estrutural que embasa a terceirização, inerente sobretudo aos momentos de crise econômica, centra-se no objetivo primordial de otimização da produção de riquezas. Isto é, levando em consideração a limitação de recursos econômicos e as necessidades cada vez mais ilimitadas da sociedade capitalista, há uma imprescindibilidade em diminuir os custos da atividade empresarial para que essa se mantenha no mercado de alta concorrência. Examinando o que chama de ambiente de trabalho fissurado nos Estados Unidos, Weil (2014, p. 4) explica que “ao afastar o emprego direto, empresas de ponta selecionam dentre múltiplos prestadores de atividades e serviços que antes eram feitos dentro da organização, assim substancialmente reduzindo custos e transferindo as muitas responsabilidades vinculadas ao empregador formal”.

Por meio da prática da terceirização, consegue-se reduzir parte

desses custos, uma vez que a descentralização produtiva implica em diversas modificações do curso convencional do contrato de trabalho. Por exemplo, um trabalhador vinculado a uma determinada empresa tomadora de mão de obra pode, durante tal prestação de serviços para essa empresa, ser empregado direto de diversas prestadoras sucedidas por outras no tempo. Isso implica em decréscimo de valores em FGTS – pois há possibilidade de saque a cada término de pacto com a prestadora –; em pulverização sindical coletiva – pois não há normatização atual no sentido da similitude das categorias terceirizadas pertencerem a mesma categoria profissional dos não terceirizados, o que acaba dissipando diferenças remuneratórias e jurídicas –; por exemplo.

O DIEESE (2014) divulgou dados empíricos que demonstram que a média remuneratória dos trabalhadores terceirizados é menor que a dos obreiros não terceirizados que exercem as mesmas funções. Tal percentual eleva-se ainda mais quando se abrange a categoria especializada dos trabalhadores bancários, quando se afirma que os terceirizados chegam a perceber apenas um terço dos salários dos bancários diretamente contratados.

O DIEESE (2014) aponta ainda que a cada 10 (dez) acidentes de trabalho ocorridos, no Brasil, 07 (sete) envolvem trabalhadores terceirizados. Tal constatação evidencia as más condições de labor a que estão submetidos os empregados contratados via empresa interposta, bem como a intenção precarizante inerente a essas contratações, que apenas vislumbram a redução numérica de custos empresariais, desvinculada, genericamente, de qualquer intenção logística ou necessidade mercantil.

Nesse cenário, observa-se na terceirização a potencialização da precarização do trabalho humano; a violação de direitos fundamentais do trabalho; a diminuição do lapso temporal dos contratos de emprego,

tal como da remuneração; a dificuldade de representatividade coletiva, evidenciada pela desagregação do ser coletivo obreiro; um labor extremamente desprotegido; e também a grande ocorrência de danos à dignidade do trabalhador, mais vulnerável a assédios morais e existenciais.

A terceirização que não é guiada por uma necessidade logística da empresa de descentralizar, ou seja, que meramente busca o não cumprimento de direitos trabalhistas significa uma ameaça mais forte à proteção laboral. Porém, a terceirização, tanto na sua versão estruturante, quando na precarizante, sempre tem como uma de suas razões a redução de custos, inclusive trabalhistas, o que ensejaria eventualmente a diminuição de direitos para os trabalhadores. A proibição da discriminação entre trabalhador terceirizado e trabalhador típico e a responsabilidade solidária podem resultar no aumento do custo da terceirização, que passaria a ser atraente somente no caso de necessidades logísticas da empresa. Esta não é uma estratégia sem riscos, em especial se for pensada em um contexto de permissão geral da terceirização, ou seja, a licitude da terceirização das atividades meio e fim. O maior risco é o da falta de efetividade dessas garantias em um cenário de utilização generalizada da terceirização. Ou seja, para que tal estratégia seja bem sucedida deve-se vislumbrar a possibilidade de um ambiente institucional favorável à efetivação dessas garantias.

2 CLÁUSULA DA NÃO DISCRIMINAÇÃO: IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE TERCEIRIZADOS E NÃO TERCEIRIZADOS

A não discriminação, inclusive a isonomia salarial entre o trabalhador terceirizado e o não terceirizado constitui um meio efetivo para proteger os direitos trabalhistas do trabalhador terceirizado, tanto

no caso da terceirização de serviços – terceirização interna – ou de atividades – terceirização externa. Essa medida, além de minimizar os efeitos precarizantes da disseminação de contratações interpostas, desestimularia a terceirização precarizante ao diminuir o ganho da empresa tomadora. Esse tema, no entanto, parece não ter sido ainda suficientemente examinado pela jurisprudência trabalhista (FRAGALE FILHO, 2015).

