

# **CRITÉRIOS PARA TERCEIRIZAÇÃO SEM PRECARIZAÇÃO: GARANTIA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

**Leda Maria Messias da Silva<sup>1</sup>**

**Leonardo de Abreu Pitoni<sup>2</sup>**

**RESUMO:** O presente trabalho tem por finalidade apresentar os diversos aspectos que circundam o instituto da terceirização de mão-de-obra, destacando sua ascensão durante o século passado, principalmente no pós-segunda-guerra em função da globalização, a qual, embora atenda as aspirações vorazes do mercado capitalista, carrega junto consigo o aviltamento dos direitos trabalhistas, expondo ainda mais o trabalhador, lado mais frágil da relação. O estudo também aborda o temeroso projeto de Lei nº 4.330/2004, que autoriza a terceirização da atividade-fim, além de dar atenção especial ao caso dos contratos de facção, uma forma heterogênea de prestação de serviços recorrente na indústria têxtil, que mescla características de terceirização e contrato de empreitada, e, portanto, vem trazendo novos desafios à comunidade jurídica, dada a dificuldade de distinguir quando a transferência da mão-de-obra é lícita ou ilícita. Dessa forma, são muitas as controvérsias que norteiam a matéria em questão, e o artigo busca não apenas esclarece-las, mas principalmente demonstrar os riscos a que a terceirização expõe os direitos da classe trabalhadora, pois, inegavelmente, a terceirização é uma das principais maneiras de afrontar a dignidade do trabalhador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização; atividade-fim; dignidade do trabalhador.

---

<sup>1</sup> Pós-doutora em Direito do Trabalho, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Portugal, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP; professora da Universidade Estadual de Maringá-PR (UEM); professora do Mestrado em Ciências Jurídicas e da Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá-PR (CESUMAR); ex-professora da Universidade Cândido Mendes, no Rio de Janeiro; ex-membro da Diretoria - PR, da Sociedade Brasileira de Bioética. Pertenceu, ainda, ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa do Cesumar-COPEC.

<sup>2</sup> Mestrando em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá – UNICESUMAR, advogado.

## **STANDARD FOR OUTSOURCING WITHOUT PRECARIOUS: LABOR WARRANTY OF DIGNITY**

**ABSTRACT:** This paper aims to present the various aspects that surrounding the institution of outsourcing of labor, emphasizing his rise during the last century, especially in the post World War II as the globalization, which, although meets the aspirations voracious capitalist market, carries along with it the degradation of labor rights, further exposing the worker, the more fragile side of the relationship. The study also addresses the fearful bill N. 4.330/2004, authorizing the outsourcing of core business, and pay special attention to the case of contracts faction, a heterogeneous way of providing recurring services in the textile industry, which combines features outsourcing and the agreement contract, and therefore has brought new challenges to the juridical community, given the difficulty of distinguishing where the transfer of manpower is lawful or unlawful. Thus, there are many controversies that guide the subject matter, and the article seeks not only clarifies them, but mainly to show the risks which offers rights of the working class because, undeniably, outsourcing is one of the main ways affronts the dignity of the worker.

**KEY WORDS:** Outsourcing; core activity; dignity of the worker.

### **INTRODUÇÃO**

Nas relações trabalhistas contemporâneas, observamos a ocorrência do fenômeno da terceirização da mão-de-obra em larga escala. Seja em busca de encargos trabalhistas mais brandos, seja para propiciar maior agilidade na contratação de funcionários, ou mesmo por necessidade de atenderem as expectativas do mercado globalizado, as empresas vem utilizando sistematicamente a terceirização.

A um primeiro olhar, são as grandes empresas e o setor público os maiores utilizadores deste instituto, entretanto, em alguns ramos de atividades econômicas é comum que mesmo pessoas jurídicas de menor porte transfiram parte ou até mesmo toda sua produção.

Inserido neste cenário encontra-se o trabalhador, que é quem enfrenta as consequências desse modo de contratação, as quais, claramente causam o enfraquecimento dos direitos trabalhistas.

Atualmente a terceirização surge como a principal forma de transgressão à dignidade do trabalhador, já que, inegavelmente, muitas vezes o empregador utiliza indiscriminadamente tal método, com fins unicamente lucrativos, deixando de lado o ético e sem importar-se com os resultados nocivos.

No Brasil não há legislação específica que normatize a matéria, e por isto vem sendo alvo de intenso debate nos tribunais trabalhistas. A única regulamentação existente provém da Súmula nº 331 do Tribunal Superior Trabalho, a qual autoriza a terceirização de atividade-meio, e proíbe a terceirização de atividade-fim, além de conferir outras disposições. Entretanto, percebemos certa carência legal e doutrinária, que tratem dos limites da transferência da mão-de-obra, bem como de conceitos e definições sobre o tema, já que tais critérios são fixados apenas pela jurisprudência.

Essa ausência causa insegurança jurídica, e incentiva à ocorrência de irregularidades e cometimento de excessos por parte das empresas.

Neste contexto, não se pode esquecer que, embora seja o trabalhador a parte mais exposta ao problema, em razão de sua óbvia vulnerabilidade, é certo que os prejuízos também ecoam na outra extremidade da relação, pois os empregadores ainda caminham em solo instável, ante a citada falta de leis, divergência jurisprudencial e maiores estudos sobre o tema.

Dependendo do ramo explorado, existe a dificuldade de distinção entre atividade-meio e atividade-fim, e muitas vezes, as empresas acabam sendo surpreendidas com condenações judiciais, julgando ilícitas as terceirizações, as quais acreditavam serem legais.

Existem ainda seguimentos, que apresentam verdadeiros desafios para a justiça, no sentido de determinar a licitude ou não, da terceirização, como ocorre na indústria do vestuário, onde é extremamente comum a transferência de toda a produção para empresa terceira, casos estes denominados de “contratos de facção.” Em situações como estas, no atual cenário jurisprudencial, é muito difícil a prevenção pelo lado empresarial, já que é praticamente impossível determinar antecipadamente se haverá responsabilização subsidiária pelos créditos trabalhistas dos funcionários da prestadora de serviços.

Indubitavelmente, a situação da terceirização no Brasil, vem trazendo efeitos negativos para todas as partes da cadeia produtiva.

Há um Projeto de Lei em trâmite<sup>3</sup>, que busca regularizar a matéria, entretanto, enfrenta forte rejeição de diversos seguimentos da sociedade, principalmente jurídica e sindical, pois autoriza a terceirização da atividade-fim, e, portanto, afrontaria os direitos dos trabalhadores.

