

ABORDAGEM CRÍTICA ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO

*Yara Maria Pereira Gurgel
Acadêmica do Curso de Direito/UFRN – 8º Período*

“O neoliberalismo busca destruir os fundamentos do trabalho. A crise provocada pelas classes dominantes não pode servir de argumento para chantagem internacional, com a conseqüente agudização das desigualdades sociais e a perda pelos trabalhadores de suas conquistas através da preterida flexibilização das normas laborais.”

(Declaração Final da IX Conferência Continental da Associação Americana de Juristas - Porto Alegre/RS - Junho de 1991). IN: (Terceirização - Uma abordagem crítica do fenômeno). Apud Rubens Soares Vellinho e Clório Erasmo Haerel. SinteseTrabalhista n° 70 Abri/195.

INTRODUÇÃO

Definitivamente, o “*homo sapiens*” está em constante evolução nas relações com os outros de sua espécie, graças a sua eterna insatisfação e a busca do perfeito. Deixou de habitar nas cavernas para viver nos arranha-céus. Inventou a roda, pisou a lua e, finalmente, recebe, informações de toda parte do mundo em alguns segundos via computador. Chegou a um grau tamanho de evolução que até o gênio italiano Leonardo da Vinci espantar-se-ia caso tivesse a oportunidade de, através de uma máquina do tempo, saber os acontecimentos do Séc. XX.

Inicialmente, o homem trabalhava para o seu sustento próprio, pela necessidade de satisfazer sua fome; tempos depois, iniciou-se o sistema de trocas e o regime de utilização do trabalho alheio.

Já os primeiros legisladores da Idade Antiga deram atenção especial ao lado econômico, social e ético do trabalho.

Aos poucos, o trabalhador saiu do regime de escravidão para o de servidão, deixando de ser considerado coisa e passando a ser visto como pessoa.

Com o fim da Idade Média, surgiu um processo de liberalismo econômico, deu-se o início da Era Moderna. Iniciou-se a prática do trabalho livre, de forma que trabalhador e empresário discutiam acerca das condições de serviço; dando ensejo ao surgimento do capitalismo e à polarização das forças produtivas.

Com a crescente evolução que vem acontecendo no mundo atual, as nações procuram reformas inteligentes de todas as ordens para se adaptarem aos novos fenômenos que acontecem em toda economia mundial, diante da modernização dos meios de comunicação, produção e da abertura de mercado, buscando acompanhar a competitividade crescente entre as atividades de mercado.

Tem havido uma busca ansiosa para conseguir melhores preços e maior qualidade na elaboração do seu produto, resultando num altíssimo índice de demissão, retrocesso nas relações

entre capital e trabalho, e ignorância dos princípios e normas vigentes, regentes das relações trabalhistas. Verdadeiro retrocesso à era do tempo em que o trabalhador era visto como mercadoria.

Buscando reduzir os encargos sociais e enxugar a estrutura empresarial, com o fito de obter mais lucros, as empresas iniciaram uma demissão desenfreada de trabalhadores e firmaram contratos com empresas prestadoras de serviços para executarem atividades antes realizadas por empregados com vínculo laboral. Esses terceiros, prestadores de serviços, destituídos de contrato de trabalho com a empresa beneficiada, mas com aquela locadora de seu labor, passaram a realizar as atividades empresariais, especializando-se em determinada área da produção. Portanto, a nova concepção empresarial é a de que somente uma parcela das atividades devem ser realizadas pelos empregados com contrato firmado com a empresa beneficiada.

Essa especialização em determinada área da produção, motivada também pela intervenção cada vez menor do Estado nas relações de trabalho, ferveceu as relações de contrato atípicos, como o contrato por tempo determinado e o trabalho temporário, realizado, na grande maioria das vezes, de forma errônea e acarretando amargas conseqüências à classe dos trabalhadores, por fraudar os direitos e garantias trabalhistas.

Como lembrou a Presidente do TRT da 10ª Região, Maria de Assis Calsing¹, “o desemprego e o aviltamento do mercado de trabalho são realidades que se agravam em todos os países do mundo, em decorrência de distorções éticas e humanísticas geradas por modelos de desenvolvimento que estão sendo implantados, qualquer que seja a denominação que recebam, em um ou outro dos países”.