Vólia Bomfim Cassar (2014) argumenta não haver exigência legal da cláusula de isonomia entre terceirizados e não terceirizados, exercentes da mesma função. Apesar da não existência de uma regra específica, discorda-se dessa posição em razão da existência de fundamentos normativos para se sustentar a vedação à discriminação desses trabalhadores, tanto no âmbito internacional, quanto interno.

2.1 Fundamentos jurídicos da cláusula de não discriminação

A Declaração de Filadélfia, de 1944, anexada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reconhece como um dos princípios do direito internacional do trabalho que: “o trabalho não é uma mercadoria”. A Declaração proíbe que o labor humano seja tomado como produto passível de compra e venda ou de barganha entre os detentores dos meios de produção. A Declaração assim afirma que o trabalho deve ser considerado também a partir da sua dimensão humana. No caso da terceirização, que possui um viés eminentemente econômico, essa afirmação é de fundamental importância, pois esclarece o papel a ser desempenhado pelas normas trabalhistas, qual seja evitar que o trabalho seja tratado somente como um item no cálculo dos custos da empresa.

As convenções antidiscriminatórias da OIT constituem

importantes instrumentos para se alcançar esse fim. Conforme a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, a Convenção 100⁷ e a Convenção 111 constituem convenções fundamentais ao garantirem o princípio do fim da discriminação no trabalho. A Convenção 111, ratificada pelo Brasil em 1965, e internalizada em nosso ordenamento pelo Dec. 62.150/68, se aplica bem ao caso dos trabalhadores terceirizados. A norma internacional veda a discriminação no trabalho e proíbe a diferença de tratamento entre trabalhadores de igual situação. Conforme o Artigo 1 da Convenção, discriminação compreende: “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão”. O fato do trabalhador ser ou não terceirizado não autoriza assim tratamento diferenciado pela empresa. É nesse sentido que a Recomendação 198 da OIT, de 2006 no seu Artigo 4b, sobre a Relação de Emprego, estabelece que os Estados devem criar medidas a fim de:

combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que *uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção* (OIT, 2006, p. 3) (grifou-se).

O princípio da igualdade no trabalho é assim garantido

7 A Convenção 100, ratificada pelo Brasil em 1957, e vigente no ordenamento interno conforme o Dec. 41.721/57, estabelece a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor para homens e mulheres.

internacionalmente e fundamenta a cláusula de isonomia e de não discriminação. A Convenção 111, ratificada pelo Brasil, é válida internamente, tendo hierarquia supralegal por constituir tratado internacional de direitos humanos. A Constituição Federal, em seus Artigos 3º, IV⁸; 5º, *caput*⁹; e 7º, XXX¹⁰, positiva a cláusula de não discriminação, inclusive em matéria salarial. A interpretação teleológica e axiológica, conforme os aduzidos preceitos constitucionais, proporcionam uma releitura dos estreitos limites impostos para a obtenção da igualdade salarial pela ordem infraconstitucional – art. 461 da CLT¹¹ – e pela jurisprudência consolidada do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) – Súmula 6, TST¹².

8 Art. 3º: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

9 Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

10 Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

11 Art. 461: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

12 Súmula nº 6 do TST: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000). II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982). III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003). IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou

Isso porque, a igualdade de remuneração deve ser pressuposto a ser perquirido pela ordem jurídica posta, fundada nos argumentos já mencionados, não só na hipótese de equiparação salarial *stricto sensu*, conforme delineado pela legislação infraconstitucional, bem como pela jurisprudência consolidada pelo TST; mas também sempre que o conjunto de atividades exercidas pelo trabalhador corresponda à função exercida por outrem de forma a garantir o cumprimento à cláusula de vedação a qualquer tipo de discriminação (art. 3º, IV da Constituição Federal).

2.2 O salário equitativo e sua aplicação analógica às terceirizações

A doutrina especializada define salário equitativo como a remuneração salarial ou valor nominal do salário de empregados não efetivos da empresa que deve corresponder ao dos empregados definitivos desta, quando relacionados aos obreiros que exerçam as mesmas funções. Tal postulado encontra-se positivado no art. 12, “a”, da Lei 6.019/74, mais conhecida como lei do trabalho temporário.