Tal projeto, que será tratado com maiores detalhes no decorrer deste trabalho, a nosso ver, além de realmente por em xeque os direitos personalíssimos do trabalhador, possui muitas falhas, e não é adequado para regularizar os obstáculos que cercam o instituto da terceirização.

Portanto, o presente estudo buscará trazer elementos que auxiliem o esclarecimento do instituto da terceirização, com a apresentação de conceitos, casos práticos, abordando o tema sob o enfoque dos direitos fundamentais do trabalhador.

Para a elaboração desta pesquisa, o principal método utilizado foi o indutivo, partindo-se do estudo particular para o geral.

## **1. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA HUMANA E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

São várias as estratégias utilizadas por grandes empresas, a fim de atingir lucros cada vez maiores, mesmo que isso implique na dilaceração dos direitos trabalhistas, e, conseqüentemente, da dignidade do trabalhador.

Conforme exposto no capítulo anterior, a terceirização da mão-de-obra compromete seriamente vários direitos trabalhistas conquistados ao longo da história. Ela é uma das principais formas contemporâneas de afronta da dignidade do trabalhador.

A dignidade é qualidade intrínseca e indissociável de todo ser humano, e considerando que a destruição de um implicaria a destruição do outro, e a tutela da dignidade da pessoa deve constituir meta permanente da humanidade, do Estado e do Direito (SARLET, 2009, p. 29).

---

<sup>3</sup> Projeto de Lei nº 4.330/2004, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel do PMDB.

A dignidade independe das circunstâncias concretas, já que inerente a toda e qualquer pessoa humana, visto que, em princípio, todos (mesmo o maior dos criminosos) são iguais em dignidade, mesmo que não se portem de forma igualmente digna nas relações com seus semelhantes. A dignidade de toda e qualquer pessoa, mesmo aquelas que cometem as ações mais indignas e infames, não poderá ser objeto de desconsideração (SARLET, 2009, p. 47).

Desde a antiguidade havia preocupação com proteção dos direitos personalíssimos do homem. Na Grécia antiga a proteção da personalidade humana se assentava sobre três ideias centrais. A primeira formulava a noção de repúdio à injustiça; a segunda vedava toda e qualquer prática de atos de excesso de uma pessoa contra outra e a última proibia a prática de atos de insolência contra a pessoa humana (SZANIAWSKI, 2005, p. 24).

Das diferentes concepções elaboradas pelos pensadores, anotamos algumas ideias relativas a esse progredir do termo pessoa, sendo das mais antigas definições a de Boécio, para quem pessoa consistia em *naturae rationalis individua substantia*, isto é, a substância individual de natureza racional. Logo, é a pessoa reconhecida como indivíduo, como substância, por ser um ente que existe por si mesmo. Esse conceito de pessoa, afirma Zambrano, inspirou todo o pensamento medieval, tendo Santo Tomás de Aquino adotado como sua essa definição. Alberto Magno definiu pessoa como *ens ratum et perfectum* e São Boaventura concebia a pessoa como *persona de sui ratione dicit suppositum distinctum proprietate ad dignitatem pertinente* (SZANIAWSKI, 2009, p. 35).

Para Diogo Costa Goncalves (GONÇALVES, 2008, p. 10), o conceito de pessoa é composto por três dimensões. A primeira dimensão considera o homem em si e por si (nesse caso, o conceito de pessoa é determinado ontologicamente). A segunda considera o homem se relacionando com os outros seres que compõem o universo (nesse caso, o conceito de pessoa é determinado pela abertura relacional). E por fim, a terceira estabelece o lugar que o homem ocupa no universo, o que ele almeja ser e alcançar por meio de suas realizações (nesse caso, o homem é considerado potencial e ambientalmente).

Capelo de Sousa (1995, p. 116), conceitua o bem da personalidade humana, juridicamente tutelado, como “o real e o potencial físico e espiritual de cada homem em concreto, ou seja, o conjunto autônomo, unificado, dinâmico e evolutivo dos bens integrantes da sua materialidade física e do seu espírito reflexivo, sócios ambientalmente integrados.”

No âmbito do pensamento jus naturalista dos séculos XVII e XVIII, a concepção da

dignidade da pessoa humana, assim como a ideia do direito natural em si, passou por um processo de racionalização e laicização, mantendo-se, todavia, a noção fundamental da igualdade de todos os homens em dignidade e liberdade. (SARLET, 2009, p 34 e 35).

À luz do que dispõe a Declaração Universal da ONU, bem como considerando os entendimentos de demais tribunais, verifica-se que o elemento nuclear da noção de dignidade da pessoa humana parece continuar sendo reconduzido, à matriz kantiana, centrando-se, portanto, na autonomia e no direito de autodeterminação da pessoa. (SARLET, 2009, p 34 e 35).

No Brasil, o constituinte reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, pois o ser humano constitui a finalidade, e não meio da atividade estatal (SARLET, 2009, p 73 e 74).

No artigo 427, 1, do Tratado de Versalhes foram mencionados os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. O primeiro princípio é que o trabalho não pode ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio (MARTINS, 2012, p. 71).

Mesmo com ampla proteção legal e doutrinária da dignidade da pessoa, a qual veio ampliando-se em todas as sociedades através da história, as aspirações vorazes do capitalismo sempre acabam pondo em risco os direitos fundamentais do trabalhador, o qual sendo, obviamente, a parte mais frágil da relação trabalhista, é exposto a práticas empresariais pouco ortodoxas, que desprezam quaisquer princípios para obter lucros.

Maria Aparecida Alkimin explica a situação enfrentada pelo trabalhador na realidade contemporânea:

A violência da vida moderna que mais assombra e que constitui em flagrante atentado à dignidade humana e à garantia de exercício pleno dos direitos fundamentais é a chamada violência estrutural ou institucionalizada, ou seja, aquela baseada em fatores socioeconômicos, institucionais, culturais bem como fruto da explosão demográfica, desintegração social, influência dos meios de comunicação de massa, da globalização sem fronteiras e sem respeito às diferenças, que amplia as desigualdades e enaltece a miséria, causando mal-estar coletivo e enfraquecimento das instituições públicas, revelando-se também, a violência estrutural em forma de atentado à criança com a exploração do trabalho infantil, às mulheres, negros, trabalhadores que são discriminados, condições de vida indigna, baixos salários, desemprego, etc., que levam a miséria e até a criminalidade, como forma de repressão ou defesa dos oprimidos pela desigualdade e desequilíbrio estrutural, enfim, são as violências que integram o contexto da vida moderna. (2008, p. 104).