Diante da crise econômica que atravessa o país e a baixa educação da população, o índice de desemprego cresce de forma alarmante. Aponta-se que o mercado informal de trabalho já abrange mais de 55% da população economicamente ativa no país e que dois milhões de empregos sumiram na indústria, sendo cada vez maior o número de trabalhadores que se submetem a empregos destituídos de anotações em sua carteira do trabalho e, conseqüentemente, dos seus direitos inseridos nas leis trabalhistas vigentes.

É possível afirmar que o conflito entre o capital e o trabalho tem se caracterizado cada vez mais pela constante busca das empresas em manter-se à par da competitividade das relações mundiais de mercado; usando de artifícios como a terceirização, que são fraudulentos aos direitos do trabalhador, os quais foram conquistados através das lutas de classe e da evolução do pensamento humano.

Imperdoável admitir a submissão do desenvolvimento social ao desenvolvimento econômico. A esse respeito, lembra o francês JEAN CLAUDE JAVALLIER²: ***“O direito do Trabalho, por inteiro, foi apanhado pela tormenta econômica”, passando certas questões (como mercado de trabalho, política de emprego, competitividade entre empresas, etc.) a constituírem o núcleo de todos os problemas jurídicos. O fundamento econômico do Direito do Trabalho não dispensa, é claro, a colaboração dos economistas. Mas se espera que o economista, ao contribuir para a elaboração de modernas leis sociais, tenha presente que continua sendo indispensável que o legislador tenha forte criatividade “para colocar, em pé de igualdade, o livre desenvolvimento dos mercados e o pleno respeito ao Homem que trabalha”.***

CONCEITO

Terceirização, segundo Sérgio Pinto Martins³, “*deriva do latim “tertius”, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria*

fora dessa relação, daí, portanto, ser o terceiro.”

Este instituto se usado de forma correta, que é o que pouquíssimo tem acontecido, possibilita a empresa se dedicar tão-somente a sua especialidade, ou seja, às atividades-fins; e as atividades consideradas “meio”, por não serem necessárias ao fim da empresa mas, tão-somente, ao seu funcionamento, como as atividades de limpeza, de vigilância, de manutenção, que não oferecem lucro direto por não estarem ligadas a sua atuação principal, e podem ser executadas por terceiros desde que respeitados os benefícios constitucionais.

Porém, a realidade dos fatos tem provado que essa concepção acerca da terceirização não tem sido empregada acertadamente. A classe patronal tem dado entendimento errôneo acerca da definição de atividade meio. Tem sido considerada como quase toda às atividades da empresa e não somente as desvinculadas ao seu fim e desnecessárias à realização do produto; e que, flexibilizando as normas trabalhistas através da terceirização, é possível agilizar as atividades empresariais, reduzindo o quadro de pessoal com vínculo laboral à empresa, para baixar as despesas administrativas, visando o não recolhimento dos encargos sociais, possibilitando a concentração de investimentos e especialização nas atividades-fim.

Entretanto, não podemos confundir a empreitada com o instituto em questão. Na primeira, o interesse é o resultado do trabalho, da produção, como os contratos das construtoras. Na terceirização, ao final da produção não se extingue a relação contratual até porque não há uma produção final, mas uma permanente realização de trabalhos, de caráter não eventual.

SÉRGIO PINTO MARTINS⁴, nos seus apontamentos acerca da terceirização, atenta para a idéia de parceria existente entre a empresa locadora de serviços e a empresa beneficiada. Existe uma parceria a medida que o interesse não é a conclusão das atividades, mas seu constante exercício e não somente em picos de produção.

Para nós, fervorosos defensores da Justiça, é possível afirmar que a terceirização tem sido adotada pela classe patronal no intuito de negar os direitos trabalhistas à medida que empregados de micro-empresas executam atividades de natureza não-eventual para empresas de grande porte e indústrias, sob sua subordinação e dependência administrativa, atividades essas necessárias ao seu funcionamento, apesar da relação de emprego ser desconstituída de um contrato laboral.

