

A TERCEIRIZAÇÃO NO PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: o caso do setor elétrico do Rio Grande do Norte.¹

Ari dos Santos de Azevedo Filho

RESUMO

A terceirização é um fenômeno global, amplamente difundido, seja no setor público ou privado. O enfoque desse trabalho é a terceirização no setor privado, onde as empresas abusam dessa atividade em razão da inexistência de uma legislação específica sobre a matéria. Metodologicamente foi feita uma pesquisa de caráter teórico e quantitativo, utilizando-se de estudos bibliográficos da literatura especializada sobre a terceirização. Assim, foi feita uma análise buscando responder a seguinte questão: a terceirização é lícita no setor elétrico do Rio Grande do Norte? Então, observou-se que a terceirização mostra-se ilícita, em razão do enunciado da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e da interpretação do art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95, que trata das concessões do serviço público. Em razão da não autorização da terceirização da atividade-fim das empresas do setor elétrico. Isso porque, esse diploma administrativo não aborda matéria trabalhista.

Palavras chaves: Direito do trabalho. Precarização. Terceirização.

OUTSOURCING IN THE PROCESS OF RESTRUCTURING PRODUCTION: the case of the electricity sector of Rio Grande do Norte.

ABSTRACT

Outsourcing is a global phenomenon, widespread, either in public or private sector. The focus of this work is outsourcing in the private sector, where companies are abusing this activity because of a lack of specific legislation on the matter. Methodologically, research was done theoretical and quantitative studies using the bibliographic literature on outsourcing. Thus, an analysis seeking to answer the following question: outsourcing is lawful in the electricity sector of Rio Grande do Norte? So, it was observed that outsourcing proves to be illegal, because the wording of Statement 331 of the Superior Labor Court and the interpretation of Article 25, § 1 of Law No. 8.987/95, which deals with public service awards. Due to the failure to allow the outsourcing of core activity of the electricity companies. This is because the administrative law does not address labor issues.

Keywords: Labour law. Insecurity. Outsourcing.

¹ Artigo Científico apresentado à Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Ricardo Medeiros.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno global, amplamente difundido, seja no setor público ou privado. O enfoque desse trabalho é a terceirização no setor privado, onde as empresas abusam dessa atividade em razão da inexistência de uma legislação específica sobre a matéria. O tema, ora analisado, é bastante controverso no âmbito da doutrina e jurisprudência trabalhistas, como também, no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Então, o artigo fica delimitado ao estudo de caso sobre o processo de privatização do setor elétrico do Rio Grande do Norte, mais especificamente na empresa COSERN. Nesse sentido, foi feita uma análise, a partir dos balanços sociais e ações trabalhistas impetradas contra essa empresa no que diz respeito à terceirização de sua atividade-fim, buscando responder à problemática: a terceirização é lícita no setor elétrico do Rio Grande do Norte?

A metodologia utilizada pela pesquisa foi de caráter teórico e quantitativo, utilizando-se de estudos bibliográficos da literatura especializada como livros, revistas e artigos científicos, além de consultas às ações trabalhistas que tenham como objeto a terceirização.

Apresenta-se inicialmente o conceito de terceirização de forma genérica e, em seguida, a conceituação a partir da doutrina. Além disso, abordaremos seus aspectos legais e as razões que levam as empresas a essa prática.

No segundo momento, apresenta-se o contexto histórico em que surgiu a terceirização e o processo de globalização e os seus efeitos, além do surgimento do modo de produção flexível, o toyotismo, e o seu papel na nova divisão social do trabalho.

Verifica-se em seguida, a terceirização no Brasil, o seu contexto histórico, o caráter normativo e a Súmula 331/11, que regula o que é lícito terceirizar no país e bem como as hipóteses de responsabilização, ou não, do tomador dos serviços terceirizados.

Além disso, aborda-se o caso da terceirização no setor elétrico do Rio Grande do Norte, mais especificamente na COSERN, buscando analisar se é lícita a terceirização desempenhada por essa empresa.

Por fim, apresenta-se uma análise conclusiva defendendo que há uma necessidade de se colocar limites na terceirização, porque o único instrumento regulamentador da questão é a súmula 331, do TST, que se mostra insuficiente.

2 CONCEITO

Não há na legislação, uma definição clara sobre o que é terceirização. Para alguns autores, a expressão resulta de um neologismo construído a partir da palavra terceiro. Pode-se conceituar a terceirização como o processo de transferência da execução de serviços de uma empresa para outra empresa; ou de uma organização para uma empresa. Neste processo, a empresa que passa a comprar os serviços é denominada de “tomadora dos serviços” ou “empresa-mãe”, como preferem alguns autores e a empresa que oferece os serviços é chamada de “prestadora de serviços”, também denominada de “terceirizada”.

No entanto para Delgado (2009), terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justabalhista que lhe seria correspondente. Também coube à doutrina a tarefa da conceituação:

A terceirização é entendida por Gustavo Felipe Barbosa Garcia, como uma transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas. (GARCIA, 2010, p 347)

Para Alice Monteiro de Barros, terceirização é um fenômeno:

que consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. (BARROS, 2008, p. 446).

Acrescenta Sergio Pinto Martins:

é a possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, ou seja, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial. Segundo o autor, existem terceirizações de atividades-fim, como por exemplo, na indústria automobilística, por aquela empresa que reúne as peças fornecidas por diversos fornecedores e monta uma parte do veículo (MARTINS, 2003, p. 67).