Por estas razões que a democracia moderna assegura a proteção dos fracos com tanto mais

condescendência quanto estes são, de fato, os mais numerosos. O poder pertence a poucos; as riquezas estão acumuladas nalgumas mãos; a liberdade de comércio permite a intensidade da produção e a concentração dos bens, por consequência, fortunas privadas consideráveis. (VIANNA. 2000, p 39).

No âmbito do Direito do Trabalho impera o princípio da proteção, que segundo Sérgio Pinto Martins (2012, p. 72), deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei. O princípio protetor pode ser uma forma de justificar desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes.

Ruy Barbosa em célebre discurso como paraninfo dos formandos da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, em São Paulo, intitulado “Oração aos Moços” discorreu famosa ideia sobre igualdade e desigualdade:

A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualem. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. (WIKIPÉDIA, 2013).

Não só a eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais, mas também o trabalho é parte essencial da vida das pessoas ocupando-lhes boa parte de seu tempo. Logo, para que se assegure a dignidade da pessoa humana nas relações laborais o cuidado com o meio ambiente de trabalho tanto deve ser com relação à redução de riscos físicos, químicos e biológicos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII da CF), como se devem extirpar as agressões ao psicológico, à honra e à moral. (SILVA / RIZZO, 2013, páginas diversas).

O Reconhecimento jurídico-constitucional da liberdade de greve e de associação e organização sindical, jornada de trabalho razoável, direito ao repouso, bem como as proibições de discriminação nas relações trabalhistas foi o resultado das reivindicações das classes trabalhadoras, em virtude do alto grau de opressão e degradação que caracterizava, de modo geral nas relações entre capital e trabalho, não raras vezes, resultando em condições de vida e trabalho manifestamente indignas, situação que, de resto, ainda hoje não foi superada em expressiva parte dos Estados que integram a comunidade internacional. Em verdade, cuida-se em boa parte de

direitos fundamentais de liberdade e igualdade outorgados aos trabalhadores com o intuito de assegurar-lhes um espaço de autonomia pessoal não mais apenas em face do Estado, mas especialmente, dos assim denominados poderes sociais destacando-se, ainda, a circunstância de que o direito ao trabalho (e a um trabalho em condições dignas) constitui um dos principais direitos fundamentais da pessoa humana. (SARLET, 2009, p. 100 e 101).

Para Arnaldo Süssekind (2000, p. 39) a importância da constitucionalização das normas básicas de proteção ao trabalho pode ser evidenciada pelo simples fato de que tal hierarquia confere a essas normas “natureza de caráter público, de modo que não podem ser alteradas sob nenhum ponto de vista, nem pelas partes interessadas em soluções especiais, nem pelos órgãos de Estado em suas atividades jurídicas ou políticas”. Constituem princípios inderrogáveis, porque inseridos na Constituição, e, nesta, os direitos e garantias sociais-trabalhistas individuais foram classificados como cláusulas pétreas.

O mesmo autor assevera que os instrumentos normativos alusivos às relações de trabalho devem objetivar a prevalência dos valores sociais do trabalho. E o respeito à dignidade do trabalhador constitui um dos direitos supra estatais inerentes ao ser humano, cuja observância independe da vigência de leis nacionais ou tratados internacionais.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização pode ser definida como “fenômeno da transferência da produção de bens ou serviços para outra empresa ou pessoa que não aquela que, primitivamente, os produzia”. (CARDONE, 1992, p. 18).

Leda Maria Messias da Silva (SILVA, 2005, p. 83), ilustra que terceirização é o processo pelo qual se delega a terceiros, denominados parceiros, a produção de serviços ou bens que não façam parte da atividade-fim da tomadora de serviços. Como terceiro há que se entender a pessoa física ou jurídica que não se vincula como empregado da tomadora de serviços, porque é estranho à relação de emprego.

Esse modelo de contratação libera a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade. (SILVA, 2004, p. 44).



João Lima Teixeira Filho traz claros ensinamentos acerca da terceirização:

Está visto que o trabalho temporário, configurado por relação jurídica triangular, constitui exceção ao estabelecimento do vínculo empregatício diretamente entre quem exerce o poder de comando e aquele que executa, mediante salário, uma atividade laboral de que se ressente a empresa tomadora. Contudo, impende perquirir outras figuras do cotidiano onde uma empresa interposta se faz presente, embora com características distintas das verificadas no trabalho temporário.

Contratos regidos pela legislação civil, como os de empreitada e o de prestação de serviços lato sensu, por si só, não se comisturam com o contrato de trabalho nem invadem o campo de atuação do Direito do Trabalho, apesar da existência – sob o enfoque tipicamente trabalhista – de uma terceira pessoa entre quem contrata a prestação do serviço e quem a executa. Mas ao Direito do Trabalho interessa o modo pelo qual a obrigação avençada é satisfeita. (2000, p. 281).

Teixeira Filho distingue os contratos de prestação de serviços e de empreitada, como aqueles legitimamente ajustados para a execução de tarefas que não correspondem a atividades necessariamente ligadas ao empreendimento do contratante, daqueles cujo objetivo é a substituição da mão-de-obra normal e permanente da empresa, sem a qual não se concebe o respectivo empreendimento econômico (2000, p. 281).

Continua o autor dizendo que os contratos previstos no Código Civil hajam sido celebrados para tarefas estranhas às atividades normais da empresa contratante, caberá verificar-se, em cada caso, se os empregados da firma contratada trabalham, de fato, subordinados ao poder de comando da referida empresa. Em caso afirmativo, haverá nítida simulação em fraude à lei trabalhista (art. 9º da CLT), configurando-se o contrato-realidade de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores formalmente vinculados à firma contratada (art. 442, combinado com os arts. 2º e 3º da CLT) (2000, p. 281).

Sergio Martins Pinto (2012, p. 202) explica que a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa, podendo compreender tanto produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância, ou até para serviços temporários.

O mesmo autor explica que “a terceirização é um fenômeno que vem sendo largamente utilizado no mundo moderno, especialmente na Europa. No nosso país é que recentemente passou a ser adotada pelas empresas. Isso mostra que estamos saindo da era industrial para entrar na era

dos serviços”. (1996, p. 27).

O principal precursor da terceirização é o modelo de produção adotado pela empresa Toyota, o qual passou a ser desenvolvido a partir da Segunda Guerra Mundial, denominado *Toyotismo*.

