



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito

**A terceirização trabalhista externa no setor brasileiro de
confeccões e a sua regulação pelo Tribunal Superior do
Trabalho**

Ana Gabriella Reis de Souza
Orientadora: Dra. Gabriela Neves Delgado

Brasília
2015

**A terceirização trabalhista externa no setor brasileiro de
confeções e a sua regulação pelo Tribunal Superior do
Trabalho**

Ana Gabriella Reis de Souza
Orientadora: Dra. Gabriela Neves Delgado

Monografia apresentada como
requisito parcial à obtenção do grau
de Bacharela em Direito pela
Faculdade de Direito da UnB.

Brasília
2015

Ana Gabriella Reis de Souza

A terceirização trabalhista externa no setor brasileiro de confecções e a sua regulação pelo Tribunal Superior do Trabalho

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) e aprovada pela banca examinadora composta pelas seguintes pesquisadoras:

Gabriela Neves Delgado
Professora Doutora e Orientadora

Noêmia Aparecida Garcia Porto
Professora Doutora e Examinadora

Marjorie Nogueira Chaves
Professora Doutoranda e Examinadora

Renata Queiroz Dutra
Professora Doutoranda e Examinadora

Brasília
2015

AGRADECIMENTOS

Essa monografia marca o fim de uma graduação extremamente transformadora na minha vida graças à todas as professoras e professores que nos faziam olhar além das leis e das jurisprudências, e claro, graças às oportunidades de aprendizado fora da sala de aula.

Meus eternos agradecimentos à UVE e ao Maracatu Atômico.

Também não poderia deixar de agradecer pelo exemplo da(o)s colegas e amiga(o)s extensionistas, pesquisadora(e)s e professora(e)s que buscam, diariamente, a construção de um Direito mais emancipador, e que sirva não só para as pessoas/empresas que já tem tantos privilégios. Vocês são um grande exemplo para mim!

Meus mais sinceros agradecimentos às grandes professoras e pesquisadoras Marjorie, Noemia e Renata (a qual agradeço em especial por ter me ajudado tanto com essa monografia), que aceitaram participar dessa banca, e à professora Gabriela pela orientação e simpatia de sempre.

Agradeço também à minha família por todo apoio, incentivo e confiança depositados em mim!

RESUMO

É notória a atual disseminação da terceirização trabalhista nos diversos setores produtivos, em suas duas modalidades, interna e externa. Essa prática tem sido utilizada não só como forma de especialização produtiva, como sustenta o discurso empresarial. O principal objetivo do uso da terceirização tem sido a redução de custos de produção, a qual recai nas condições trabalhistas e salariais da(o)s terceirizada(o)s, gerando forte precarização do trabalho. No setor de confecções a terceirização trabalhista também vem sendo utilizada com tal objetivo. Essa dinâmica é ilustrada a partir do caso Zara. Para reduzir custos produtivos, grandes empresas do setor, em vez de promoverem a contratação direta de trabalhadora(e)s para a costura - etapa produtiva que mais demanda mão de obra - transferem essa etapa para pequenas oficinas que cobram muito pouco pelo serviço prestado e não tem aporte suficiente para bancar os mínimos direitos trabalhistas. Para verificar se essa estratégia empresarial de transferência de responsabilidades trabalhistas no setor de confecções vem sendo ou não barrada pelo Poder Judiciário brasileiro, analisa-se o padrão regulatório promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho em relação ao tema. A análise foi feita por meio do exame de dezesseis acórdãos do TST sobre a responsabilidade jurídica das tomadoras pela(o)s trabalhadora(e)s terceirizada(o)s. O teor dos acórdãos revela que essa transferência é feita por meio de contratos com roupagem cível, chamado pelo TST de contrato de facção. Entretanto, tais empresas exercem grande poder de comando sobre essas oficinas, por meio de inspeções rotineiras e cobranças rígidas de qualidade e de prazos, o que evidencia a verdadeira intenção empresarial de beneficiar-se do trabalho alheio. Entretanto, pela amostra pesquisada, conclui-se que o TST adota uma postura civilista e de baixa intervenção regulatória (por meio do mau uso da Súmula 126), responsabilizando apenas em alguns casos as empresas tomadoras do setor de confecções pelo trabalho subordinado estruturalmente por elas, sobre o qual são beneficiárias diretas.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização trabalhista externa. Precarização. Confecção. Zara Brasil Ltda. Contrato de facção. Responsabilidade. Regulação. Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA	10
1.1 APONTAMENTOS SOCIOLÓGICOS SOBRE A DISSEMINAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	10
1.2 OS DOIS TIPOS DE TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA INTERNA E A EXTERNA	16
1.3 CONCEITOS DE TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: UM TERRENO EM DISPUTA.....	18
1.4 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA	22
1.4.1 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO MERCADO DE TRABALHO.....	23
1.4.2 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA(O)S TERCEIRIZADA(O)S	25
1.5 REGULAÇÃO JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL	30
CAPÍTULO 2 – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR BRASILEIRO DE CONFECÇÕES: ILUSTRAÇÕES A PARTIR DO CASO ZARA	34
2.1 APROFUNDANDO OS SENTIDOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA.....	34
2.2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES	36
2.3 O “CASO ZARA”	39

2.4 O SISTEMA DE PRODUÇÃO EM REDE A PARTIR DO CASO ZARA	43
2.5 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA PRODUÇÃO EM REDE: EXEMPLOS A PARTIR DO CASO ZARA	46
CAPÍTULO 3 – A REGULAÇÃO DO TST SOBRE A RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES	52
3.1 METODOLOGIA	52
3.2 RESULTADOS	54
3.3 APONTAMENTOS CRÍTICOS SOBRE A REGULAÇÃO PROMOVIDA PELO TST ACERCA DA RESPONSABILIZAÇÃO DAS TOMADORAS NA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES	68
3.3.1 O PRESSUPOSTO CIVILISTA SOBRE O CONTRATO DE FACÇÃO NO SETOR DE CONFECÇÕES	68
3.3 CONCLUSÕES SOBRE A REGULAÇÃO PROMOVIDA PELO TST ACERCA DA RESPONSABILIZAÇÃO DAS TOMADORAS NA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES	76
CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
BIBLIOGRAFIA	80
FILMOGRAFIA	83