É cada vez mais comum essa forma de flexibilização das relações trabalhistas. Nelas, as empresas transferem sua responsabilidade contratual para outras intermediárias, de padrões salariais inferiores.

Com isso, a fomentação de empresas prestadoras de serviço aumenta dia-após-dia. Somente no ABC paulista, no início da década de setenta, mais de 50.000 trabalhadores firmaram contratos com empresas de locação de mão-de-obra. Atualmente milhares de trabalhadores como esses buscam, através da Justiça do Trabalho, o vínculo empregatício com as empresas beneficiadas.

Fala-se até em “quarteirização”. É o que se entende por gerenciamento e administração de empresas terceirizadas por um tomador de serviços; é a subcontratação de empresas terceirizadas por uma quarta, buscando a empresa beneficiada a redução dos seus salários e encargos sociais..

O próprio Sr. José Renato Pinheiro, presidente de um sindicato patronal, chamou esse instituto de “Terceirização à brasileira” e ainda lembrou que essa nomenclatura surgiu em consequência do “jeitinho brasileiro”, a esperteza em detrimento dos direitos do hipossuficiente.

É certo que essa eterna mania de esperteza tem trazido graves consequências ao trabalhador brasileiro.

Com toda essa desregulamentação trabalhista, sem a devida postura crítica frente à estrutura jurisdicional, as garantias sociais conquistadas pelos trabalhadores têm ficado somente nas linhas dos diplomas legais.

Como lembrou o eminente juslaboralista uruguaio, AMÉRICO PLA RODRIGUEZ⁵, “Os princípios e normas de Direito do Trabalho que têm por objetivo restringir a exploração do homem pelo homem”, estão sendo desrespeitados para dar lugar à prática costumeira de se prejudicar o trabalhador.

REALIDADE FÁTICA

“O capital” - diz MICHEL RIQUET - “não passará nunca de um saco de moedas ou de um conjunto de mecanismos: uma coisa inanimada, em suma. O trabalhador é o homem vivo, despendendo energias. Não se pode, nem se deve, portanto considerá-lo como uma mercadoria qualquer nem tratar o trabalhador como se fora instrumento ou máquina. É a dignidade da pessoa humana que aqui faz valer seus direitos, condenando toda e qualquer manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso feito à imagem de Deus”. (Os Cristãos e o Dinheiro, pág 31).

O desenfreado e errôneo recurso à terceirização tem trazido sérios problemas de ordem jurídica que necessitam serem analisados. Inicialmente, o desrespeito aos preceitos legais contidos na Consolidação das Leis do Trabalho que têm como inspiração e fonte os princípios gerais justralhistas. Tais constituem o ordenamento jurídico do trabalho, não podendo haver contradições entre eles e os preceitos legais.

Francesco Carnelutti⁶, de forma simplificada e concisa, trata da importância dos princípios do direito: “os princípios gerais do direito não são algo que exista fora, senão dentro do próprio direito escrito, já que derivam das normas estabelecidas. Encontram-se dentro do direito escrito como o álcool no vinho: são o espírito ou a essência da lei”.

Dentre os específicos da área trabalhista deparamos com o PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Esse princípio, em poucas palavras, significa que o julgador sempre deverá dar preferência à realidade fática à documental, no caso de haver divergência entre estes; pois o contrato de trabalho é acima de tudo um contrato-realidade, donde o que interessa é a verdadeira prestação de serviços na qual o trabalhador se ache colocado e não o que foi pactuado.

Acerca disso acrescenta G.SCELLE⁷: “A aplicação do Direito do Trabalho depende cada vez menos de uma realidade jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva, cuja existência é independente do ato que condiciona seu nascimento. Donde resulta errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes tiverem pactuado, uma vez que, se as estipulações consignadas no contrato não correspondem à realidade, carecerão de qualquer valor.”

O princípio da primazia da realidade é fruto da intenção da parte patronal de simular uma situação jurídica distinta da real para fugir às normas trabalhistas incidentes quando do contrato de trabalho.