No modelo toyotista, a produção dos bens fragmenta-se por vários agentes econômicos diferentes, que muitas vezes se dispersam por vários Estados, com o objetivo de aproveitar seletivamente as vantagens proporcionadas pela legislação interna de cada um. Retrai-se o mercado de trabalho formal, e campeia a terceirização, fragilizando os trabalhadores e seus sindicatos. (SARMENTO, 2004, p. 47)

No Brasil, as terceirizações se iniciaram por ato do próprio governo nas suas questões internas, com o Decreto-Lei 200/1967 e, em seguida, a Lei 5.645/1970, como medidas para evitar o gigantismo estatal, o que foi também adotado pelo setor privado. Os tribunais brasileiros, acostumados com a relação trabalhista bilateral, num primeiro momento ao constatarem que uma empresa dispunha seus empregados para prestar serviços dentro de outra empresa, entenderam que se estava diante do fenômeno da intermediação de mão de obra, tão repudiada pelo Direito do Trabalho. (SILVA / RIZZO, 2013, páginas diversas).

Para José Cairo Júnior (2009. p, 300), o grande problema é identificar o que seria atividade-meio e atividade-fim de uma empresa. Presume-se ser atividade-fim da empresa aquela que se encontra estreitamente ligada ao seu objetivo social. Entretanto, nesse aspecto, prevalece o princípio da primazia da realidade, se não há correspondência entre o que consta do estatuto social e o que de fato a empresa está desenvolvendo como atividade.

Algumas empresas, como no caso das instituições bancárias, são grandes utilizadores da terceirização, pois é praxe suprir os setores de limpeza, vigilância e telefonia através da mão-de-obra interposta, sendo, este o exemplo clássico de terceirização de atividade-meio.

A terceirização da atividade-fim, a princípio é ilícita, todavia, existem entendimentos doutrinários e jurisprudenciais que aceitam a sua ocorrência, como no exemplo dos contratos de facção, embora conforme a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que é o principal dispositivo regulamentador deste instituto, não preveja tal possibilidade. A qual se transcreve:

SUM-331 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.(Tribunal Superior do Trabalho, 2011).

Se seguida rigidamente a Súmula 331 do TST, é claramente proibida a terceirização da atividade-fim, porém, eventualmente se observam nos tribunais algumas decisões contrárias, mormente quando não fica claro no conjunto probatório processual que a prestação de serviços era sobre o objeto principal de exploração.

Algumas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região demonstram tais circunstâncias, como a seguir pode se ver em decisão considerou lícita a terceirização:

TRT-PR-22566-2011-011-09-00-8 - COMPENSAÇÃO E MICROFILMAGEM DE CHEQUES. ATIVIDADE DE SUPORTE BANCÁRIO PASSÍVEL DE TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE EM FACE DO BANCO TOMADOR DOS SERVIÇOS. A finalidade social de qualquer instituição bancária não se resume à compensação e microfilmagem de cheques depositados via caixa eletrônico ou terminal de autoatendimento, abrangendo, precipuamente, a administração de investimentos financeiros de diversos clientes. Desde seu surgimento com o florescimento do comércio no fim da Idade-Média, as casas bancárias se dedicam à captação de recursos financeiros, realizando a guarda dos haveres que lhe são depositados, administrando os investimentos realizados com tais ativos para a percepção de juros e devolvendo aos clientes a quantia depositada e devidamente incrementada (após a dedução dos "spreads", taxas de administração e tributos sobre os rendimentos) com a rentabilidade oriunda das aplicações efetuadas. Portanto, a atividade-fim do

Banco Réu consiste na administração de contas, ativos e investimentos financeiros de seus clientes, sendo a atividade de compensação e microfilmagem de cheques de mero suporte, passível, assim, de ser terceirizada licitamente, nos moldes do item III da Súmula nº 331 do C. TST. O Reclamante não trabalhava nas dependências do Banco Reclamado, não necessitando sequer comparecer a qualquer agência deste para executar seus préstimos, ficando lotado na sede da empresa prestadora de serviços que era sua real empregadora e possuía outros clientes além do Banco Réu, bem como, não tinha acesso irrestrito ao sistema deste e nem aos dados sigilosos das contas dos clientes, sequer prestando atendimento a estes e não podendo efetuar a abertura de contas correntes, não sendo, ainda, subordinado a qualquer preposto do Banco tomador dos serviços, não sendo possível vislumbrar, assim, o alegado liame empregatício entre este e o Autor. Recurso ordinário do Reclamante a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2013).

A aresta colacionada a seguir, exemplifica situação em que é reconhecida a ilegalidade da terceirização:

TRT-PR-03693-2011-965-09-00-3 - TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE FIM DE BANCÁRIO - ENQUADRAMENTO. I - a prova testemunhal evidencia que o trabalho desenvolvido pela autora representava a execução do objeto empresarial do Banco reclamado, demandando atividade não só dos trabalhadores terceirizados, como dos seus próprios empregados; II - em que pese a Resolução 3.110/03 do Banco Central permita a contratação, pelas instituições financeiras, de empresas prestadoras de serviço, este aval não tem o condão de tornar lícito, perante o direito do trabalho, o desenvolvimento de atividade-fim por empresa interposta, porquanto atentaria à regra de competência legislativa - art. 22, I, CF, retirando eficácia de diploma legal - art. 9º, CLT, observadas condições especiais do trabalho bancário, que enseja disposições específicas - arts. 224 a 226 da CLT. Recurso da ré a que se nega provimento no particular. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2013).

Diante das decisões regionais, oportunas as lições de Maurício Godinho Delgado, sobre o fenômeno da terceirização:

O Enunciado 331 tem o cuidado de esclarecer que o modelo terceirizante não pode ser utilizado de modo fraudulento. Assim, estatui que se manterá lícita a terceirização perpetrada, nas três últimas situações-tipo (atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador) acima enunciadas, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços (Enunciado 331, III, in fine, TST).

Isso significa, na verdade, que a jurisprudência admite a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais, mediante a qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no

estabelecimento da tomadora. A subordinação e a personalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados. (2002, p. 430).

Em verdade, percebe-se que quando evidenciado de modo claro a terceirização da atividade-fim, a jurisprudência é unânime no sentido de declarar sua ilegalidade.

Encontra-se em trâmite no Congresso Nacional o projeto de Lei nº 4.330/2004, que regulamentaria a terceirização. Tal projeto autoriza a terceirização da atividade-fim, prevê aplicação dos artigos 421 a 480 e 593 a 609 do Código Civil, (parte de contratos e prestação de serviços), autoriza prestação de serviços na sede da tomadora ou em outra localidade e prevê a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços.