O trabalho temporário é uma das espécies de terceirização lícita, nos moldes do inciso I da Súmula 6 do C. TST. Se o ordenamento jurídico prevê a isonomia salarial entre trabalhadores contratados por empresa interposta e os contratados diretamente, em um dos casos de

de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato. VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

possível intermediação jurídica de emprego, não há como se falar na ausência de atendimento desse critério não discriminatório quando se tratar dos demais casos de terceirização lícita e, inclusive, nos casos de terceirização ilícita.

Nesse sentido, evoluiu a jurisprudência do TST, resultando na aprovação da Orientação Jurisprudencial 383 da Sessão de Dissídios Individuais I deste Tribunal¹³, segundo a qual o labor por emprego terceirizado, ainda que fora das hipóteses lícitas de intermediação de emprego, na Administração Pública, em que pese não possibilitar o vínculo jurídico-administrativo direto com esta, assegura ao terceirizado as mesmas verbas trabalhistas daqueles obreiros contratados diretamente. Fundamenta-se na aplicação analógica da previsão legal do salário equitativo, prevista na Lei do Trabalho Temporário.

Tal evolução doutrinária e jurisprudencial, apesar de ainda não majoritária, considera que essa extensão da isonomia ou de comunicação remuneratória nas relações terceirizadas *lato sensu*, diretamente, mitiga os caracteres antissociais da terceirização (DELGADO, 2012).

Tal linha de raciocínio também incitou à formulação do Enunciado 16 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁴, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados do

13 OJ 383, SDI-I, TST: TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974

14 16. SALÁRIO.

I– SALÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art. 461 da CLT e Súmula n. 6 do Colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o intérprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, *caput*, e 7º, inc. XXX, da Constituição da República e das Convenções 100 e 111 da OIT.

II– TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercem função similar.

Trabalho (ANAMATRA) e realizada no ano de 2007. Referido enunciado deve funcionar como norte jurídico dos intérprete e aplicadores do direito ao caso concreto, eminentemente os magistrados do trabalho quando se deparem em situações que envolvam a terceirização, tanto de mão de obra, quanto de serviços, devendo ser garantida a isonomia salarial ou o salário equitativo, seja qual for a condição do obreiro. Salário equitativo não tem o mesmo significado que equiparação salarial, prescindindo do atendimento da condição da identidade funcional. Delgado, Amorim e Viana (2016) defendem, inclusive, que a aplicação analógica da fórmula prevista na Lei 6.019 não exige tal identidade funcional, sendo bem mais ampla ao prever salário igual para “os da mesma categoria”, de acordo com os princípios da Convenção 100 da OIT.¹⁵

Qualquer futuro projeto de regulação da terceirização no Brasil deve, portanto, prever uma cláusula de não-discriminação entre trabalhador contratado diretamente e o trabalhador terceirizado como forma de evitar a precarização do trabalho do terceirizado. Nesse sentido, é interessante examinar o exemplo da Diretiva da União Europeia 104 (*Temporary Agency Work Directive*), aprovada em 2008, e regulamentada em outubro de 2011. A norma europeia, em seu artigo 5(1) garante a igualdade de tratamento entre trabalhadores agenciados – figura próximo à intermediação de mão de obra instituída no Brasil – e os contratados diretamente, em relação aos termos básicos das condições de emprego. Conforme seu artigo 5(1):

As condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem

¹⁵ Cf. OIT (2003) e Delgado, Amorim e Viana (2016). No mesmo sentido, Viana (2013).

sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função (UNIÃO EUROPEIA, 2011, p. 3).

As condições fundamentais de trabalho e emprego referidas pela diretiva tratam das regras sobre jornada, descanso e remuneração (COUNTOURIS; HORTON, 2009), além de abranger a proteção à maternidade e ao nascituro (PEERS, 2013). Acrescenta-se, aqui, a importância de incluir nesse rol condições de saúde e segurança no trabalho. A diretiva permite importantes exceções à aplicação do princípio – como por exemplo, a possibilidade de se derogar a aplicação do disposto no *caput* do artigo 5 se o Estado garantir um nível de proteção adequado (Artigo 5.4) ao trabalhador empregado por meio de agência. No entanto, a norma constitui um passo definitivo no sentido de proteger trabalhadores atípicos de tratamentos discriminatórios.¹⁶

3 FORMAS DE CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA EM SITUAÇÕES DE TERCEIRIZAÇÃO DEGRADANTE

A nova perspectiva de produção flexível ou *just in time*, propulsionada pelo modelo toyotista de utilização dos meios de produção, baseado na economia de escopo, centra seu regime de contratação na descentralização da produção e subcontratação de empresas e empregados. A superação do padrão fordista voltado para a utilização máxima dos recursos existentes e da predominância do *factory system*, que se caracterizava pela concentração da produção na própria planta industrial (BIGNAMI, 2011), faz surgir um novo modelo de estruturação mercadológica, denominado *sweating system*.