Fundamentado nos princípios basilares do direito do trabalho, como o da primazia da realidade, o legislador determinou a aceção jurídica de empregado no Art. 3^a da Consolidação das Leis do Trabalho, “in textus”:

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

Inicialmente, é possível atestar as características essenciais do empregado, necessárias à relação de emprego: NÃO EVENTUALIDADE, CONTINUIDADE SUBORDINAÇÃO, DEPENDÊNCIA JURÍDICO-ADMINISTRATIVA e ONEROSIDADE. Podemos ainda incluir a EXCLUSIVIDADE.

Está sujeito aos preceitos legais da Consolidação todo aquele que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador. Entende-se por eventuais todos os serviços que independam da atividade fim da empresa e de acontecimento incerto, casual, que não faz parte da vida normal desta; não se caracterizando, portanto, um contrato de trabalho por faltar a continuidade dos serviços.

Toda empresa possui uma atividade-fim, seja ela ligada à área de produção de manufaturados, automóveis ou de alimentos, por exemplo. Nenhuma empresa muda constantemente essa sua atividade, havendo, portanto, uma continuidade. A sua finalidade, ou seja, o final da realização do seu produto que é lançado no mercado terá sempre uma prestação permanente dos serviços ajustados. Na terceirização o contrato com o terceirizado é permanente e não ocasional. É possível afirmar que os serviços da empresa seja ele atividade-fim ou meio são necessários ao seu andamento e, por isso, existe o caráter de continuidade.

Em seguida, todo empregado que executa atividades para uma empresa está diretamente subordinado à mesma, tendo obrigação de seguir as suas determinações. Conjuntamente à subordinação, encontramos a dependência jurídico-administrativa ou hierárquica que resulta da obrigação do empregado de obedecer diretamente às ordens do empregador.

No caso da locação de serviços, o beneficiado da produção do trabalho é quem determina as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, dirigindo e fiscalizando as atividades, especialmente quando estas são realizadas no seu estabelecimento, acompanhando diretamente os trabalhos independente da existência de vínculo contratual.

Na terceirização, apesar de existir uma continuidade de trabalho e a dependência do empregado de forma jurídica e administrativa, quem assume a responsabilidade da oneração é a empresa locadora de mão-de-obra, apesar desta não assumir os riscos da atividade e não receber os lucros do empreendimento econômico da beneficiada.

A veracidade dos fatos mostra que empresas de grande porte têm demitido seus empregados e, em seguida, os contrata de forma indireta, como autônomos, ou até criando micro-empresas para que esta absorva alguma de suas atividades com total exclusividade, pretendendo acabar com o vínculo empregatício existente e destituindo o empregado de suas garantias.

A prática da terceirização tem trazido sérios danos à classe dos trabalhadores. O desrespeito aos princípios e normas trabalhistas vigentes acarreta uma precariedade de trabalhos devida a exaustiva especialização de uma classe em determinada atividade, causando o subemprego e até o desemprego, a insegurança e a instabilidade das relações trabalhistas.

Os empregados terceirizados, apesar de possuírem todas as características necessárias a uma relação de emprego com a empresa beneficiada, são remunerados pela empresa locadora de serviços que paga baixos salários, com encargos trabalhistas reduzidos, muito aquém do que receberiam se fossem empregados da tomadora de serviços; correndo até o risco desses salários, além de baixos, nunca serem pagos por parte dessas micro-empresas desestruturadas.

Um dos motivos dessa desigualdade entre os trabalhadores que têm vínculo contratual com a beneficiada e os que têm com a prestadora de serviços é a não existência de uma categoria de classes dos empregados terceirizados que possa, através do sindicato, representá-los num acordo e até numa convenção coletiva; como também a impossibilidade de adquirir os mesmos direitos que aqueles nos contratos coletivos pelo fato deles não serem considerados para fins

legais empregados da empresa tomadora dos seus serviços.

Lembra bem Maurício Rands⁸: ***“o principal objetivo visado pelo empresário ao buscar a terceirização é o de deixar os trabalhadores sem a proteção dos sindicatos; implicando assim a maior exploração de mão-de-obra barata, de baixos custos”***.