Todavia, ao permitir a terceirização da atividade-fim e autorizar esse tipo de prestação de serviços dentro da própria empresa, o projeto de lei põe em sérios riscos dos direitos fundamentais do trabalhador.

Nas palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado, a aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004, que regulamenta a terceirização no Brasil, terá “efeito avassalador” nas conquistas dos trabalhadores e reduzirá a renda em até 30% (trinta por cento). (Ecofinanças, 2013).

Essa Lei libera a tão temerosa “Terceirização Selvagem” que é a pior forma de precarização dos direitos do trabalhador, e aniquilaria muitas conquistas obtidas através de tantas lutas ao longo dos anos.

Mesmo com o amplo repúdio de diversos órgãos, em alguns ramos, a terceirização da atividade-fim, por vezes é aceita pela jurisprudência, aumentando ainda mais a insegurança jurídica sobre o tema.

Dessa forma, será conferida no próximo tópico, atenção especial ao caso dos contratos de fabricação, que são uma forma de terceirização de serviços comuns da indústria têxtil, isto porque há entendimentos, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, favoráveis à licitude deste tipo de contratação, mesmo que da atividade-fim.

### 3. CONTRATOS DE FACÇÃO

Com o passar dos anos, pela dinâmica da vida e pela incessante busca pelo incremento da produção, acompanhada da redução de custos, criou-se uma figura híbrida na indústria, com elementos de “terceirização” e de empreitada, conhecida por “facção. (KROST, 2007, p. 1)”

Este fenômeno é extremamente comum no ramo industrial têxtil<sup>4</sup>, quando empresas confeccionistas transferem toda, ou parte, de sua produção para empresas faccionistas.

Para melhor entender, empresas têxtil que possuem uma marca/grife, bem como detentoras do processo de criação e desenho são denominadas confecções; enquanto as empresas têxtil que não possuem marca própria, processo de criação e apenas produzem peças de vestuário para as confecções, são chamadas de facções.

No dicionário jurídico de Plácido e Silva (2008, p. 121) consta “do vocábulo facção, tomado, também, no sentido de parcialidade, formam-se as palavras faccioso, indicativo de tudo”.

Na Wikipédia, encontra-se a seguinte definição:

No Brasil, “facção” é o nome dado às indústrias de confecções e vestuário que fazem seus serviços exclusivamente para outras empresas de confecções, seja indústria ou comércio. Em outras palavras, uma confecção que não possui marca própria, estilistas, desenhistas, lojas.

O conceito de facção remete a um sistema de subcontratação da produção muito comum na indústria têxtil da Inglaterra do século XVIII (conhecido como *putting-out system* ou *workshop system*). Este sistema se opõe ao sistema de manufatura (*factory system*), no qual a mão-de-obra é contratada para trabalhar nas instalações da fábrica. (Wikipédia, 2013).

Essencialmente, o contrato de facção, deveria ser o fracionamento de apenas uma parte do processo de produção fabril de uma determinada marca de peças de vestuário (aqui se entenda como roupas em geral, calçados, chapéus, bonés, etc.) para outra empresa que não possua marca própria, cujo objeto social é exatamente a prestação de serviços de faccionistas.

O fundamento jurídico utilizado pelas confecções, na busca pela legalidade da prática,

---

<sup>4</sup> A indústria têxtil-vestuário é composta de várias etapas produtivas inter-relacionadas: a primeira fase da cadeia têxtil-vestuário diz respeito às fibras e/ou filamentos que serão preparadas para a etapa da fiação. A segunda etapa refere-se à produção de fios, que podem ser naturais, artificiais ou sintéticos. A terceira etapa é a da tecelagem: nesta os tecidos resultam de processos técnicos distintos, que são a tecelagem de tecidos planos, a malharia e a tecnologia de não tecidos; acabamentos: essa etapa consiste de uma gama de operações que confere ao produto conforto, durabilidade e propriedades específicas; confecção: é a última etapa do processo produtivo (roupas e artigos têxteis em geral), que resumidamente engloba desenho, confecção de moldes, gradeamento, encaixe, corte e costura - esta última é a principal etapa da confecção, concentrando a maioria das operações (LUPATINI, 2004, p. 21).

surge no sentido de que é da própria natureza da empresa faccionista assumir a produção fabril de outro empreendimento do ramo, e, assim, não trataria de prestação de serviços e/ou terceirização irregular, mas sim de industrialização de criação.

Todavia, na prática, as empresas de confecção vêm sistematicamente transferindo completamente sua produção, sendo que sequer uma parte do processo é feito nas suas dependências, descaracterizando a essência do contrato de facção.

Neste sentido o TST já concedeu entendimento favorável a licitude da transferência de produção, fundamentando que não existe terceirização, mas sim compra de produtos acabados de uma empresa pela outra. Vejamos:

RR-71000-14.2007.5.12.0048 - RESPONSABILIDADESUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FACÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 331, ITEM IV, DO TST. A responsabilidade subsidiária prevista na Súmula nº 331, item IV, desta Casa, somente tem lugar quando se trata de terceirização lícita de mão de obra, devendo o tomador de serviços responder em decorrência da culpa in vigilando e/ou in eligendo na contratação da empresa interposta, que se torna inadimplente quanto ao pagamento dos créditos trabalhistas devidos ao empregado. Nos contratos de facção, no entanto, não existe contratação de mão de obra, uma vez que a contratada se compromete a entregar à contratante um produto final, acabado, produzido por seus empregados, sob sua responsabilidade e controle. Assim, a empresa tomadora dos serviços, por não ter nenhum controle sobre a produção da contratada, isenta-se de qualquer responsabilidade pelos contratos trabalhistas firmados com os empregados da empresa de facção, os quais não estão subordinados juridicamente à contratante. Não tendo o Regional noticiado a existência de qualquer espécie de ingerência dos serviços da empresa de facção por parte da reclamada ou algum tipo de subordinação dos seus empregados para com a contratante, tona-se inaplicável o disposto na Súmula nº 331, item IV, do TST. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>5</sup> (Tribunal Superior do Trabalho, 2011).

Nos Tribunais Regionais, existe ainda muita divergência. Isso fica claro ao analisarmos o caso do Tribunal Regional da 9ª Região (Estado do Paraná), onde, embora haja alguma tendência pelo reconhecimento da ilicitude da terceirização, o assunto ainda está longe de pacificação, conforme pode ser visto nas ementas a seguir:

TRT-PR-00450-2010-068-09-00-8 - CONTRATO DE FACÇÃO. HIPÓTESE DE TERCEIRIZAÇÃO DE MAO DE OBRA EM FRAUDE A LEI. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA CONTRATANTE.