Em outras palavras, a terceirização significa repassar uma atividade que não esteja relacionada com o objetivo principal da empresa a outra empresa, para que esta contrate seus próprios funcionários, mantendo com eles o vínculo empregatício. A empresa terceirizada figura como intermediária na relação, que se torna trilateral, conforme nos ensina Maurício Godinho Delgado:

por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A Terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2009, p. 407).

Inicialmente este processo de terceirização se dava sempre entre duas empresas, ou seja, a situação de “tomadora dos serviços” e de “empresa terceira” é determinada por um contrato específico entre elas. Com o crescimento e a adesão das empresas a essa modalidade de contratação, se permite que essa empresa denominada “terceirizada” também subcontrate uma ou outra empresa, ou seja, permite que se quarteirizem os serviços da empresa tomadora e assim por diante.

Antes a terceirização ficava restrita ao serviço de limpeza, vigilância, alimentação e todas aquelas atividades que fazem parte do processo de apoio a produção, ou seja, as atividades-meio. Para Barbosa Garcia (2010) para melhor compreensão, “atividade-meio é aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador, atividade-fim, portanto aquela que a compõe”

O problema que envolve a terceirização é, quando a empresa terceira contrata o trabalhador para desempenhar aquelas atividades específicas de produção do bem ou do serviço, que é a razão de ser da empresa tomadora, a sua atividade-fim. Com isso, acaba provocando a desativação parcial ou total de setores que, anteriormente, funcionavam no interior da empresa.

De acordo com as empresas (DIEESE, 2007), as principais razões que justificam a terceirização:

é o procedimento necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas; o processo permite concentrar esforços no que é definido como vantagem competitiva, transferindo o conjunto de atividades que não correspondem ao seu core business, sejam elas de apoio, ou mesmo de produção, para outras empresas; redução de custos ou transformação de custos fixos em custos variáveis; simplificação dos processos produtivos e administrativos; - a empresa terceira sempre encontra soluções mais criativas e menos onerosas para a produção, o que elimina parte do desperdício e do comodismo que, segundo os próprios empresários, é característico das grandes empresas-mãe (DIEESE, 2007, p 78).

Os argumentos apresentados pelas empresas se justificam, na medida em que, é preciso investir em tecnologia, inovar para se manter competitiva, ou seja, se o que está em jogo é a continuidade ou não da empresa. Neste caso, a terceirização se apresenta como uma alternativa. Na prática, o que acontece não é bem assim, esse estudo mostra uma realidade diferente, terceiriza-se para precarizar as relações de trabalho e auferir mais lucros.

3 CONTEXTO HISTÓRICO, GLOBALIZAÇÃO E A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

Na Segunda Guerra Mundial, a terceirização assume um papel central quando os Estados Unidos e seus aliados viram-se diante da necessidade de suprir o excessivo aumento de demanda na indústria de armamento. A necessidade impôs que a indústria se concentrasse na própria produção, transferindo as atividades acessórias para terceiros.

O modo de produção capitalista nesse período era o fordismo-taylorista, baseado na grande empresa, que concentrava todas as atividades necessárias para a produção do produto final. Os trabalhadores eram organizados em torno de uma linha de produção, tão magistralmente satirizado e eternizado por Charles Chaplin em “Tempos Modernos”, com complexos e rígidos hábitos e normas de ordem, todos detendo o mesmo estatuto e organizados de forma hierarquizada, tinham direitos relativamente consagrados, completa Carelli:

assim, não somente concentrava todas as atividades sob sua responsabilidade, como organizava seus trabalhadores sob sua dependência e comando direto, por meio de sua estrutura hierarquizada. Este é o tipo de paradigmático de uma organização fordista (CARELLI, 2010, P. 46).

Esta mudança de paradigma no processo de ascensão do capitalismo foi muito significativa, marcadamente no período pós-guerra. O setor produtivo privado se apropriou das políticas públicas para fazer grandes investimentos. A reorganização do setor dentro do sistema fordista robusteceu as empresas e gerou inúmeros postos de trabalhos. Entram também em curso uma nova divisão social do trabalho e uma nova centralidade sob o domínio do empresariado.

A nova divisão social do trabalho, segundo Klein (2010), correspondeu também a uma nova divisão geográfica, pois, o capital produzido pelo novo paradigma produtivo não teria como se reproduzir, estando limitado às fronteiras dos estados nacionais. Inaugura-se um novo período denominado imperialista, à frente os Estados Unidos (EUA), com seu perfil hegemônico, além de Inglaterra, França, Alemanha e Japão, caracterizado pela necessidade de

expansão do capitalismo industrial e financeiro, dividindo o planeta entre si, política e economicamente.

No pós-guerra, surgiram avanços tecnológicos, novas fontes de energia e as telecomunicações, que permitiu um grande crescimento da produção industrial. Devido à necessidade de conquistar novos mercados e ter o controle da produção e do comércio, ocorreu o surgimento das empresas multinacionais e com elas, a consolidação do processo de globalização.

As empresas multinacionais expandiram suas fronteiras transformaram-se em grandes potências, expandindo seus mercados na busca de acumulação de capital, aproveitando principalmente a mão-de-obra barata dos países subdesenvolvidos e o baixo custo para a produção.

Esse período de ascensão capitalista tem seu ciclo interrompido com a crise econômica da década de 70, para Carelli (2010),

a queda dos níveis de acumulação do capital, gerando crise no capitalismo mundial, idealizou-se e passou-se a implantar, primeiramente com algumas experiências na “terceira Itália”, nos países nórdicos e no próprio Japão (onde surgiu o “toyotismo”), um novo regime de acumulação, denominado de flexível.