INTRODUÇÃO

É de amplo conhecimento que grandes marcas de produtos de vestuário, como as mundialmente conhecidas Nike e Adidas, buscam fornecedores de mão de obra em países que contam com abundância de contingentes populacionais miseráveis, para completar etapas de seus processos produtivos que demandam grande quantidade de trabalhadora(e)s, tal como a costura.

De um lado, essas empresas mantêm pequenas sedes em seus países de origem, onde desenvolvem o *design*, o *marketing* e toda a estratégia empresarial, utilizando-se de mão de obra qualificada e com garantias trabalhistas sólidas. Por outro lado, sua efetiva produção é deslocada para países onde fornecedores conseguem sonegar direitos trabalhistas básicos, o que gera uma produção muito mais barata para as empresas. É a busca da potencialização do lucro empresarial pela exploração intensa da pessoa trabalhadora.

A externalização de etapas produtivas para fornecedores subcontratados configura a chamada terceirização trabalhista externa. E no caso do ramo de confecções, no afã de potencialização dos lucros empresariais, tem sido amplamente utilizada com finalidades extremamente prejudiciais a(o)s trabalhadora(e)s.

Essa prática não é apenas adotada por empresas norte-americanas/europeias que utilizam de mão de obra em países asiáticos (o exemplo clássico de como a prática é realizada). Ela também é adotada, e muito frequentemente, no Brasil, onde grandes marcas brasileiras de vestuário, como a Zara Brasil Ltda., ostensivamente deslocam a etapa produtiva da costura para pequenas oficinas situadas em território brasileiro. Estas são extremamente dependentes e subordinadas às grandes empresas contratantes, e extraem a força de trabalho sem a garantia de direitos trabalhistas mínimos, explorando essa mão de obra de forma extremamente degradante.

Tendo esse panorama posto, várias perguntas surgem: Quais os movimentos do Poder Judiciário brasileiro no sentido de barrar tais estratégias empresariais que geram tantos prejuízos aos direitos trabalhistas? De que forma as empresas que lucram com esse sistema, gerador de tanta precarização, são responsabilizadas? Elas chegam a ser responsabilizadas? Ou essa estratégia empresarial de transferência de responsabilidades trabalhistas vem dando certo?

Partindo dessas inquietudes, esta pesquisa visa a analisar como o Tribunal Superior do Trabalho, instância máxima da Justiça do Trabalho no Brasil, tem analisado a responsabilidade das empresas tomadoras nos casos de terceirização trabalhista externa no setor de confecções de roupas.

Para o devido exame sobre o tema, inicialmente, a pesquisa é direcionada ao instituto da terceirização de forma ampla. Nessa parte são analisadas as circunstâncias políticas e econômicas que proporcionaram a disseminação da prática da terceirização; os diferentes tipos de terceirização trabalhista - interna e externa; os conceitos em disputa sobre essa prática; seus deletérios efeitos no mercado de trabalho e nas condições individuais de trabalho; a regulação jurídica brasileira sobre o fenômeno.

Em seguida adentra-se na análise dos sentidos da terceirização trabalhista externa, e em como ela funciona no setor de confecções. Para ilustrar as principais características do seu funcionamento, utiliza-se como exemplo o caso Zara, gigante do ramo de confecções e que se ampara nesse modelo produtivo para potencializar seus lucros.

A escolha do caso envolvendo a Zara Brasil Ltda., entre tantas outras empresas do ramo que estão envolvidas com graves infrações trabalhistas¹, para ilustrar a presente pesquisa é que este caso foi flagrado e registrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (o qual tem a função de promover fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho²) e pela ONG Repórter Brasil³ (que acompanhou *in loco* o trabalho dos fiscais). Assim havia vasta fonte primária para análise.

Por fim, o estudo se dirige ao exame da regulação jurídica promovida pelo TST em relação à atribuição de responsabilidades trabalhistas nesse tipo de terceirização trabalhista.

1 Como podemos ver em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acesso em: 24 out. 2015.

2 Determina o art. 626 da CLT: “Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho”.

3 A missão dessa ONG é “identificar e tornar públicas situações que ferem direitos trabalhistas e causam danos socioambientais no Brasil visando à mobilização de lideranças sociais, políticas e econômicas para a construção de uma sociedade de respeito aos direitos humanos, mais justa, igualitária e democrática”. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/quem-somos/>>. Tal ONG recebeu várias premiações pela qualidade de seu trabalho, incluindo dois pela sua cobertura sobre o caso Zara: o Prêmio Anamatra de Direitos Humanos no Mundo do Trabalho e o Prêmio J&Cia/HSBC de Imprensa e Sustentabilidade. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/premios/>>. Acesso em: 20 out. 2015. bem apuradas e recheadas de detalhes”. (CÔRTEZ, 2013, p. 260).

CAPÍTULO 1 – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

1.1 APONTAMENTOS SOCIOLÓGICOS SOBRE A DISSEMINAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Para uma ideal compreensão do fenômeno da terceirização trabalhista é importante entender o panorama político e econômico que levou à generalização dessa prática. Hoje, no Brasil, a terceirização alcança proporções bastante elevadas, e continua crescendo: conforme dados do MTE de 2010, cerca de 25,5% do mercado de trabalho formal urbano era constituído por trabalhadora(e)s terceirizada(o)s⁴. Em 2013, esse número subiu para 26,8%, o que significa cerca de 12,7 milhões de pessoas^{5,6}.