---

<sup>5</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR-71000-14.2007.5.12.0048, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/09/2011.

Verificados nos autos elementos como exclusividade na prestação dos serviços da empresa de facção à empresa contratante, efetivo controle e fiscalização pela contratante sobre as atividades desenvolvidas pela empresa faccionista, bem como execução, por esta, de atividades ligadas à dinâmica ordinária da contratante (atividade-fim), resulta descaracterizado o contrato de facção. Ao se concluir que houve fornecimento fraudulento de mão de obra terceirizada, torna-se plenamente aplicável a Súmula 331 do TST à situação concreta. Correta a sentença em que se reconheceu a responsabilidade subsidiária da empresa contratante quanto ao pagamento dos créditos trabalhistas devidos ao autor. Recurso da ré a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho, 2013).

TRT-PR-02927-2006-242-09-00-7 - CONTRATO DE FACÇÃO. HIPÓTESE DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM FRAUDE A LEI. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA CONTRATANTE. Verificado nos autos elementos como a exclusividade na prestação dos serviços da empresa de facção à empresa contratante, o efetivo controle e a fiscalização pela contratante sobre as atividades desenvolvidas pela empresa faccionista, bem como a execução, por esta, de atividades ligadas à dinâmica ordinária da contratante (atividade-fim), resulta descaracterizado o contrato de facção. Ao se concluir que houve fornecimento fraudulento de mão de obra terceirizada, torna-se plenamente aplicável a Súmula 331 do TST ao caso concreto. Correta a sentença que determinou a responsabilidade subsidiária da ré, empresa contratante, quanto ao pagamento dos créditos trabalhistas devidos à autora. Recurso da ré que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho, 2010).

TRT-PR-02200-2012-325-09-00-0 - CONTRATO DE FACÇÃO. AUSÊNCIA DE EXCLUSIVIDADE DA CONTRATADA OU DE INGERÊNCIA NA FORMA DE PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 331, DO C. TST. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DAS RECLAMADAS. No contrato de facção uma empresa entrega a outra produtos de sua marca, em geral semi-elaborados, para que esta efetue sua confecção, inexistindo fornecimento de mão de obra, mas apenas dos produtos acabados. Trata-se de contrato atípico, que, em princípio, cumpridos seus requisitos, não padece de qualquer ilegalidade. Envolve, portanto, a terceira fase do processo produtivo (justamente aquela ligada à facção/costura das peças), sendo que tanto a criação, os cortes (em geral), a eleição dos tecidos e todo o processo relacionado à venda, desenvolvem-se fora da facção. Não se afigura correta (salvo se outros elementos conduzirem neste sentido) a sua identificação com a terceirização ilícita em atividade-fim, pois só parte do processo produtivo é transferida à facção, ou seja, ela sozinha não é capaz de realizar a atividade-fim da pessoa jurídica que lhe transfere a mercadoria cortada, sem nenhuma ingerência, para costura. Assim, para que se entenda pela ilicitude do contrato de facção, além da produção exclusiva em favor da contratante, é necessária a comprovação da ingerência desta sobre a empresa contratada, pois, assim, elucida-se o desvirtuamento com a mera contratação de mão de obra e intervenção sobre a prestadora de serviços, como se esta fosse mera unidade fabril da empresa beneficiária, impondo-se, nesta hipótese, a responsabilização subsidiária da tomadora, que acaba, nesses termos, por transferir a consecução de sua atividade-fim a terceiro. A esses elementos, a doutrina acrescenta a falta de continuidade na prestação de serviços, pois, no contrato de facção a contratada presta serviços a outras pessoas jurídicas, de



modo que dentro do mesmo contrato de emprego, um mesmo empregado costura peças de diversas outras empresas, não se vinculando por tempo suficiente à produção de cada uma delas. Em momento algum a Reclamante diz ter sofrido ingerência em seu contrato de emprego ou na forma de realização dos serviços pelas Reclamadas. Na medida em que se verifica a ausência de exclusividade na prestação de serviços da empresa que empregou a Reclamante (Alex S. P. D. de Oliveira - Confecções - ME.) a uma única outra (o que redundaria em ilícita terceirização de atividade-fim) e a inexistência de efetivo controle, por parte da empresa contratante, sobre as atividades da contratada e, em especial, sobre as atividades dos trabalhadores que esta admite, não se cogita da incidência da Súmula nº 331, IV, do C. TST. Recurso da segunda e da quarta Reclamadas a que se dá provimento para afastar a responsabilidade subsidiária que lhes foi imposta. (Tribunal Regional do Trabalho, 2013).

Percebe-se que se trata de jurisprudências recentes, sendo que as duas primeiras reconhecem a ilicitude da terceirização, enquanto a última, entende não ser aplicável à Súmula nº 331, IV, do TST. Portanto, no âmbito do mesmo tribunal, são vistas decisões distintas à casos análogos, observando que é levada em consideração a questão da ingerência.

A fim de ilustrar a realidade do problema, é interessante trazer a tona um caso prático ocorrido em 2010 na jurisdição da cidade de Umuarama, Estado do Paraná.

É fato notório, que a região norte e noroeste do citado estado, nas cidades de Maringá, Umuarama e Cianorte, a grande contratação de empresas de facção pelas empresas de confecção de roupas.

A falta de consenso jurisprudencial e legal causa imensa dificuldade na prevenção de futuras lides. No citado caso, houve o fechamento de uma empresa de faccionista da cidade de Altônia, com demissão automática de todos os funcionários, sem pagamento de quaisquer verbas rescisórias e demais direitos trabalhistas. Essa empresa de facção, prestava serviços exclusivos para uma famosa marca de roupas jeans do Estado de São Paulo. Foram propostas 54 (cinquenta e quatro) reclamações trabalhistas em face da empresa de facção e da empresa de confecção, esta última como devedora subsidiária.

Como não houve acordo, todas as ações foram submetidas a julgamento, sendo que se verificou integralmente o reconhecimento da empresa tomadora de serviços como responsável subsidiária pelos créditos trabalhistas dos trabalhadores. Dessa feita, houve a interposição de recurso ordinários em todos os casos por parte apenas da empresa confeccionista.