A presença japonesa na economia mundial, com produtos automotivos e eletrônicos de baixo preço, intensificou a competitividade internacional em condições, “então nunca vistas, levando a uma grande reestruturação do processo de produção” (GIRANDEAU, 2010, p. 22), e acrescenta Michel Olivier Girandea:

com a mudança do modelo tradicional, instaurou-se o que se convencionou chamar de TOYOTISMO: um modo de pensar na produção (que se atribuiu à montadora japonesa) voltado para uma equivalência entre a fabricação do produto e o fluxo de demanda, o combate ao desperdício, a flexibilidade na organização do trabalho e a subcontratação com os fornecedores (GIRANDEAU, 2010, p. 22).

O modo de produção toyotista passou a ser referencia mundial, pelo alto ganho de produtividade em relação ao modo fordista de produção, exemplifica Porchmann:

no ano de 1980, a Toyota havia produzido 4,5 milhões de automóveis com 65 mil empregados diretamente contratados (69 carros por trabalhador), enquanto a General Motors tinha produzido 8 milhões de automóveis com 750 mil empregados diretamente contratados (9 carros por trabalhador) (PORCHMANN, 2008, p. 39).

Assim, observa-se que as mudanças causaram impactos globais e seus efeitos se fazem sentir em todos os setores da cadeia produtiva. A globalização é positiva quando permite altas taxas de crescimento, criação de emprego e incremento para ampliar o número de produtos e circulação das idéias. E é negativa na medida em que obriga muitos países a enfrentar os problemas: da desigualdade de rendas, altos níveis de desemprego, pobreza e vulnerabilidade econômica, diante de crises externas e do crescimento do trabalho informal.

4 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

O processo de terceirização no Brasil é até recente em relação aos países capitalistas desenvolvidos. No início da década de 90, o Brasil passou por uma série de mudanças institucionais e estruturais. Nesse período, foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelo mercado nacional e internacional.

A adoção deste processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários, com a adesão do Brasil às políticas liberalizantes ou neoliberais. É na implantação do plano real que a terceirização da mão de obra cresceu de forma vertiginosa e sem limites, organizada em parte no sistema toyotista, acrescenta Giraudeau:

a terceirização passou a se desenvolver amplamente, e não apenas no enfoque deste estudo- aquele em que se terceiriza a prestação de serviços, realizada no âmbito do próprio tomador – mas também a terceirização de atividades fora da empresa contratante, especialmente no caso da indústria automobilística, mera montadora do produto final, após receber as peças produzidas por diversas indústrias de pequeno e médio porte (GIRANDEAU, 2010, p. 25).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado:

a terceirização é um fenômeno relativamente novo no direito do trabalho do país, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil (DELGADO, 2010, p. 408).

Para o autor, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) fez menção a apenas dois artigos que tratam de empreitada e subempreitada e da pequena empreitada; artigos 455 e 652, "a", III, CLT, (2010):

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Art. 652. Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

Segundo o autor, quando a CLT foi elaborada, no ano de 1943, o fenômeno não tinha a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia atenção especial.

No fim da década de 60 e início dos anos 70, é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim, segundo Maurício Godinho Delgado:

tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70. (DELGADO, 2010, p. 408).

O cenário começou a mudar quando a legislação heterônoma incorporou dois diplomas normativos que tratavam especificamente da terceirização, que é a lei do trabalho provisório de nº 6.019/74, e que trata a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuados de caráter permanente, serviços de telefonia (Lei 9.472/97) e nas concessionárias de serviço público, na forma definida na Lei 8.987/95. Observa Delgado:

tão importante quanto à evolução legislativa para o estudo e compreensão do fenômeno seria o fato de que o segmento privado da economia, ao longo de 30 anos, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas (DELGADO, 2010, p. 409).

A lei nº 8.949/94 inseriu o parágrafo único do art. 442 da CLT, introduzindo nova hipótese de terceirização por meio de cooperativas, determinando em seu parágrafo único: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela”. Isso favoreceu a prática do cooperativismo envolvendo profissionais autônomos e criou em

favor dessas entidades a presunção de ausência de vínculo empregatício, mas não conferiu ao cooperativismo instrumental para fazer fraudes trabalhistas.

Com as políticas neoliberais andando rapidamente e o avanço do processo de terceirização no mercado de trabalho, a normatividade jurídica sobre esse tema tem desafiado supremacia da fórmula clássica de relação empregatícia bilateral, expressa nos arts. 2º, caput, e 3º, caput, da CLT:

art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Quanto à pessoalidade (requisito da relação de emprego mencionado no art. 2º, caput, da CLT), significa, segundo Garcia:

a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador (pessoa física, conforme art. 3º, caput, da CLT), sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa. Como se nota, o contrato de trabalho caracteriza-se por ser *intuitu personae* (GARCIA, 2008, p 353).

A subordinação (ou “dependência”, na redação do art. 3º, caput, da CLT) significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregador é quem corre o risco da atividade exercida e o empregado, justamente por não ser trabalhador autônomo, exerce sua atividade não por conta própria, mas sim alheia (ou seja, com subordinação jurídica ao empregador).

A jurisprudência trabalhista também se debruçou sobre o tema, que se generalizava no mercado laborativo brasileiro. Dada as mais variadas interpretações jurisprudências, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº 256/86 e posteriormente reformada pela súmula 331/11:

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 de 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. 8.666/93, 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.

A regra geral, para o Direito do Trabalho, é a formação do vínculo trabalhista entre empregador e trabalhador quando presentes os requisitos da pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade. A súmula 331, em sua essência, parece procurar estabelecer as exceções à regra nas hipóteses de terceirização.