¹⁶ Para uma análise específica sobre a Diretiva 104/2008, ver Peers (2013).

Decorrente da descentralização da produção fabril, da quebra da tradicional relação bilateral de emprego, substituída por relações trilaterais diante de intermediação de produção, os *sweatshops* surgiram por volta da década de 50. Os *sweatshops* designam um ambiente de trabalho inadequado ou perigoso, no qual os trabalhadores são submetidos a condições extenuantes de labor, percebendo baixos salários, expostos a materiais e agentes degradantes. São as verdadeiras “fábricas de suor”, como no caso das facções de costura descentralizadas das empresas mãe ou produtoras ou revendedoras finais na indústria têxtil.¹⁷

O trabalho passa a ser exercido não mais para um empregador e regulado por regras claras, mas passa a fazer parte, nas palavras de Renato Bignami (2014, p. 5), de “uma relação de subcontratação em rede” com “métodos e condições de trabalho, preços de peças, prazos de entrega [...] pressionando o valor do trabalho para baixo e subvertendo a premissa mais elementar da criação germinal do direito do trabalho: a proteção da força de trabalho do homem e sua dignidade”.

Essas terceirizações externas, internacionalmente conhecidas como *outsourcing*, além de irregularmente expandirem a planta industrial, sob argumento de opção logística, escondem o real efeito precarizante da intermediação de atividade finalística do negócio. A responsabilização do empregador ou da empresa que se beneficia, ao final, daquele trabalho é o meio mais efetivo para a desprecarização do trabalho terceirizado. Cabe ao ordenamento jurídico fornecer alternativas jurídicas que possibilitem a responsabilização solidária da tomadora final, uma vez que essa, na grande parte dos casos, é a reclamada que mais detém patrimônio capaz de solver uma futura execução trabalhista. Como observam

17 Como explica Anner (p.21, 2015), “Given its low start-up costs and high competitive pressures, the garment industry is notorious for low wages, outsourcing and precarious employment practices”.

Corrêa e Carvalho (2014, p. 48), “a Justiça do Trabalho tem enfrentado dificuldade para atribuir responsabilidade a essas empresas de tecelagem ou confecções de roupas que se esgueiram na circunstância de serem muitas”. Nesse cenário, apresenta-se duas hipóteses de responsabilização trabalhista das empresas ápices da cadeia produtiva, quando verificada a existência de nexos entre as atividades da tomadora final e as *sweatshops*, seja diretamente, seja via a caracterização de uma constelação de indícios.

3.1 Releitura do conceito de grupo econômico com base na subordinação estrutural, reticular ou integrativa

O art. 2º, § 2º da CLT¹⁸ delinea um conceito clássico de grupo econômico de empresas que demonstram coligação entre si, por vínculos de direção ou coordenação, em relação às atividades exercidas (DELGADO, 2012). Ocorre que tal conceito habitual, respaldado pela realidade do legislador da CLT, em 1943, encontra-se defasado. Além de não ser pensado tendo em vista a possibilidade de emaranhado de empresas prestadoras de serviço ou mão de obra, o dispositivo celetista não leva em conta o nexo de interligação entre as atividades, nem a subordinação ou dependência entre as unidades produtivas.

A tal modelo de grupo econômico designa-se a qualidade de *stricto sensu* por não abranger a realidade corporativa globalizada. Há de ser reinterpretada a norma consolidada, a fim de adequá-la à realidade social, nos moldes, inclusive, delineados pelo art. 5º da Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro¹⁹ (LINDB).

18 Art. 2º, § 2º da CLT: Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

19 Art. 5º, LINDB: Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências

Assim, designar-se-á um conceito de grupo econômico *lato sensu*, baseado na organização produtiva em rede ou cadeia, que pode resultar em uma “árvore” de empresas; caracterizado pela conjunção de contratos interligados ou conexos, com vínculo de dependência e subordinação entre as empresas componentes, com o fito da produção final de determinado produto específico para, em regra, uma tomadora de grande porte.