Dessa forma, a terceirização inibe a ação sindical e até os movimentos grevistas, vez que os empregados terceirizados são destituídos de uma categoria que possa representá-los e defender seus direitos.

LEGISLAÇÃO VIGENTE SOBRE A MATÉRIA

A primeira legislação acerca da terceirização foi a Lei 6.019, de 03.01.74, que trata acerca do trabalho temporário. As empresas, inspiradas pelos constantes exemplos alienígenas, estavam freqüentemente usando a locação de mão-de-obra com o fim de consegui-la barata e desvinculada de um contrato de trabalho permanente. Referido diploma legal dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, buscando distingui-lo do trabalho permanente.

De acordo com o artigo 2º da citada Lei: ***trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.*** (grifos nossos).

Trata-se portanto de atividade de caráter excepcional, permitida tão-somente durante o tempo de substituição de outro empregado que terá vínculo laboral com a empresa, ou quando, extraordinariamente, devido à necessidade imediata de empregados para suprir, num curto espaço, a alta produção, não podendo exceder de três meses; como determina o art. 10 da referida Lei: ***“o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de 3 (três) meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho”***.

Tempos depois, o Tribunal Superior do Trabalho promulgou alguns Enunciados buscando corrigir lacunas da legislação, como os Enunciados 239, 256 e o 331, que tratam respectivamente acerca dos empregados de empresa de processamento de dados que prestam serviços a bancos, da contratação de trabalhadores por empresa interposta e da legalidade do contrato de prestação de serviços.

Promulgado ao final de 1986 pelo Tribunal Superior do Trabalho, o Enunciado 256 visava acabar com as fraudes trabalhistas que vinham acontecendo, devido ao desrespeito às normas laborais. Intentava coibir a expansão do instituto da terceirização, determinando a ilegalidade da contratação de empregados através das empresas interpostas e tinha como espírito ***“a não exploração do homem pelo homem”***.

Dessa forma, determina o Enunciado 256:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas leis ns. 6.019, de 03.01.74 e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Com a Constituição Federal de 1988 em vigor, o TST promulgou o Enunciado 331, em 17.12.86, de forma desnecessária e repetitiva, já que o Enunciado 256 trata de forma simplificada acerca de toda a questão.

O Enunciado 331 buscou reunir toda legislação existente acerca da terceirização,

determinando sobre o contrato de prestação de serviços e suas conseqüências; *in verbis*”;

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS -
LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 256.**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalhador temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74);

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública, Indireta ou Fundacional (art. 37. II. da Constituição da República);

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), 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 este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Ao apreciar o embasamento do Enunciado, é possível, inicialmente, constatar que o Inciso I é tão somente a repetição do Enunciado 256, o que ratifica a ilegalidade de empregados serem contratados através de empresa interposta, formando-se vínculo direto com a tomadora de serviços. Procura constranger os abusos ocorrentes contra os benefícios trabalhistas que as empresas têm pretendido através desse tipo de contratação. Com relação ao trabalho de caráter temporário, a Lei n° 6.019, de 03.01.74, trata exaustivamente da possibilidade jurídica deste instituto, deixando bastante claro o caráter da transitoriedade.

O Inciso II do referido Enunciado trata acerca da impossibilidade jurídica de vínculo empregatício com a Administração Pública, Indireta ou Fundacional, em decorrência de contratação irregular, veio tão-somente ratificar o Inciso II do Art. 37 da Carta Magna que determina a necessidade de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, sendo, portanto, desnecessário e repetitivo deste inciso.

É determinado no Inciso III que somente os serviços de vigilância, de conservação e limpeza e os serviços ligados às atividades consideradas “meio” do tomador por serem totalmente desnecessárias ao funcionamento da produção, que não forma vínculo empregatício com o tomador de serviços. Os serviços de vigilância já estão perfeitamente determinados através de legislação própria, Lei n. 7.102, de 20.06.83.

Atividade meio nada mais é do que aquela que não coincide com as atividades que têm ligação com o fim principal da empresa, como os serviços de limpeza. É impossível considerá-las como qualquer atividade que tem por final a interação com o objetivo da empresa, a concorrência com as ações permanentes; sendo finalmente necessário a inexistência das características de empregado, elencadas no art. 3° da CLT.