Deste modo, a licitude da terceirização envolve as seguintes situações fático-jurídicas:

- a) relação de trabalho temporário – Lei 6.019/74 (Enunciado de Súmula TST 331 - I);
- b) contratação de atividades de vigilância – Lei 7.102/83 (Enunciado TST 331 – III);
- c) contratação de atividades de conservação e limpeza (Enunciado TST 331 – III);
- d) contratação de serviços especializados, ligados a atividade-meio do tomador do serviço (Enunciado TST 331 – III).

A súmula 331, como se observa, deu respostas a algumas das críticas que se faziam ao texto da súmula 256, ao esclarecer o contraponto entre terceirização lícita e ilícita e dispôs sobre os quatro casos, excepcionais, em que é possível terceirizar o serviço, quais sejam, a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza e serviços especializados, ligados a atividade-meio do tomador do serviço e o trabalho temporário para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa, ou seja, a terceirização na atividade-fim da empresa é ilegal, sendo excepcionalmente permitida no caso do trabalho temporário.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

entre os malefícios da terceirização na atividade-fim da empresa, encontram-se a violação ao princípio da isonomia, a impossibilidade de acesso pelo trabalhador ao quadro de carreira da empresa usuária do serviço terceirizado, além do esfacelamento da categoria profissional (BARROS, 2008, p. 447).

Se trabalhador for contratado por empresa interposta com o objetivo de desvirtuar a legislação trabalhista, esta será declarada nula para efeitos trabalhistas e será configurado o vínculo empregatício diretamente com o tomador do serviço, segundo o art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Este artigo da CLT, segundo Garcia:

expressa um dos princípios do direito do trabalho, qual seja, princípio da primazia da realidade, no sentido de que importa a efetiva verdade dos fatos, e não a simples forma ou denominação atribuída ao negócio jurídico (GARCIA, 2009, p 354).

Acontece que os empregadores, muitas vezes, tentam disfarçar a relação empregatícia direta, ou seja, a realidade. A má-fé dos empregadores ao utilizar a terceirização com o propósito de se escusar dos encargos trabalhistas. De acordo com Garcia:

essa constitui uma das piores fraudes à aplicação do direito trabalhista, pois visa retirar a incidência de todo o arcabouço da respectiva legislação, de ordem pública que tutela as relações de emprego. Por isso a reação deve ser tomada de forma completa e efetiva, incluindo aí a aplicação rigorosa das previsões constantes dos (Crimes contra a Organização do Trabalho) (GARCIA, 2008, p 356).

A súmula 331, item IV estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, quando do inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador. Havendo descumprimento dos direitos do empregado, o responsável principal é o empregador, no caso, a empresa prestadora. Não tendo condições patrimoniais de satisfazer esses direitos trabalhistas, o tomador passa a responder de forma subsidiária, em razão de sua culpa “*in elegendo e/ou in vigilando*”, ou mesmo, em razão do risco que assume por ter preferido a terceirização de atividade, deixando de contratar empregados para exercê-la diretamente

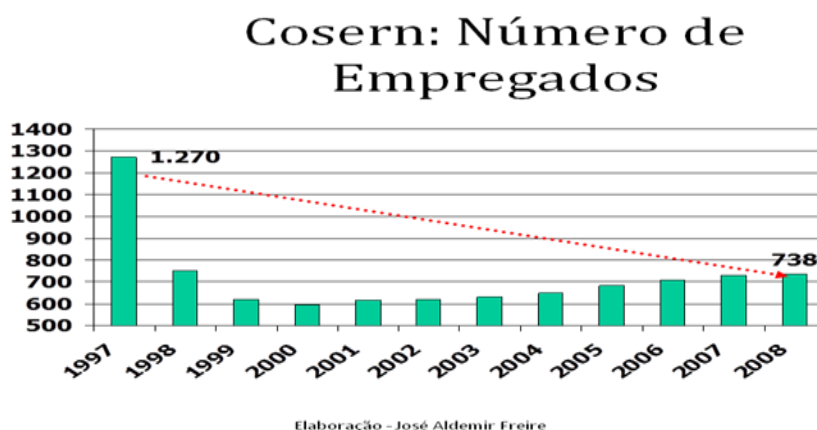
Grande parte da doutrina concorda com a necessidade de elaboração de uma legislação que trate detalhadamente sobre a matéria, porque a Súmula 331 do TST não a disciplina de forma pormenorizada, razão pela qual ocorrem lacunas que têm ocasionado muitos prejuízos, lesões e morte ao trabalhador.

O TST recentemente realizou uma audiência pública, em que expôs para todo o mundo do trabalho e sociedade brasileira a necessidade de se discutir a legalidade ou ilegalidade da terceirização. Levanta-se inúmeras questões, com sérias repercussões nas relações individuais e coletivas de trabalho, e as decisões judiciais a respeito do tema têm notórios impactos econômicos e sociais. A justiça do trabalho, tem no Tribunal Superior do Trabalho cerca de cinco mil recursos tramitando e outros milhares de processo em andamento nos tribunais regionais.

5 O ESTUDO DE CASO: A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR ELÉTRICO DO RIO GRANDE DO NORTE

A terceirização se intensifica no setor elétrico a partir do Programa Nacional de Desestatização (PND), que incluiu a venda das empresas distribuidoras de energia estaduais. A COSERN (Companhia Energética do Estado do Rio Grande do Norte), por exemplo, foi arrematada em dezembro de 1997 por um consórcio de empresa formado pelo Fundo de Pensão Previ, Banco do Brasil e Iberdrola (Espanha).