Essa generalização não resulta apenas de um determinismo tecnológico, mas é fortemente influenciada por decisões políticas e por relações de poder entre nações ricas e periféricas⁷. Dessa forma, será feita uma breve incursão sobre como essas decisões e relações nos trouxeram ao presente quadro, marcado pelo elevado uso da prática da terceirização, adotada como uma estratégia central na produção capitalista atual.

Para tanto, é preciso retornar um pouco na história, para tratar do nascimento do capitalismo industrial, que, segundo Márcio Túlio Viana, começou a ser construído na Europa nos séculos XV e XVI, com as revoluções científica, agrícola e comercial⁸.

Narra o autor que o início do capitalismo industrial foi inaugurado por um sistema difuso de produção, em que a(o)s comerciantes foram deixando de apenas comprar produtos (muitas vezes em outros continentes) para revender, e passaram a encomendar seus produtos a diversas pessoas, fornecendo matéria-prima, fixando prazos e modelos. As pessoas contratadas produziam em suas respectivas residências, formando-se um

4 DIEESE; CUT, 2011.

5 DIEESE; CUT, 2014.

6 É de se destacar que estes números estão subestimados pois esses dados referem-se apenas ao mercado *formal urbano* de trabalho, e parte considerável da(o)s trabalhadora(e)s terceirizada(o)s está alocada na informalidade. Além disso, esses números não englobam a mão-de-obra empregada na zona rural, que em grande parte presta serviços terceirizados a grandes empresas.

7 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

8 VIANA, 2015.

modelo chamado pelo autor de *fábrica difusa ou disseminada*⁹.

Com o tempo, prossegue o autor, a(o)s capitalistas foram percebendo as dificuldades de controlar esse trabalho difuso: longas e difíceis estradas separando cada produtor(a), entrega de produtos nem sempre conforme as diretrizes passadas, atrasos na entrega, extravios de materiais¹⁰... Assim, a solução encontrada pela(o)s capitalistas para terem maior controle sobre a(o)s produtora(e)s foi reuni-la(o)s num mesmo espaço físico – surgindo assim a *fábrica clássica, concentrada*.

Essa reunião física, aliada ao liberalismo econômico vigente, em que pouco se intervia para compensar diferenças de poder entre dona(o)s de meios de produção e dona(o)s de força de trabalho, permitia acirrar o controle e intensificar a exploração capitalista. Mas tal reunião, voltada para os fins de maior exploração, acabou por fortalecer a união da(o)s própria(o)s trabalhadora(e)s¹¹. Foi essa contradição – plasmada na reunião que ao mesmo tempo que favorece o controle, também favorece a identidade de classe - que tornou possível o Direito do Trabalho, construído tendo por base a fábrica concentrada¹², e que serviria para tentar amenizar explorações desumanas nesse espaço.

Retratado o surgimento da fábrica clássica, parte-se para a breve incursão sobre as formas modernas de acumulação capitalista. Iniciaremos tratando do modelo fordista/taylorista¹³ de produção, predominante nas grandes indústrias durante o século XX, e caracterizado por manter uma produção homogênea, em larga escala e verticalizada.

A verticalização presente nesse modelo, que se consubstancia no máximo englobamento do processo produtivo por uma só empresa¹⁴, fazia

9 VIANA, 2015..

10 *Idem*.

11 *Idem*.

12 *Idem*.

13 Devido aos contornos da pesquisa, não será aprofundada a diferenciação conceitual entre fordismo e taylorismo, bastando para a pesquisa a pontuação das características e efeitos atribuíveis simultaneamente a esses dois modelos, privilegiando seus contextos históricos e políticos de surgimento.

14 Um exemplo clássico de englobamento de todo processo produtivo numa só empresa é o da Ford. Essa empresa fundou uma cidade no estado do Pará, chamada Fordlândia, criada para plantação de seringueiras destinadas à extração do látex, que seria usado na produção de borracha, a qual por sua vez é insumo para fabricação de pneus, a serem instalados nos automóveis criados e vendidos pela Ford. Esse exemplo mostra a extensa cadeia de produção levada por uma mesma empresa: seringueiras; látex; borracha; pneus; automóvel.

com que as empresas recorressem apenas excepcionalmente aos produtos e serviços de terceiras em seus processos produtivos¹⁵.

No tocante à gestão do trabalho, buscava-se o total controle sobre a produção, por se partir da premissa que a(o) operária(o) era um ser indolente. Impunha-se um controle rígido dos tempos e movimentos¹⁶, por meio de uma máxima divisão do trabalho, correspondente à atribuição para cada operador(a) de uma parcela ínfima do processo produtivo, a ser cansativamente repetida durante toda a jornada. Essa forma de trabalhar gerava forte alienação sobre a produção global da empresa, além do consequente esgotamento físico e psicológico decorrente desse modo de trabalhar.

Porém, por se tratar de um modelo que produzia em massa (o que demandava consumo em massa) conferia-se um salário¹⁷ que possibilitasse o consumo pela(o)s própria(o)s operária(o)s dos produtos que esta(e)s produziam, gerando uma certa inclusão pelo consumo, pelo menos para a(o)s operária(o)s dos países ricos: “era o chamado pacto fordista”¹⁸. Essa inclusão pelo consumo foi capaz de amenizar, num primeiro momento nos países ricos, resistências a esse modelo produtivo extremamente alienante¹⁹.