Diante da predominância do modelo toyotista, da produção em massa, bem como da descentralização da mão de obra, o conceito de subordinação jurídica deve evoluir para o que a doutrina denomina de reticular, estrutural ou integrativa. Essa é a subordinação que se traduz “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2006, p. 667). Tal subordinação estrutural justifica diretamente o conceito contemporâneo de grupo econômico e é capaz de reconhecer a prestação de serviço direta à grande indústria tomadora final do objeto de labor do trabalhador. Isso porque ficam evidenciadas na prestação de serviço, que essa constitui etapa do processo produtivo inerente ao produto final.

Nas facções têxteis, tal situação se delinea perfeitamente quando a tomadora final encaminha para as pequenas oficinas de costuras os moldes de uma peça, uma peça piloto ou mesmo um croqui da modelagem do produto. Não há como afirmar que há uma terceirização lícita nesse processo produtivo, ficando evidente que o obreiro se subordina à grande magazine, a qual deverá ser reconhecida como empregadora direta e responsabilizada conjuntamente com a falsa prestadora, nos

do bem comum.

moldes dos Artigos 9º da CLT²⁰ e 942 do Código Civil de 2002²¹. Como observa Maria Inês Miya Abe, “A responsabilidade solidária prevista nas normas trabalhistas é a resposta adequada para fazer frente a essas formas fragmentadas de produção” (ABE, 2008, p. 126).

3.2 Responsabilidade em cadeia e a teoria da cegueira deliberada

Outra hipótese passível de responsabilização direta da grande tomadora, em conjunto com a suposta “prestadora” é a aplicação da teoria do “avestruz” ou da “cegueira deliberada”, proveniente dos crimes prodrômicos do direito penal, ou seja, aqueles que dependem da ocorrência de outro crime para serem configurados, como por exemplo, o crime de receptação.

A Justiça do Trabalho vem aplicando essa teoria, em especial em ações propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), para imputar responsabilidade direta do beneficiário final da cadeia produtiva, não só no âmbito do setor têxtil, mas também em qualquer outra atividade que envolva a terceirização material, tal como a indústria da construção civil (FABRE, 2012).²²

A tomadora final, embora algumas vezes não tenha compactuado diretamente com o labor em condições de *sweating system*, assumiu o risco de compactuar com essas condições ao contratar por preços irrisórios ou prazos inexecutáveis, fatores que evidenciaram uma degradação do trabalho humano nessas produções. Pode-se defender aí a aplicação da

20 Art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

21 Art. 942 do CC/02: Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

22 Sobre a atuação do MPT o combate à terceirização ver Melo (2013).

teoria da cegueira deliberada quando não restarem bem delineadas as etapas do processo produtivo e ao se vislumbrar que a tomadora final não poderia chegar ao produto final sem necessariamente violar direitos trabalhistas – mesmo que por meio de seus fornecedores.

CONCLUSÃO

A terceirização de serviços e de mão de obra como expressão maior da superação do binômio *taylorista-fordista* dos meios de produção pelo sistema *toyotista* é uma realidade a ser encarada pelos operadores e pelo sistema trabalhista internacional e interno. Não há como se eliminar tal processo de descentralização da produção. No entanto, não se obstam alternativas que minimizem significativamente a precarização ou desregulamentação dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Este estudo propõe a adoção de duas medidas importantes para a proteção legal desses trabalhadores atípicos e que são passíveis de serem tomadas de imediato pelos operadores do direito.

Primeiro, defende-se a igualdade das condições de trabalho entre trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados pela tomadora, no que concerne, em especial à jornada, descanso, remuneração, proteção à maternidade e condições de saúde e segurança no trabalho. O estudo propõe a aplicação analógica da cláusula de não discriminação a todos os contratos de trabalho terceirizados da disposição do salário equitativo, prevista no art. 12, “a” da Lei 6.019/74, a qual dispõe sobre uma hipótese lícita de labor terceirizado – o trabalho temporário.

Segundo, dada a gravidade de determinadas hipóteses de terceirização externa, principalmente as que envolvem o labor em *sweating system*, que usurpam condições mínimas de trabalho garantidas

internacional e internamente, propõem-se a responsabilização direta da tomadora final ou grande indústria pelo contrato e seus conseqüentários do obreiro submetido a condições de trabalho degradantes, que afrontam a sua condição de cidadão e sua dignidade.