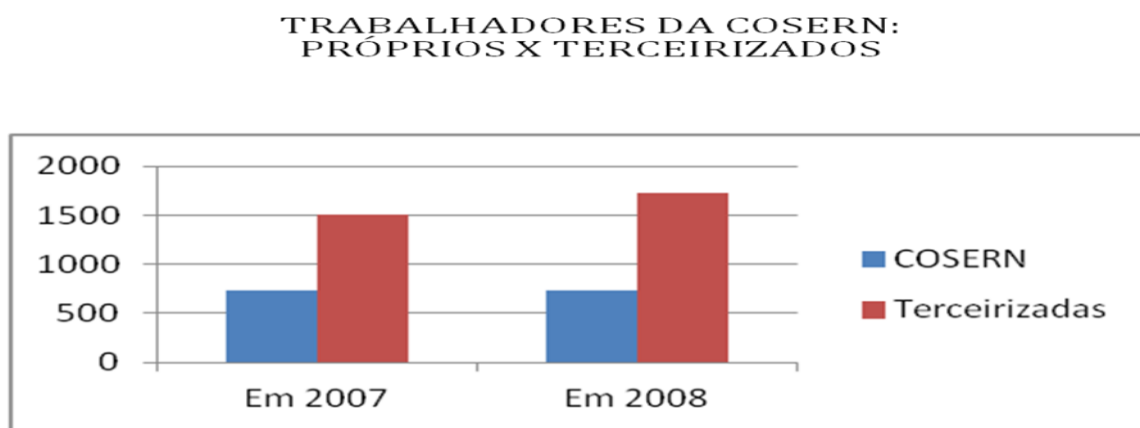
A multinacional Iberdrola impôs uma reestruturação produtiva radical em todos os setores em nome da eficiência. Com uma drástica redução de pessoal, extinguiram-se 630 cargos e funções entre os anos de 1997 2000, como bem mostra o economista José Aldemir Freire (2009):



A Lei nº 8.987/95, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos em seu art. 25§ 1º:

sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades **inerentes**, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados (grifo nosso).

Para a empresa, em sendo atividade inerente seria passível terceirizar, não só as atividades-meio como também a atividade-fim da empresa. No balanço Social (2008, p 95) da COSERN, é possível observar a relação do número de trabalhadores próprios, que são de 737 trabalhadores próprios e 1725 terceirizados. Visualiza-se o tamanho da terceirização no gráfico abaixo:

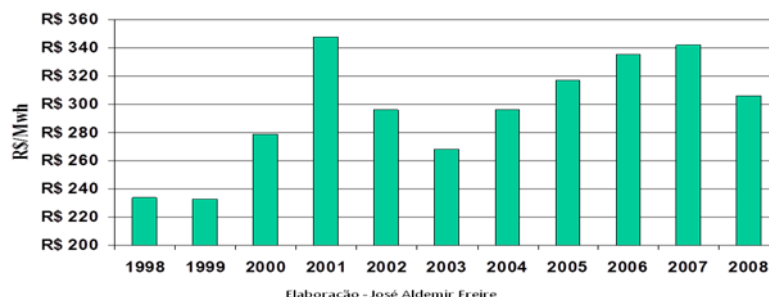


Elaboração própria

A empresa se aproveita dessa prática e dos benefícios dela decorrentes e acaba por contratar mais terceirizados. Hoje, a terceirização está presente em todas as atividades da empresa, sejam elas meio ou fim. Antes da privatização, a terceirização era restrita a área de construção de redes, subestação e de projetos de engenharia. Após a sua venda, um novo padrão de gestão foi implantado na companhia. Os trabalhadores demitidos eram orientados a fundar cooperativas para trabalhar para própria empresa. Assim, muitos cargos e funções foram extintos e conseqüentemente substituídos por empresas terceirizadas.

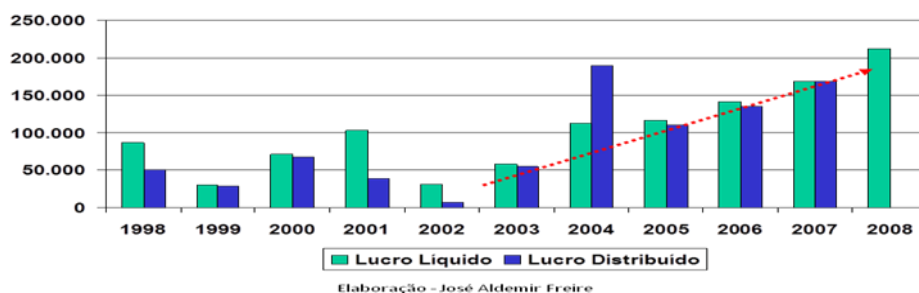
A evolução da tarifa, com crescimento acima da inflação, garantida pela Lei nº 8.631/93 é bem significativa, conforme Freire (2009):

Cosern: Evolução da Tarifa Média Real de Energia Elétrica



A tarifa de energia elétrica é definida pela Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL. Como se pode observar, há um significativo aumento no período após o ano de 1999, que coincide com o período pós-privatização da empresa.

Cosern: Lucro Líquido e Lucro Distribuído c/ os Acionistas



Com a garantia de aumento da tarifa acima da inflação, terceirização e a conseqüente precarização das relações trabalhistas, observa-se que houve de fato um aumento do lucro da empresa. A evolução dos valores distribuídos aos acionistas, de forma crescente, demonstra a viabilidade do negócio.