No Brasil, país não incluído no seletivo grupo de países ricos, a industrialização assumiu um aspecto fortemente excludente, vez que incorporou ínfima parcela do mercado de trabalho, criando um mercado consumidor extremamente reduzido, o que favoreceu a concentração de renda²⁰. Na falta dos benefícios implementados pelo fordismo nos países centrais, aqui foi imposto um regime autoritário para fazer frente às demandas populares inspiradas nos benefícios dos modelos fordistas desenvolvidos: “foi, portanto, centralmente pela via da coerção e força, que

15 ANTUNES, 1999.

16 Esse aspecto é retratado de forma crítica no filme de comédia “Tempos Modernos”, dirigido por Charles Chaplin.

17 Importante destacar a diferenciação salarial geralmente imposta a mulheres e homens no período (e que, apesar de ter diminuído, permanece ocorrendo). O filme “Revolução em Dagenham” (dirigido por Nigel Cole), baseado em fatos reais, mostra a greve de operárias da quarta maior fábrica de motores do mundo em 1968 (a fábrica da Ford em Dagenham - Inglaterra) em busca de igualdade salarial com homens. Após essa greve, somente em 1970 o Ato de Equiparação Salarial virou lei naquele país.

18 VIANA, 2015, p. 30.

19 DRUCK, Graça, 1995.

20 *Idem*.

se consolidou o fordismo [como forma de gestão de mão de obra] no Brasil”²¹.

Ocorre que, apesar dessa tentativa de neutralização de resistências pelo consumo/repressão e por um certo discurso de que entre capitalistas e trabalhadora(e)s deveria haver um “espírito cooperativo”, a(o)s trabalhadora(e)s tinham muitas insatisfações com a forma cansativa e alienante de produção. E o próprio modo de organizá-la(o)s - concentrada(o)s num mesmo espaço social e físico (grandes chãos de fábricas) – impulsionava um sentimento coletivo em prol de reivindicações de direitos e de maior participação na produção, o que ameaçava duas peças chave do sistema: o salário e a subordinação²². Dessa forma, o fim da década de 1960 foi marcada pela ebulição de vários movimentos de lutas trabalhistas, que foram cruciais para a desestabilização desse modelo, culminando na crise de 1970²³.

Na década de 1970, o capitalismo passou a apresentar diversos sinais de crise, tais como a queda da taxa de lucro (frequentemente atribuída ao aumento dos salários, conquistado pelas lutas trabalhistas); a retração do consumo, influenciada pelo crescente desemprego; o aumento do capital financeiro em detrimento do capital produtivo; a crescente concentração de renda e capitais; a retração dos gastos públicos com questões sociais²⁴.

Embora tal panorama multifacetado de crise – marcado por múltiplas insurgências trabalhistas, por fortes dificuldades de sustentação de um Estado mais garantista, e pela queda da lucratividade capitalista - tivesse um caráter estrutural, decorrente do próprio modo de produção capitalista, sua causa foi superficialmente atribuída à uma suposta rigidez do fordismo/taylorismo²⁵.

Assim, uma das soluções buscadas para enfrentar tal crise foi igualmente superficial, baseada numa mera reorganização do modo de produção²⁶.

Nesse contexto, chega-se ao fim do apogeu fordista, que vem a ser

21 DRUCK, Graça, 1995.

22 VIANA, 2015.

23 DUTRA, Renata, 2014.

24 ANTUNES, 1999.

25 DUTRA, Renata, 2014.

26 ANTUNES, 1999.

gradualmente substituído pelo modelo toyotista, aliado a um modelo de acumulação flexível²⁷, sustentado pelo discurso neoliberal, e encabeçado pelas nações ricas para dentro e fora de seus territórios²⁸.

O modelo toyotista visa à implementação de um sistema enxuto de produção, investindo o menos possível em custos fixos, buscando-se manter ao máximo uma estrutura flexível, que oscila conforme a demanda.^{29 30}

A estrutura mínima visada nesse modelo é viabilizada pela externalização das atividades não estratégicas (aquelas que não se referem ao planejamento, que demandam mão-de-obra não qualificada, que trazem muitos riscos etc) para outras empresas, numa relação hierarquizada entre grandes empresas (que planejam e vendem o produto/serviço final) e pequenas empresas subcontratadas/fornecedoras dessas grandes³¹.

Segundo Graça Druck, a matriz da epidemia da terceirização trabalhista é essa produção “horizontalizada”, baseada em redes de subcontratação ou de terceirização firmada entre pequenas e grandes empresas, as quais visam externalizar ao máximo suas atividades (especialmente as que demandem numerosa mão-de-obra, afinal, o intuito é enxugar) e suas responsabilidades³².

Além da redução de custos por meio da externalização de atividades, esse modelo, encarando a(o)s trabalhadora(e)s como um simples “custo”, para manter uma estrutura mínima, investe num sistema dualista de contratação, em que de um lado há a contratação de trabalhadora(e)s centrais para exercício das atividades estratégicas da empresa, qualificada(o)s, usufruindo bons planos de carreira, com baixas ameaças de demissão e protegido(a)s por sindicatos fortes, e de outro lado, a (sub)contratação de mão-de-obra em precárias condições para exercício de tarefas não estratégicas, de forma predominantemente temporária³³.

27 DUTRA, Renata, 2014.

28 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

29 DUTRA, Renata, 2014.

30 A expressão *just in time* é comumente utilizada para denominar esse modelo de produção fortemente vinculado à demanda, focando-se numa produção em menor escala e heterogênea, conforme gosto da(o) consumidor(a), o que se opõe à produção em massa fordista (ANTUNES, 1999).

31 HIRATA, Helena, 1993.

32 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

33 HIRATA, Helena, 1993.

David Harvey pontua que esse enxugamento de custos com empregos estáveis exige um “exército” de trabalhadora(e)s precária(o)s, para executar as tarefas “não qualificadas” necessárias, em um modelo de contratação que permita um descarte fácil e barato nos períodos de baixa demanda produtiva. Para a manutenção de um sistema produtivo baseado nessas características, necessário se faz a implementação de um Estado Mínimo, exigido pela ideologia neoliberal³⁴, que não “atrapalhe” a produção ao manter fortes os institutos de proteção trabalhista, tampouco impedindo o aumento do exército de mão-de-obra desempregada.