REFERÊNCIAS

ABE, Maria Inês Miya. **Franchising, tercerização e grupo econômico**: a responsabilidade solidária como instrumento de combate à precarização das relações trabalhistas. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14052012-163149/>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

ANNER, Mark. Worker resistance in global supply chains Wildcat strikes, international accords and transnational campaigns. **International Journal of Labour Research**, Genève, v.7, n. 1-2, 2015.

ARAÚJO, Anísio José da Silva. **Paradoxos da modernização**: terceirização e segurança em uma refinaria de petróleo. 2001. Tese (Doutorado em Saúde Pública) Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/4476>>. Acesso em: 01 abr. 2016.

BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo na indústria da moda: o sistema do suor como expressão do tráfico de pessoas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 158, jul. 2014.

_____. Trabalho escravo contemporâneo: o *sweating system* no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado urbano. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel

Napoleão; FAVA, Marcos Neve (organizadores). **Trabalho escravo contemporâneo**: o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Terceirização**: o algóz dos acidentes de trabalho. Disponível em: <<http://cut.org.br/noticias/terceirizacao-o-algóz-dos-acidentes-de-trabalho-925b>> Acesso em: 04 set. 2015.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Niterói: Impetus, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 7. ed. São Paulo: Campus, 2004.

CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Augusto César Leite de. Terceirização no âmbito da empresa privada. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 3657, jul./set. 2014.

COUNTOURIS, N; HORTON, R. The temporary agency work directive: another broken promise? **Ind Law J**, Bloominton, v. 38, n.3, p. 329-228, 2009, Doi: 10.1093/indlaw/dwp015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 70, n. 6, jun. 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos; VIANA, Márcio Túlio. Terceirização : aspectos gerais : a última decisão

do STF e a Súmula n. 331 do TST : novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 1, p.54-84, 15 abr. 2016.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Seminários & Eventos: os trabalhadores e o programa brasileiro da qualidade e produtividade**. São Paulo: DIEESE, 1994.

_____. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo: DIEESE, 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-DesenvolvimentoLayout.pdf>>. Acesso em: 2 jan. 2016.

_____. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo: DIEESE, 1993.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: desfordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boitempo, 1999.

FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o princípio do *non-efoulemente* a teoria da cegueira deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, n. 44, p.44-61, set. 2012.

FRAGALE FILHO, Roberto. Brazilian's fissured workplace: David weil's vignettes in the new world. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Illinois, v. 37, n. 1, p.37-54, 2015.

LEITE, Gisele. Considerações sobre a terceirização no direito brasileiro. **Boni Juris**, Curitiba, n. 606, p.20-25, maio 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, Luís Antônio Camargo de. Terceirização. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). **Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: Ltr, 2013. p. 166-172.

OIT (Genebra). **La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2016.

PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. **Terceirização: necessidade para a economia, desafio para o direito**. São Paulo: Ltr, 2015.

PEERS, Steve, Equal treatment of atypical workers: a new frontier for EU law? **Yearbook of European Law**, Oxford, v. 32, n. 1, p. 30–56, 2013. DOI:10.1093/yel/yet002.

SILVA, C. L. V. Qualidade de vida no trabalho. 2014. 59 f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas). Faculdade de Ciências Humanas ESUDA, Recife, 2014. Disponível em: <<http://www.esuda.com.br/biblioteca/monografias/m1011.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2016.

UNIÃO EUROPÉIA. **Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho: de 19 de Novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário**. Disponível em:< <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NOT/?uri=CELEX:32008L0104>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Novidades em direito e processo do trabalho**: homenagem aos 70 anos da CLT. São Paulo: Ltr, 2013. p. 209-223.

WEIL, David. **The fissured workplace**: why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Cambridge, Massachusetts; London, England: Harvard University Press, 2014.

Como citar: Bonfim, Brena Késsia Simplício do; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Para além da discussão sobre atividade fim e atividade meio: a igualdade de direitos e a responsabilidade solidária como meios para a proteção do trabalhador terceirizado. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 20, n. 2, p.274-305, jul. 2016. DOI: 10.5433/2178-8189.2016v20n2p274. ISSN: 2178-8189.

Submetido em 04/01/2016

Aprovado em 06/06/2016