6 O SINDICATO OBREIRO E OS ASPECTOS PROCESSUAIS

Decorrido um ano do processo de privatização da empresa, o Sindicato obreiro, SINTERN - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica Empresas Prestadoras de Serviço no Setor Elétrico do Rio Grande do Norte, passou a homologar as rescisões e a conhecer os contratos práticos com as prestadoras de serviço, de acordo com art. Art. 477, CLT, § 1º:

o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

Ao tomar conhecimento da forma como estava sendo tratada a terceirização, o sindicato obreiro passou denunciar fraudes na contratação de trabalhadores pelas empresas prestadoras de serviço da COSERN, junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), da 21ª região.

O MPT, não só acatou as denúncias, como também, instaurou um Inquérito Civil Público nº 0009/1999 e nos termos do art. 5º, parágrafo 6º, da Lei 7347/95, perante o Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, a empresa assinou, no dia em 19 de junho de 2000, o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), nos seguintes termos, quanto à terceirização:

compromete-se, a partir da presente data, a não terceirizar as atividades fins, atendendo às regras estabelecidas no art. 131 do Decreto nº 41.019, de 16 de fevereiro de 1957 (Regulamentação do Serviço de Energia Elétrica).

O TAC, assinado pela COSERN, mostra o compromisso de não terceirizar as atividades-fim. Trata-se, portanto, de ato jurídico perfeito conforme art. 5º, XXXVI, CF; Lei nº 7.347/95, art. 5º, parágrafo 6º. Mesmo assim a empresa continua a terceirizar.

Assim, o Sindicato passou a apoiar os trabalhadores para que movessem ações trabalhistas, já que, sequer recebiam os reajustes salariais, plano de saúde, plano odontológico, vale alimentação, adicional de periculosidade, vale transporte, contribuição a previdência privada - FASERN e participação nos lucros e resultados garantidos em acordo coletivo aos trabalhadores da COSERN.

Portanto, para preservar direitos em face da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), e os valores sociais do contrato de trabalho (art. 1º, IV, CF), não comporta diferença de salário para o exercício da mesma função (art. 7º, XXX, CF) e muito menos distinção entre seu trabalho manual, técnico e intelectual (art. 7º, XXXII, CF) com os empregados da COSERN que exercem atividades idênticas, comportamento esse que implica lesão ao direito da sua personalidade (art. 11, CC) aplicável aos trabalhadores (art. 8º, parágrafo único da CLT).

Observa-se nas prestadoras de serviço para a COSERN, que é muito alta a rotatividade de trabalhadores e de empresas. As empresas sucedem umas às outras, à medida que vão falindo, mas vão sempre mantendo os contratos nas mesmas condições. Quanto aos trabalhadores, uma parte é aproveitada para trabalhar na empresa sucessora e a outra fica como reserva, na espera de uma nova oportunidade. Só uma pequena parcela destes trabalhadores, quando prejudicados, procuram o Sindicato para reclamar seus direitos na justiça.

O sindicato obreiro como parte legítima para propositura da ação coletiva na defesa de direitos difusos, coletivos e individuais da categoria, pode propor qualquer tipo de ação visando à tutela desses direitos, (art. 5º CF, XXI, 8º, e 114, parágrafo 1º). Para tanto, os trabalhadores da categoria, sócios e não sócios, dispõem da assistência jurídica através de um escritório advocatício contratado pelo Sindicato.

7 A ANÁLISE DA CONSECUÇÃO PROCESSUAL.

Analisaram-se algumas reclamações trabalhistas contra a COSERN e a prestadora de serviços, EXECUÇÃO DE SERVIÇOS ELÉTRICOS LTDA (ESEL). As lides consistem na argumentação, em síntese, de que eram prestados serviços às empresas acima citadas na função de eletricista. Embora, o contrato de trabalho tivesse sido anotado pela ESEL, prestava-se serviço, sob a forma de terceirização, para a COSERN. As reclamações sustentam a existência de relação de emprego diretamente com a COSERN, tendo em vista que o trabalho executado configura-se essencialmente em atividade-fim da empresa.

Na contestação, a empresa argumenta que o art. 25, da Lei nº. 8.987/95 autoriza ao concessionário de serviço público a contratar com terceiros a realização de atividades inerentes da concessão, bem como as acessórias ou complementares. Os argumentos apresentado não encontram amparo na jurisprudência do TST, diante do entendimento constante da decisão do Exmo. Ministro Vieira de Mello Filho, que se transcreve:

RECURSO DE EMBARGOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - **TERCEIRIZAÇÃO** - EM ATIVIDADE-FIM - EMPRESA DO RAMO DE ENERGIA ELÉTRICA - EXEGESE DO ART. 25 DA LEI Nº 8.987/95 - INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT. A Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos, ostenta natureza administrativa e, como tal, ao tratar, em seu art. 25, da contratação com terceiros de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, não autorizou a **terceirização** da atividade-fim das empresas do setor elétrico. Isso porque,

esse diploma administrativo não aborda matéria trabalhista, nem seus princípios, conceitos e institutos, cujo plano de eficácia é outro. A legislação trabalhista protege, substancialmente, um valor: o trabalho humano, prestado em benefício de outrem, de forma não eventual, oneroso e sob subordinação jurídica, apartes à já insuficiente conceituação individualista. E o protege sob o influxo de outro princípio maior, o da dignidade da pessoa humana. Não se poderia, assim, dizer que a norma administrativista, preocupada com princípios e valores do Direito Administrativo, viesse derrogar o eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador, jungido que está ao conceito de contrato de trabalho, previsto na CLT. O enunciado da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho guarda perfeita harmonia com princípios e normas constitucionais e trabalhistas e trouxe um marco teórico e jurisprudencial para o fenômeno da **terceirização** nas relações de trabalho no Brasil, importante para o desenvolvimento social e econômico do País, já que compatibilizou os princípios da valorização do trabalho humano e da livre concorrência e equilibrou a relação entre o capital e o trabalho. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido. (E-RR-586341/1999.4, Redator - Ministro Vieira de Mello Filho, SDI-1, DEJT de 16/10/2009).