Nesse compasso, os resultados mais marcantes do avanço neoliberal no mundo do trabalho foram o alarmante nível de desemprego estrutural, a acentuada intensificação do trabalho de quem permanece em seus empregos e a diminuição do poder sindical^{35;36}.

Maria da Graça Druck chama a atenção para a importância do fenômeno da globalização – comandado por seleto grupo de empresas oligopólicas e maiores bancos globais - nesse contexto de implementação do neoliberalismo. Ressalta a força que o grande capital dos países centrais exerceram para a queda do modelo de Estado mais garantista não só em seus países, mas também nos periféricos. Essa pressão se deu pois a intervenção e regulação promovida por esse Estado tornava-se um entrave ao movimento de internacionalização dos capitais.

Tiago Côrtes lembra que nesse contexto de globalização de capitais, a terceirização, que busca redução de custos especialmente trabalhistas, muitas vezes ocorre para fora das fronteiras dos países centrais, onde a regulação trabalhista é bem menos forte. Outra possibilidade, que confere redução de custos é terceirizar para empresas nos próprios países centrais, mas que utilizem de mão-de-obra imigrante que se sujeite a aceitar menores salários e menores garantias trabalhistas.³⁷

Graça Druck afirma que, no Brasil, a implementação da terceirização se deu por meio de um processo periódico, gradual e incisivo da inserção do

34 HARVEY, 2003.

35 *Idem*.

36 No tópico 1.4 “Efeitos da terceirização trabalhista” veremos os resultados mais específicos da generalização da terceirização, que se insere nesse contexto de avanço neoliberal.

37 CÔRTEES, 2013.

toyotismo no país, que se iniciou sobretudo a partir da década de 1970, tendo-se intensificado década após década³⁸.

Gabriela Delgado e Helder Amorim apontam que na década de 1990 houve uma expansão desvirtuada da terceirização, passando-se a utilizá-la tanto nos setores produtivos periféricos como nos nucleares, sendo que tal expansão é contínua e acarreta o atual alto grau de utilização da terceirização.³⁹

A seguir, trataremos do conceito de terceirização trabalhista, um terreno em constante disputa pela(o)s agentes que compõem o cenário trabalhista. Mas para tanto, é preciso antes demarcar as diferenças entre terceirização interna e externa, o que passamos imediatamente a fazer.

1.2 OS DOIS TIPOS DE TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA INTERNA E A EXTERNA

Antes de prosseguir com qualquer outro tema atinente à terceirização, é importante demarcar a diferenciação entre terceirização interna e terceirização externa, pois ambas, apesar de terem aspectos em comum, se diferem em seus procedimentos, efeitos e forma de tratamento jurídico. São duas realidades distintas, mas com mesmo nome em nossa língua. Por isso, como assevera Márcio Túlio Viana, “é aqui, exatamente, que começam as confusões”⁴⁰, muitas vezes usadas em favor de interesses empresariais que contrariam interesses da(o)s trabalhadora(e)s.

Na **terceirização interna**, uma empresa contrata outra para que esta forneça serviços, por meio da(o)s trabalhadora(e)s terceirizada(o)s, que são diretamente aproveitados pela contratante. Assim, nas palavras de Márcio Tulio Viana, “na terceirização interna, a empresa realmente internaliza trabalhadores alheios”⁴¹. O autor traz um exemplo para ilustrar melhor tal situação: “a empresa A quer se dedicar só à fabricação de parafusos, livrando-se de seu pessoal de escritório, e então contrata a empresa B, que

38 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

39 DELGADO, Gabriela, AMORIM, 2015, p. 13.

40 VIANA, 2015b.

41 *Idem*.

lhe fornece esse mesmo pessoal”⁴².

Na **terceirização externa**, uma empresa lança para fora de si não apenas suas(seus) trabalhadora(e)s, mas também algumas etapas de sua produção, para serem produzidas por outras empresas/pessoas subcontratadas. O exemplo trazido por Márcio Tulio Viana sobre a terceirização externa é: “a empresa A, que antes fazia um relógio inteiro, hoje faz só a sua máquina, descartando a pulseira para B e as peças de plástico ou de vidro para C”⁴³. Se na terceirização interna há a prestação de *serviços* a serem diretamente aproveitados pela contratante, na externa há a contratação de *produtos* que são produzidos pelas subcontratadas a serem diretamente utilizados na produção da contratante.

O autor destaca que essa divisão em “interna” e “externa” — por sugerir lugares físicos diferentes — pode gerar confusão. Nem sempre na terceirização interna a(o)s trabalhadora(e)s subcontratado trabalham *dentro* da empresa contratante, podendo trabalhar num outro prédio, mas para prestar serviços para a contratante, como é o caso de serviços subcontratados de *call center*. Tampouco a terceirização externa sempre ocorre fora dos muros da empresa contratante, podendo a subcontratada produzir na mesma planta industrial da contratante, mas como pessoa jurídica autônoma desta.

Viana relembra um exercício interessante para melhor entender a diferença entre as duas formas de terceirizar, por meio da comparação com o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia:

No trabalho por conta própria, o produto pertence ao trabalhador do início ao fim do processo produtivo. O artesão faz o seu cesto de vime e só num segundo momento o transfere – se quiser – para as mãos do comprador. Já no trabalho por conta alheia, o produto vai passando imediatamente para o empresário, em tempo real, na medida em que está sendo fabricado. É como se, pouco a pouco, o cesto do artesão fosse escorrendo de suas mãos e encontrando as mãos do outro. Pois bem. A terceirização externa lembra o trabalho por conta própria. Uma empresa contrata a outra, mas o que lhe interessa é o produto final. Por isso, só ao término da produção passa a ter propriedade sobre ele. Já a terceirização interna se articula com o trabalho por conta alheia. A empresa tomadora vai se apropriando do trabalho dos terceirizados na medida em que eles o executam.⁴⁴

42 VIANA, 2015b.

43 *Idem*.