Finalmente, o Inciso IV determina acerca da responsabilidade subsidiária que o tomador de serviços tem caso haja o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa locadora de serviços. Acerca dessa questão, é até possível tratá-la fazendo-se uma analogia com o art. 455 da CLT que determina a responsabilidade subsidiária do sub-

empreiteiro; apresentando, mais uma vez, a falta de inteligência do Enunciado 331.

CONCLUSÃO

É possível afirmar que a terceirização é uma forma moderna de “escravidão”, onde trabalhadores sem vínculo empregatício realizam atividades de caráter não eventual, com exclusividade, sob a dependência administrativa e subordinação da empresa beneficiada. A classe patronal buscou através desse instituto, baixar os custos administrativos ao demitir seus empregados com vínculo empregatício e através de empregados de empresa interposta executar suas atividades; causando um enxugamento na estrutura empresarial e a redução dos encargos sociais, obtendo, conseqüentemente, maior margem de lucro.

Ao promulgar os Enunciados 256 e o 331, o Tribunal Superior do Trabalho viabilizou a possibilidade de empresas contratarem trabalhadores, através de empresas interpostas, para laborarem suas atividades de caráter temporário, ou aquelas desnecessárias ao fim empresarial, que não ofereçam lucro direto, mas que estão ligadas tão somente ao seu funcionamento.

O desenfreado e errôneo recurso à terceirização trouxe sérios problemas de ordem jurídica devido o desrespeito aos princípios e normas legais que regem o Direito do Trabalho. Dentre as conseqüências desse instituto, podemos elencar:

- Alto índice de demissão;
- Desemprego;
- Sub-empregos;
- Mão-de-obra barata;
- Fomentação dos contratos atípicos;
- Flexibilização das normas trabalhistas; - Fraude aos direitos e garantias sociais;
- Instabilidade nas relações empregatícias;
- Formação de uma classe totalmente destituída de sindicato que possa reivindicar seus direitos e representá-los;
- Enfraquecimento dos movimentos sindicais.

Faz-se necessário que o Poder Judiciário sancione medidas inibidoras desse instituto fraudulento aos direitos do trabalhador, antes que o trabalhador deixe de ser considerado pessoa e volte, como nos primordes, a ser visto como coisa.

Portanto, a terceirização não é a solução para que as empresas se coloquem à par com a crescente competitividade entre as atividades de mercado, mas um dos fatores que levou o país à crise existente entre as relações de capital e trabalho.

À conclusão, deixamos a reflexão de J.J. Calmon de Passos: *“O homem é um ser imperfeito que se imola e se consome na insofrível e constante luta por alcançar a perfeição. Ele é um prático, pragmático e imediatista que vitaliza o seu cotidiano com a utopia que mantém viva sua esperança num futuro melhor. Ele é o egoísta narcisescamente voltado e é dependente do centro, de todos os outros necessários para a plenificação de sua condição humana. Ele é o ser transitório e frágil submetido à lei da morte, mas que edifica com solidez e se abriga com segurança na perenidade das coisas e de sua individualidade. O homem só tem presente, mas é o amanhã do homem que o mantém vivo e atuante. E porque é assim, irremediavelmente assim, é que me pareceu fecundo, gratificante e desafiador pensar hoje o processo de amanhã, ainda que*

o tenha feito de modo tão insatisfatório.”

NOTAS

¹ , Tópicos do discurso proferido na ocasião de sua posse na presidência do TRT da 10ª Região, no dia 22/03/196; publicado no “Correio Brasiliense” de 08/04/96.

² Manual de Direito do Trabalho. Tradução de Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: Ltr, 1988.

³ A Terceirização e o Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros, 1995.

⁴ ob. cito 3ª

⁵ Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. - São Paulo: Ltr, 1978.

e Sistema di Diritto Processuale Civile. I. Funzione e Composizione de Processo. Padua, 1936, pág.120.

⁷ Mario de La Cueva, “Derecho Mexicano dei Trabajo”, 2ª ed., México, 1943, t. I, pág. 381.