Em 2010, o Tribunal Regional da 9ª Região, era composto por cinco turmas, sendo que 03 delas (segunda, terceira e quinta turmas) mantiveram a condenação de primeiro grau, enquanto

duas (primeira e quarta), entenderam não haver ilicitude na contratação. Nenhuma das partes conseguiu alterar as decisões através de recurso de revista.

Em casos idênticos, uma porcentagem de trabalhadores tiveram seus créditos trabalhistas satisfeitos, enquanto outros, nada receberam, em razão da insolvência da empresa de facção, fato este que, naturalmente gera um cenário de sensação de injustiça, frustração e revolta.

Essa situação também é ruim para empresa de confecção, pois nunca saberá se será responsabilizada subsidiariamente quando contratar serviços de facção. O maior exemplo de prejuízos, para ambas as partes, é proveniente de casos famosos, com grande repercussão na mídia.

Segundo reportagem publicada no site da Revista Veja ([www.veja.abril.com.br](http://www.veja.abril.com.br), 2011), havia um grupo de dezesseis trabalhadores estrangeiros (sul-americanos) produzindo peças de roupas para uma empresa faccionista e fornecedora da Marca espanhola “Zara”, em condições de semi-escravidão. Conforme foi amplamente divulgado, a remuneração paga pela empresa a cada um dos funcionários não era condizente com o tempo de trabalho, e eles tampouco tinham carteira assinada. “Não havia salário fixo”, afirmou a costureira Maria Susicleia Assis, diretora do Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco. Além da carga horária elevada, que chegava a atingir 20 horas diárias.

Outro caso famoso é o da Empresa *Le Lis Blanc* do Grupo Restoque, conceituada grife feminina, a qual também contratou serviços de facção de uma empresa que sujeitava seus funcionários à condição análoga de escravo (Uol Economia, 2013).

Destaca a reportagem que o Grupo Restoque, dono da loja de moda feminina *Le Lis Blanc*, vai pagar R\$ 1 milhão por danos morais coletivos pelo trabalho análogo à escravidão em sua cadeia produtiva.

Isto porque em julho de 2013, 28 trabalhadores bolivianos foram flagrados em regime degradante produzindo peças para duas marcas da rede: a *Le Lis Blanc* e *Bourgeois Bohême* (Bo.Bô). As oficinas ficavam nas zonas leste e norte da capital paulista.

Conclui-se nos dois casos em análise que provavelmente não havia intenção das grifes tomadoras de serviços em contratar trabalho escravo, pelo simples risco da perda de credibilidade perante os consumidores, e por transparente responsabilidade social.

Todavia, na ânsia de atender a demanda mercantil e na busca de mão-de-obra barata, empresas acabam se expondo a esse tipo de situação, resultando em punição por flagrante culpa

*in vigilando e culpa in elegendo.*

Os Tribunais Regionais, estão atentos às práticas abusivas que vem sendo, indiscriminadamente, utilizadas pelas empresas de confecção, e, tem, nestes casos, reconhecido a responsabilidade subsidiária das tomadoras de serviço.

A ausência de pessoalidade e de subordinação pelo empregado da empresa contratada não podem servir de óbice à responsabilização da contratante, já que tais requisitos não são exigidos pela jurisprudência quando ajustada a terceirização. (Krost, 2007, p. 1).

Há empresas de confecção que não possuem sequer uma costureira no seu quadro funcional, e transferem completamente a produção para facções, evitando encargos trabalhistas e impondo o risco do negócio para o pequeno empresário.

Não se pode fechar os olhos para esta prática nômade, que esgota toda força de trabalho de uma pequena empresa, e quando lhe é conveniente, transfere sua produção para outra, deixando um rastro de desempregos. Quando há transferência de toda a produção para a empresa de facção, fica nítida a ocorrência de terceirização da atividade-fim, a qual se figura como ilegal.

O problema é que na maioria dos casos dos contratos de facção, a produção das roupas é feita inteiramente nas dependências da prestadora, e isso não pode ser relevado pela Justiça do Trabalho, diante da determinação da Súmula 331, IV do TST.

Atento a esta situação que vem ocorrendo reiteradamente na citada região do Paraná, o Sindicato dos Oficiais Alfaiates Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Cianorte e Região (SINDCOST), conseguiu inserir na Convenção Coletiva de Trabalho, cláusula regulamentadora da questão da terceirização:

CLÁUSULA 73ª – TERCEIRIZAÇÃO - As empresas que terceirizarem seus serviços serão obrigadas exigirem das empresas terceirizadas o cumprimento na íntegra das cláusulas aqui convencionadas, inclusive, exigirem a comprovação de pagamento dos pisos salariais aqui esculpidos, bem como, da comprovação do recolhimento de todas as contribuições sociais relativos aos empregados, inclusive dos recolhimentos dos depósitos fundiários, sob pena de responder pelos débitos que forem verificados em relação a inobservância da presente cláusula. (CCT 2013-2014. Disponível em: <[http://www.sindcost.org.br/#/dep\\_convencoesColetivas/](http://www.sindcost.org.br/#/dep_convencoesColetivas/)>).

Esta cláusula visa diminuir a ocorrência da terceirização indiscriminada, obrigando as empresas de confecções signatárias da Convenção Coletiva de Trabalho, terem mais cautela na

contratação deste tipo de mão-de-obra, além de desestimular a interrupção abrupta do contrato.

E conforme bem explicou Oscar Krost (2007) “Sob qualquer prisma que se examine a questão, considerando se tratar a busca pelo aprimoramento das instituições de um objetivo incessante, necessário o reconhecimento, pelas vias legislativa e/ou jurisprudencial, da co-responsabilização da empresa contratante pelos haveres trabalhistas decorrentes da relação havida entre a contratada e seus empregados, como forma, inclusive, de assegurar o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa”.

É imprescindível uma regulamentação jurídico/legal no ordenamento, a fim de que se regularize satisfatoriamente este fenômeno, já que, atualmente o cenário é de insegurança tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.

#### **4. CONCLUSÕES**

Após análise, verificou-se que os trabalhadores, dada sua posição inferior na relação, são quem enfrentam as duras consequências deste fenômeno de terceirização de mão-de-obra, que por muitas vezes, visa simplesmente o lucro, atropelando os princípios constitucionais e trabalhistas. As empresas têm adotado diversas estratégias a fim de atingir lucros cada vez maiores.

Mesmo com ampla proteção legal e doutrinária da dignidade da pessoa, a qual veio ampliando-se em todas as sociedades através da história, as aspirações vorazes do capitalismo sempre acabam pondo em risco os direitos fundamentais do trabalhador, o qual sendo, obviamente, a parte mais frágil da relação trabalhista, é exposto a práticas empresariais pouco ortodoxas, que desprezam quaisquer princípios para obter lucros.