44 *Idem*.

Assim, notamos que cada tipo de terceirização apresenta suas peculiaridades, às quais devemos sempre ter atenção, para não cair em armadilhas discursivas sobre a terceirização, como se fosse um só fenômeno.

A distinção entre terceirização interna e externa importa a medida que:

Uma e outra podem ser vistas como faces de um mesmo fenômeno. São o retrato em miniatura de um movimento mais complexo do sistema, no sentido de excluir muito mais do que incluir. Ainda sim, têm componentes diferentes, geram efeitos nem sempre iguais e podem ser combatidas por meios também distintos.⁴⁵

Indubitavelmente, as duas modalidades são uma forma de contratação que permite o manejo da força de trabalho com maior flexibilidade, palavra de ordem do atual modelo produtivo. E é exatamente essa flexibilidade de manejo de mão de obra, sem grandes custos econômicos ou políticos, que pode ser tão vantajosa e lucrativa para as empresas, ao mesmo tempo que assola a(o)s trabalhadora(e)s com a instabilidade contratual e maior precariedade nas condições trabalhistas. Por essa oposição de interesses, a definição de terceirização é terreno cercado de disputas, conforme veremos no tópico a seguir.

1.3 CONCEITOS DE TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: UM TERRENO EM DISPUTA

Muitíssimo se tem ouvido falar em terceirização trabalhista, algumas vezes como mágica solução para os problemas empresariais, outras vezes como um dos piores problemas para a(o)s trabalhadora(e)s. Como bem diz Márcio Túlio Viana: “não se trata de um fenômeno isolado, muito menos de simples questão jurídica. Há todo um conjunto de tendências que pressionam em sua direção. Daí porque o discurso é mesmo forte”⁴⁶.

O argumento empresarial coloca a terceirização como simples transferência de uma parte da produção de uma empresa para outro ente

45 VIANA, 2015, p. 16.

46 *Idem*, p. 36.

(empresa, associação, pessoas físicas etc), podendo este atuar dentro da empresa mãe (terceirização interna) ou fora dela (terceirização externa).

Maria da Graça Druck ressalta que o discurso hegemônico no meio empresarial é de que a terceirização seria uma mera “modernização organizacional” necessária para alcançar a competitividade, a inserção na nova ordem globalizada, a sobrevivência empresarial^{47,48}.

Suas/seus apologistas justificam esse procedimento sob o argumento da especialização: para melhorar seu desempenho quantitativo e qualitativo afirmam que precisam focar em sua especialidade, delegando as demais tarefas a outros entes, que supostamente teriam como especialidade tal atividade delegada.

Maria da Graça Druck afirma que muita(o)s consultora(e)s de empresas defendem um modelo puro ou ideal de terceirização, baseado numa igualitária divisão de tarefas produtivas e na genuína busca por especialização⁴⁹. Entretanto, empiricamente, a terceirização, na esmagadora maioria dos casos, não é realizada para alcançar os fins alegados por esse discurso, mas tão somente para reduzir custos:

Na teoria, enfatizam-se os ganhos da especialização e da cooperação advindos da nova relação entre empresas. Consultores apontam o “outsourcing” como o caminho para a modernidade. Ressaltam, também, a vantagem que a terceirização traz na transformação de gastos fixos em variáveis (nesse caso, os trabalhadores também são transformados em custo variável). (...) segundo uma pesquisa da CNI (Confederação Nacional da Indústria), a principal motivação para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2%, a especialização técnica. (...) Buscam, como estratégia central, otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, por meio de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho, que passam a ser de responsabilidade da subcontratada.⁵⁰

Sobre esse propósito de redução de custos, Rodrigo Carelli explica que:

A verificação de que algo está errado pode ser realizada a partir do principal argumento para utilização do instrumento pelo

47 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

48 Márcio Túlio Viana (2015) alerta para os cuidados que se deve ter com os discursos propagados pelo sistema capitalista, vez que ele, conforme sua conveniência, até utiliza dos sentimentos das pessoas para se validar, chegando ao ponto de inclusive conquistar adesão da(o)s própria(o)s trabalhadora(e)s. Assim é capaz de convencer que suas mazelas, como a terceirização, são fatos naturais, positivos, sinais de progresso.

49 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

50 DIEESE; CUT, 2014, p. 9.

empresariado: a redução de custos. Ora, o intuito de redução de custos na terceirização é incompatível com a própria ideia do instituto. Isso porque nunca, a princípio, pode haver redução de custos na terceirização, pois ela implica necessariamente em exercício de atividade econômica por outra empresa, que pressupõe, logicamente, a busca de lucros. Assim, terceirizando uma atividade para ser realizada por outra, obviamente além do pagamento do pessoal desta, deverão ser pagos o lucro e custos operacionais (incluindo aí tributos e encargos sociais) da empresa interposta, não tendo como obter, matematicamente, a redução de custos almejada. O que pode haver é melhoria de qualidade e conseqüentemente um aumento nos lucros e maior competitividade, mas nunca redução de custos, que só seria obtida pela precarização do trabalho humano, seja nas condições desse trabalho, seja no não pagamento das verbas trabalhistas”.⁵¹