⁸ A Flexibilização e as Relações do Trabalho. Tese de Mestrado pela Universidade de Oxford.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. “A Justiça do Trabalho na Ordem Jurídica Brasileira”. São Paulo: . Ltr,1993.

AZEVEDO, André Jobim. “Instituto de Terceirização - Objeto – Finalidade - Desenvolvimento”. Síntese Trabalhista. Porto Alegre. n° 78 Dez/95.

BUENO, José Hamilton. “Terceirização só funciona com parceria”. Síntese Trabalhista. Porto Alegre. n° 78. Dez/95.

CALSING, Maria de Assis. “A Justiça do Trabalho e as mudanças mundiais”. Correio Brasiliense. Bsb/DF. 08/04/96. .

COSTA, Orlando Teixeira. “O trabalho e a Dignidade do Trabalhador”. Síntese Trabalhista. Porto Alegre, n° 75 Set./95.

DINIZ, José Janguê Bezerra. “O Fenômeno da Terceirização”. Jornal Trabalhista. Bsb/DF Ano XIII n° 600. .

HADDAD, José Eduardo. “A Terceirização na visão da Justiça do Trabalho”. Ltr. São Paulo. 021/94. Ano 30.

JAVILUER, Jean-Claude. “Manual de Direito do Trabalho”. São Paulo: Ltr, 1988.

KALUME, Pedro Alcântara. “Terceirização”. Ltr. Vol. 58 n° 03. São Paulo, 1994.

LEIRIA, Jerônimo Souto. “Terceirização muda cenário no Brasil”. Síntese Trabalhista. n° 79. Porto Alegre: Janeiro/96.

LIMA, Enio Rodrigues. “Terceirização de Serviços”. Suplemento Trabalhista. Ano: 29 n° 149/93. São Paulo: 1993.

LIMA, Manoel Hermes. “Terceirização e Fraudes Trabalhistas”. Visão Doutrinária. Suplemento Trabalhista. São Paulo; Ano 32; 1996.

MAMEDE, Gladston. “Em defesa da Terceirização”. Suplemento Trabalhista. LTr. São Paulo. Set/94.

MARTINS, Sérgio Pinto. “A Terceirização e o Direito do Trabalho”. São Paulo: Ed. Malheiros, 1995.

MELLO, Álvaro e OLLIVO, Silvio. “Terceirização: Saída para o desemprego”. Síntese Trabalhista. n° 79. Porto Alegre. Janeiro/96.

NETO, Antenor Nascimento. “A roda global”. Revista Veja. 03/04/96.

PASSOS, J.J. Calmon. “Participação e Progresso”. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1988.

PIMENTEL, Marcelo. “O preço do Progresso”. Síntese Trabalhista. Porto Alegre. n° 70 Abril/95.

PINHEIRO, José Renato. “País ultrapassa os limites da quarteirização”. Síntese Trabalhista. Porto Alegre. n° 78 Dez/95.

RANDS, Maurício. “A Flexibilização e as Relações de Trabalho”. Tese de Mestrado pela Universidade de oxford.

- RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. "Princípios de Direito do Trabalho". São Paulo: Ltr; 1993.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. "Curso de Direito do Trabalho". 5ª Ed. Curitiba: Juriá, 1995.
- _____. "Comentários à CLT". 16ª ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1994.
- SANTOS, Marco Fridolin Sommer. "Em defesa do Enunciado 331 do TST". Revista Ltr. São Paulo. Ano 59 Nov/95.
- SILVA, José Ajuricaba da Costa. e. "Contratação Coletiva de Trabalho" Ltr. São Paulo. Vol. 59 n° 08 Agosto/95.
- SILVA, Larissa Carotta Martins. "A Terceirização no Direito do Trabalho e o Enunciado 331 do TST". Suplemento Trabalhista LTr. São Paulo. Ano 30. 025/94.
- VELLINHO, Rubens Soares e HAESEL, Clório Erasmo. "Terceirização - uma abordagem crítica do fenômeno". Síntese Trabalhista. Porto Alegre. n° 70. Abri1/95.