No âmbito, do TRT 21º, a questão da terceirização também é bastante controvertida, pois, são vários os entendimentos nos julgados de 1ª e 2ª Instâncias, no que diz respeito às atividades-meio e atividades-fim da COSERN e na interpretação do disposto no art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95, do que seria atividade inerente. Portanto, fica patente a falta de uma legislação que superasse de vez as dúvidas quanto à delimitação do que é atividade-meio e atividade-fim de uma empresa.

No entanto, em face da demanda e dos recursos, o TRT 21º começa a formar jurisprudência ao reconhecer a ilicitude da terceirização, das fraudes nos contratos de trabalho e na negativa de direito ao condenar a COSERN em todas as instâncias das justiças do trabalho. Os julgados, abaixo citados, consolidam essa tendência no TRT 21º e no TST: quando da negativa de reconhecimento do Recurso Ordinário no processo nº 33900-98.2009.5.21.0017, Juiz Relator: Joaquim Sílvia Caldas, *in verbis*:

Preliminar de não conhecimento do recurso da COSERN. Recurso em confronto com Súmula. Não cabimento. A matéria tratada no recurso da COSERN não autoriza a aplicação do art. 557 do CPC, uma vez que não se encontra totalmente pacificada pelos tribunais superiores. Recurso da COSERN Terceirização. Atividade-fim. Ilicitude. A contratação de trabalhadores, pela via da terceirização ilícita, implica o reconhecimento do vínculo diretamente com a tomadora de serviços (inciso I da Súmula 331 do TST), tendo em vista que, além de atividade inerente não se confundir com atividade-fim, a COSERN celebrou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, comprometendo-se a não terceirizar as atividades-fins da empresa.

A COSERN recorreu para o TST que negou provimento aos embargos de declaração em acórdão, *in verbis*:

Embargos de declaração a que se nega provimento. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração em Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-ED-Ag-AIRR-33900-98.2009.5.21.0017, em que é Embargante COMPANHIA ENERGÉTICA DO RIO GRANDE DO NORTE - COSERN e são Embargados FRANCISCO ALVES DOS SANTOS e ESEL EXECUÇÃO DE SERVIÇOS ELÉTRICOS LTDA.

Esta Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, mediante acórdão, por unanimidade, negou provimento ao agravo interposto pela primeira reclamada. A primeira reclamada interpõe os presentes embargos de declaração, com fulcro no art. 535, II, do CPC, alegando a necessidade de esclarecimentos sob o argumento de que a decisão proferida no agravo foi fundamentada em -premissa legal inexistente- (fl. 1933). Sustenta que o Termo de Ajustamento de Conduta que celebrou com o Ministério Público não se tratava de comprometimento de não terceirizar suas atividades-fim como empresa concessionária de energia elétrica. Aponta contrariedade à Súmula vinculante nº 10 do STF ao argumento de que, ao entender pela inaplicabilidade do art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95, esta Turma afastou a incidência de lei ordinária sem que fosse previamente declarada sua inconstitucionalidade pelo órgão competente, desatendendo à cláusula de reserva de plenário. É o relatório. Brasília, 23 de novembro de 2011.

Walmir Oliveira da Costa - Ministro Relator

Nesse processo, foi reconhecido o vínculo de emprego entre o autor e a COSERN, que foi condenada a proceder à anotação na CTPS, na função de eletricista. Fez jus o obreiro à aplicação das normas previstas nos acordos coletivos de trabalho firmados pela COSERN, inclusive os reajustes salariais delas advindos, observando a remuneração paga a um eletricista exercente da mesma função de acordo com o Plano de Classificação de Cargos e Salários, observando, ainda, se possível, o tempo de serviço do autor na tomadora dos serviços.

Em consequência, fez jus, também, o reclamante às diferenças de 13º salário, de férias vencidas e proporcionais + 1/3, saldo de salários durante todo o pacto com reflexos sobre o FGTS + 40%, não cabendo a diferença do aviso prévio, eis que trabalhado.

Pelo mesmo fundamento, fez jus também o reclamante às diferenças em relação ao adicional de periculosidade com base na remuneração mensal e seus reflexos sobre 13º salários integrais e proporcionais, férias integrais e proporcionais + 1/3, FGTS + 40%, saldo de salários, gratificação, produção. FASERN, referente a todo o período laboral imprescrito e faz jus o reclamante ao pagamento da PLR – Participação nos Lucros e Resultados.

Portanto, nessa reclamação os direitos trabalhistas foram preservados em face da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do contrato de trabalho. Além disso, foi reconhecida a ilicitude da terceirização da atividade-fim.

A contratação de trabalhadores, pela via da terceirização ilícita, implica no reconhecimento do vínculo diretamente com a tomadora de serviços (inciso I da Súmula 331 do TST), tendo em vista que, além de atividade inerente não se confundir com atividade-fim, a COSERN celebrou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, comprometendo-se a não terceirizar as atividades-fim da empresa.