Um fato que escancara a falácia do discurso de que a terceirização é necessária para garantir foco maior na atividade principal é que, na prática, ela também tem sido utilizada na atividade principal, chamada atividade-fim. Ademais, atualmente há forte pressão empresarial, tanto no Judiciário quanto no Legislativo⁵², para que a terceirização possa ocorrer em toda e qualquer atividade, incluindo as que constituem o *core bussiness*. A esse respeito declaram Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante:

Ao se lançarem numa ampla cruzada para demolir os obstáculos à terceirização em atividades-fim, os grupos empresariais apenas comprovam que a estratégia diz respeito à flexibilização da contratação de trabalhadores. (...) Se agora querem terceirizar tudo, simplesmente confirmam que o conceito defendido é inconsistente. Na verdade, querem fazer com a atividade-fim o que já fazem com as atividades-meio: gerir sua força de trabalho, com o uso de um ente interposto, obtendo todos os benefícios que essa forma de contratação lhes propicia.⁵³

Representantes dos interesses empresariais alegam que a terceirização promove uma divisão da produção entre empresas com iguais poderes de negociação, em igual pé de igualdade. Mas a realidade é que, apesar da responsabilidade pelas condições trabalhistas ser repassada aos entes subcontratados, na esmagadora parte dos casos, as empresas contratantes não deixam de comandar a atividade terceirizada:

(...) a terceirização aparentemente divide e fragmenta o processo, podendo haver, eventualmente, segregação espacial de atividades, mas a relação não se efetiva entre empresas “autônomas”. Pelo contrário, a essência do **controle de fato** do processo produtivo das atividades terceirizadas não muda, continua sendo da empresa contratante. Esse controle pode ser feito por diferentes métodos

51 CARELLI, 2002, p. 4.

52 Veremos no próximo tópico as investidas do setor empresarial no Legislativo e Judiciário para que estes permitam a terceirização trabalhista irrestrita.

53 FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015.

(até insidiosamente), mas invariavelmente inclui a detenção do *know-how* da atividade e a gestão da força de trabalho empregada. Portanto, **a terceirização não significa externalização de fato de atividades da produção. O que se efetiva é uma contratação diferenciada da força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviços.** Com isso, procura-se redução de custos e/ou externalização de conflitos trabalhistas (...).⁵⁴

Graça Druck traz menção sobre uma pesquisa realizada pela Federação Japonesa dos Sindicatos de Trabalhadores da Indústria de Máquinas Elétricas junto a 63 sindicatos de empresas subcontratadas, que revela a real subordinação hierárquica a que estas se encontram em relação às contratantes:

mudanças no volume de encomendas das empresas clientes [tomadoras] (...) acarretam aos trabalhadores de um grande número de fornecedoras (44,7%) horas extras e trabalho em fins de semana (...). As empresas clientes também exigem, frequentemente (52,1%) ou às vezes (43,8%) das fornecedoras uma redução de custos.⁵⁵

Assim, Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante propõem a definição de terceirização trabalhista como “gestão do trabalho em que não há admissão da relação contratual com os trabalhadores em atividade e que se utiliza, para tanto, de um ente interposto (seja pessoa jurídica, cooperativa etc.)”⁵⁶.

Com essa definição de terceirização como uma forma específica de contratação em que há um ente interposto, pode parecer que a terceirização não necessariamente é ruim:

(...) esse modo de organizar a empresa – se considerado em *si mesmo* – nada tem de degradante. (...) O injustificável é o *modo* como as vezes age, aviltando salários ou condições de trabalho.⁵⁷

De fato, a terceirização pode atender às demandas das empresas, agilizando sua produção pela especialização e aumentando sua base de lucro. Entretanto, “muitas empresas se aproveitam dos motivos técnicos para atender ao objetivo (não confessado) de precarizar salários e condições de trabalho, além de dividir a classe operária”⁵⁸. Então, quem paga essa conta da redução de custos empresariais, na grande maioria da vezes, são as pequenas empresas subcontratadas (especialmente por meio do recebimento

54 FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015.

55 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

56 FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015.

57 VIANA, 2015, p. 65.

58 *Idem*, p. 53

de responsabilidades que antes recaiam às contratantes) e, principalmente, a(o)s trabalhadora(e)s⁵⁹.

A terceirização como ferramenta para redução de custos trabalhistas das grandes empresas se mostra como uma estratégia muito interessante, vez que:

Para a grande empresa, não é fácil sonegar direitos abertamente. (...) pode causar escândalo, arranhando a sua imagem. Já a pequena empresa, a par de ser menos visível, não tem as mesmas preocupações (...). Assim, a primeira usa a segunda para extrair mais-valia. Em outras palavras, o que a grande não pode fazer, a pequena faz por ela: paga pouco, sonega direitos, usa máquinas velhas e perigosas, ignora normas de prevenção de acidentes. E tudo isso, naturalmente, barateia os contratos (...).⁶⁰

Dessa forma, o uso da terceirização apresenta um efeito visível de potencialização da exploração já deflagrada no assalariamento direto⁶¹. Essa potencialização da exploração gera consequências muito desfavoráveis para a pessoa trabalhadora, que não se restringem às condições trabalhistas individuais. É o que veremos no tópico seguinte.

1.4 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Como tratado no tópico acima, a terceirização tem como um de seus objetivos declarados a redução de custos, sob o argumento da necessidade de maior competitividade. Entretanto, o que se nota é que essa redução quase invariavelmente recai sobre as condições trabalhistas, gerando uma precarização do trabalho, como confirmam as pesquisas sobre condições laborais de terceirizada(o)s.

Graça Druck afirma que a terceirização implica num processo de precarização tanto no trabalho, quanto no âmbito extralaboral. No espaço laboral, firma que a precarização recai nas condições trabalhistas e salariais e na criação de duas categorias distintas de trabalhadora(e)s, a(o)s centrais, constituindo uma elite, e a(o)s subcontratos em regimes precários. Já no âmbito extralaboral, atesta que a terceirização tem gerado o aumento do mercado informal de trabalho, a precarização dos vínculos empregatícios e o

59 VIANA (2015) ressalta que isso nem sempre acontece, apontando a situação de operária(o)s em fábricas de autopeças no ABC paulista como exemplo de terceirização em que não haveria prejuízo à(o)s operária(o)s.