Encontra-se em trâmite no Congresso Nacional o projeto de Lei nº 4.330/2004, que regulamentaria a terceirização. Tal projeto autoriza a terceirização da atividade-fim, prevê aplicação dos artigos 421 a 480 e 593 a 609 do Código Civil, (parte de contratos e prestação de serviços), autoriza prestação de serviços na sede da tomadora ou em outra localidade e prevê a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços.

Todavia, ao permitir a terceirização da atividade-fim e autorizar esse tipo de prestação de

serviços dentro da própria empresa, o projeto de lei põe em sérios riscos dos direitos fundamentais do trabalhador.

A aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004, que regulamenta a terceirização no Brasil, além de reduzir a renda do trabalhador em até 30%, aprova a figura do atravessador que nada produz e somente explora a mão de obra alheia.

Essa Lei libera a tão temerosa “Terceirização Selvagem” que é a pior forma de precarização dos direitos do trabalhador, e aniquilaria muitas conquistas obtidas através de tantas lutas ao longo dos anos.

O contrato de facção, deveria ser o fracionamento de apenas uma parte do processo de produção fabril de uma determinada marca de peças de vestuário (aqui se entenda como roupas em geral, calçados, chapéus, bonés, etc.) para outra empresa que não possua marca própria, cujo objeto social é exatamente a prestação de serviços de faccionistas.

O fundamento jurídico utilizado pelas confecções, na busca pela legalidade da prática, surge no sentido de que é da própria natureza da empresa faccionista assumir a produção fabril de outro empreendimento do ramo, e, assim, não trataria de prestação de serviços e/ou terceirização irregular, mas sim de industrialização de criação.

Todavia, na prática, as empresas de confecção vem sistematicamente transferindo completamente sua produção, sendo que sequer uma parte do processo é feito nas suas dependências, descaracterizando a essência do contrato de facção.

Os julgados dos Tribunais demonstram que a matéria acerca das facções em termos de terceirização, ainda não foi pacificada.

Diante tantas ofensas à dignidade do trabalhador, fica evidente a existência da coisificação da pessoa humana nas relações do trabalho, ou seja, ela se torna análoga a um objeto, sendo tratado dentro do processo produtivo como mera propriedade de outrem.

É imprescindível, estabelecer a regulamentação da terceirização definindo conceitos mais específicos acerca da atividade-fim e atividade-meio para atividades empresariais, e ainda regulamentar e incentivar a criação de cooperativas de trabalho.

Deve ainda ser afastada a possibilidade da terceirização da atividade-fim, pois causaria a total precarização do direito do trabalhador brasileiro.

Portanto, sempre a dignidade do trabalhador, e, conseqüentemente, a dignidade da pessoa humana, deve sobrepor-se a qualquer tipo de prática mercantil, por mais legítima que esta,

aparentemente, se apresente, pois o trabalhador deve ser o elemento mais importante dentro do processo produtivo, ou seja, um ser que tem e deve ter a sua dignidade respeitada no meio ambiente de trabalho, sem processos precarizantes.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Disponível em: <<http://www.trtp.jus.br>>.

CAIRO JR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. Salvador: Podivm, 2009.

CAPELO DE SOUZA, Rabindranath Valentino Aleixo. **O direito geral de personalidade**. Coimbra: Coimbra, 1995.

CARDONE, Marly A, **A terceirização e seus reflexos no direito do trabalho**. In Revista de Direito do Trabalho n. 80, Revista dos Tribunais, dez./92.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

GONÇALVES, Diogo Costa. **Pessoa e direitos de personalidade: fundamentação ontológica da tutela**. Coimbra: Ed. Almedina, 2008.

ECOFINANÇAS. **Economias e Finanças**. Disponível em: < [www.ecofinancas.com/noticias/lei-terceirizacao-pode-afetar-renda-trabalhadores](http://www.ecofinancas.com/noticias/lei-terceirizacao-pode-afetar-renda-trabalhadores)>. Acesso em: 10 nov. 2013.

KROST, Oscar. **Contrato de facção. Fundamentos da responsabilidade da contratante por créditos trabalhistas dos empregados da contratada**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/10611/contrato-de-facciao#ixzz2gPZcBRFy>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

LUPATINI, Márcio. **Relatório Setorial preliminar. Setor têxtil e vestuário**. 12/01/2004. FINEP. Financiadora de Estudos e Projetos. Rede DPP. Disponível em <[http://www.finep.gov.br/PortalDPP/relatorio\\_setorial/impressao\\_relatorio.asp?lst\\_setor=23](http://www.finep.gov.br/PortalDPP/relatorio_setorial/impressao_relatorio.asp?lst_setor=23)>. Acesso em: 14 nov. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídica constitucional**. In Revista Brasileira de Direito Constitucional – *RBDC* n. 09 – jan./jun. 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 27ª ed. atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

SILVA. Leda Maria Messias da / RIZZO. Marcel Antonio Lima. **A regulamentação da terceirização: soluções para preservar a dignidade do trabalhador**. Disponível em <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/?evento=37>>. Acesso em: 20 out. 2013.

SILVA. Leda Maria Messias da, **Cooperativas de Trabalho: terceirização sem intermediação: as cooperativas de mão de obra e a terceirização sem fraudes**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

SINDCOST. Sindicato dos Oficiais Alfaiates Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Cianorte e Região. **Convenção Coletiva de Trabalho 2013-2014**. Disponível em: <[http://www.sindcost.org.br/#/dep\\_convencoesColetivas/](http://www.sindcost.org.br/#/dep_convencoesColetivas/)>. Acesso em: 12 set. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

UOL ECONOMIA. **Loja Le Lis Blanc terá de pagar indenização de R\$ 1 mi por trabalho escravo**. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/08/21/loja-le-lis-blanc-tera-de-pagar-indenizacao-de-r-1-mi-por-trabalho-escravo.htm>>. Acesso em: 10 set. 2013.

VEJA. ABRIL. **Marca Zara está envolvida em denúncia de trabalho escravo**. Disponível em: < <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/trabalho-escravo-encontrado-na-rede-da-zara> >. Acesso em: 10 set. 2013.

VIANNA. Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

WIKIPÉDIA. **A enciclopédia livre**. Flórida: Wikimedia Foundation, 2013. <<http://www.wikipedia.org/>>. Acesso em: 20 nov. 2013.