O cenário da terceirização começa a mudar em recente julgado do TST e que, em sede de recurso de revista, reviu a terceirização nas Centrais Elétricas de Goiás. A Seção de Dissídios Individuais I (SDI-1) acolheu, por maioria de votos, embargos em recurso de revista do Ministério Público do Trabalho (MPT) e considerou irregular a contratação de trabalhadores terceirizados para desempenhar atividades-fim na empresa. A empresa terá seis meses para substituir os trabalhadores terceirizados. Em votação apertada (8 a 6), a SDI-1 rejeitou a interpretação da Lei 8987/1995 que atribuía à expressão "atividades inerentes" o sentido de "atividade-fim", adotada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) ao considerar regular a terceirização na Companhia Energética de Goiás (CELG). A ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho teve por objetivo obrigar a CELG a observar normas de segurança e medicina do trabalho e proibir a prática de terceirização.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, estudou-se a terceirização da mão-de-obra, que teve um papel importante na Segunda Grande Guerra quando da demanda da indústria armamentista. A expansão capitalista foi exitosa nesse período. No entanto, esse modelo não deu sustentação política e nem econômica ante as crises dos anos 70. O capitalismo se reinventa, para sair dessa crise, globaliza-se e com ela surge um novo modo de produção: o toyotista, que tem seu foco na flexibilidade das relações trabalhistas.

O modo de produção toyotista passou a ser referência mundial. As mudanças trazidas por esse sistema causaram impactos globais porque trazem na sua essência uma radicalidade na utilização dos trabalhos terceirizados, que gera precarização nas relações de trabalho.

No entanto, como esse processo de terceirização no Brasil é mais recente, foi diferente do resto do mundo. Precisamente início da década de 90, a terceirização se desenvolve em um

ambiente de retração da economia. Nesse período, foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelo mercado nacional e internacional. O esgotamento do processo de substituição de importações e a intensificação do fenômeno da globalização, o governo impulsionou a abertura da economia ao exterior desindustrializando o país.

Com o crescimento do setor de serviços, aumentou ainda mais a terceirização no país. Por mais que seja benéfica a terceirização como técnica administrativa e otimização dos serviços, certo é que, quanto mais se terceiriza, mais os direitos dos trabalhadores são precarizados e os princípios basilares do Direito do Trabalho são desrespeitados por empresários que se beneficiam dos trabalhadores, que se submetem às condições precárias por temerem o desemprego e a competitividade do mercado de trabalho. A falta de regulação da terceirização impõe alterações nas formas de trabalho.

A manutenção de lacunas acaba por ameaçar, efetivamente, os princípios assegurados pelo direito do trabalho, como o da isonomia, da dignidade humana, bem como a função social do contrato como valores que devem prevalecer, especialmente nas relações de trabalho.

Entretanto, diante dos princípios e preceitos constitucionais que lastreiam a proteção do trabalho humano, não autoriza as empresas do setor elétrico a interpretar o disposto no art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95: atividade inerente como sinônimo de atividade-fim, sob pena de precarização da relação de emprego.

Com relação ao caso da COSERN, a terceirização mostra-se ilícita, em razão do enunciado da Súmula 331, do TST e da interpretação do art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95, que trata das concessões do serviço público. Esta lei não autoriza a terceirização da atividade-fim das empresas do setor elétrico. Isso porque, esse diploma administrativo não aborda matéria trabalhista.

Observa-se, em face às condenações da COSERN, que as condições impostas aos trabalhadores nas empresas terceirizadas, em nome do lucro e o do seu baixo custo operacional, são maléficas, pois, fraudam-se os direitos trabalhistas, com a transferência dos riscos para os trabalhadores, ou seja, desobrigam-se dos direitos trabalhistas. Licitam-se os contratos pelo menor preço, isso impõe aos trabalhadores baixa remuneração, longas jornadas de trabalho e ausência de proteção social, afinal, as empresas terceirizadas precisam ter lucros.

Finalizando, creio que resta aos operadores do direito, ao governo, empresários e trabalhadores, buscarem colocar limites na terceirização, porque o único instrumento

regulamentador da questão é a súmula 331, do TST, que se mostra insuficiente. O impasse surge porque não há consenso doutrinário sobre o que seriam atividades-fim.

Ainda vai demorar muito a regulação da terceirização pelo Legislativo. Não há como esperar mais, dado ao grande volume de reclamações trabalhistas. Alguns instrumentos já existentes dentro do quadro jurídico poderiam ser utilizados para esse tipo de regulação, como: a responsabilidade solidária; a garantia da isonomia salarial; das condições de trabalho; saúde e segurança. Afinal são todos trabalhadores e não podem ser tratados de segunda ou terceira categoria. A terceirização não é inexorável de ser transformada pelo direito trabalho em respeito à categoria dos que vivem do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Editora Cortez, 1995.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho.** São Paulo: Editora Boitempo, 1999.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTR, 2008.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho – 1930-1932:** a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTR, 2007.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, **Consolidação das leis trabalhistas.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL, **Constituição da república federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL, **Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências.

BRASIL, **Lei 7.102 de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

BRASI, **Lei 8.987/95.** Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos.

BRASIL, **Lei 8.949 de 9 de dezembro de 1994.** Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados.

BRASIL, **Lei 9.601** de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

CARELLIU, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho.** 2º Ed. São Paulo: LTR, 2010 Carneiro, Ana Karla Toscano de Brito. A globalização e as transformações nas relações de trabalho. Editora Universitária/UFPB- João Pessoa.

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

DIEESE. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo. Ed. DIEESE, 2007.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

FREIRE, José Aldemir. **COSERN: desempenho econômico e financeiro**. CORECON/ RN: 1743-1. 2009.

GIRAUDEAU, Michel Olivier. **Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços**. São Paulo: LTR, 2010.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26º edição_ São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. Jurídico Atlas: 2008.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. LTR, 2007.

POCHMANN, Márcio. **Debates contemporâneo, economia social e do trabalho, nº 2: A Superterceirização** - são Paulo: LTR, 2008.