60 VIANA, 2015, p. 52.

61 FILGUEIRAS, CAVALCANTE, 2015.

aumento de pessoas trabalhadoras por conta própria, sendo que grande parte seria prestadora de serviços terceirizados a grandes empresas.⁶²

Essa é também a percepção da(o)s própria(o)s trabalhadora(e)s, que estão inserida(o)s nesse contexto, e que são diretamente afetados por esse modo de gestão do trabalho, como mostra Graça Druck, ao fazer um apanhado das visões de várias entidades sindicais sobre o tema:

Na visão da Central Única dos Trabalhadores, o principal problema dos programas de qualidade e produtividade é que priorizam apenas o produto e não o produtor, ou seja, desconsideram a qualidade de vida dos trabalhadores. A melhoria da qualidade na produção não tem se estendido às condições de trabalho, nem os ganhos de produtividade têm sido distribuídos aos trabalhadores. (...) a CGT [Confederação Geral dos Trabalhadores] considera que as mudanças têm ocorrido de forma impositiva, resultando em maior concentração de renda e aumento da economia informal.⁶³

Mas para além da percepção da(o)s agentes trabalhadora(e)s e da visão acadêmica, visamos tratar das consequências da terceirização com base em pesquisas empíricas sólidas, para não incorreremos no mesmo problema de quem defende a terceirização utilizando-se de ideais puros, meramente teóricos.

1.4.1 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Começaremos nossa exposição sobre os efeitos da terceirização trabalhista incidentes no mercado de trabalho, que exercem influência direta na piora da situação laboral individual da(o)s terceirizada(o)s, que será tratada no próximo subtópico.

Um primeiro efeito a ser destacado decorrente da utilização em larga escala da terceirização é que esta acaba aumentando consideravelmente o **desemprego**, uma vez que “no contexto da produção horizontalizada, as despedidas maciças ocorrem significativamente nas grandes empresas, que passam a concentrar suas atividades no núcleo central de produção”.⁶⁴ Nesse movimento, a terceirização acaba fomentando a criação de pequenas

62 DRUCK, Maria da Graça, 1995.

63 *Idem*, p. 129-130.

64 DELGADO, Gabriela; AMORIM, 2015, p. 14.

empresas, que passam a ocupar alguns dos vazios deixados pelas grandes, entretanto, esse fato não significa aumento de empregos, vez que, terceirizando, as grandes empresas só usam o número exato de trabalhadora(e)s, diminuindo a quase zero seu estoque de mão de obra⁶⁵. Ademais, o aumento da jornada de trabalho flagrada nos empregos terceirizados, conforme abaixo demonstrado, permite menos contratações e mais demissões, o que aumenta ainda mais o desemprego.

Um outro fenômeno que ocorre com a generalização da terceirização é o aumento da **informalidade**, causado pela externalização de atividades e trabalhadora(e)s das empresas formais, que, uma vez fora desse âmbito, muitas vezes passam a prestar serviços informais (inclusive para as empresas que expulsam suas(seus) trabalhadora(e)s). Esse fenômeno traz graves efeitos colaterais, tais como a diminuição da arrecadação tributária pelo Estado, facilidade de ocultamento de práticas ilegais, e dificuldade de fiscalização por parte do Estado.

Outro efeito perverso da terceirização é a **pulverização da(o)s trabalhadora(e)s** em diferentes empresas: quando externa, espalha a(o)s trabalhadora(e)s em diferentes locais de trabalho; quando interna, coloca em oposição terceirizada(o)s e não terceirizada(o)s, vez que são usada(o)s como ameaça umas(uns) para a(o)s outra(o)s, desagregando o grupo enquanto classe⁶⁶. Essa desagregação gera uma intensa fragilização dos sindicatos, que passam a enfrentar dificuldades reais de reunião e solidariedade entre a(o)s trabalhadora(e)s em locais de trabalho cada vez mais fragmentados.

Márcio Tulio Viana, considerando o sindicato como figura central na disputa pelo Direito do Trabalho, pontua que a **fragilização dos sindicatos**, que passam a enfrentar dificuldades reais de organização da(o)s trabalhadora(e)s (devido a fragmentação dos locais de trabalho e devido à dificuldade de responder às modificações cada vez mais rápidas impostas pelo capital), gera o efeito mais preocupante da terceirização - o abalo ao Direito do Trabalho⁶⁷. Conforme explica, esse abalo se dá de três maneiras: 1. pela dificuldade de criação de normas protetivas; 2. pela maior facilidade

65 VIANA, 2015, p. 35.

66 VIANA, 2015b.

67 *Idem*.

de edição de normas precarizantes; 3. Pelo abalo à obediência e interpretação às normas já construídas. Dessa forma, o enfraquecimento sindical que a terceirização trabalhista gera acaba afetando não só terceirizada(o)s, mas toda a classe trabalhadora.

1.4.2 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA(O)S TERCEIRIZADA(O)S

Como vimos, a terceirização provoca efeitos desastrosos no mercado de trabalho e no próprio Direito do Trabalho, mas não é só. Ela também causa uma série de efeitos desastrosos nas condições de trabalho, sentidas no dia-a-dia pelas pessoas trabalhadoras terceirizadas.

Esses efeitos, mostrados a seguir, colocam tais pessoas numa posição denominada por Gabriela Delgado e Helder Amorim de *regime paralelo de emprego rarefeito*, por ocorrer de forma paralela ao regime de emprego sobre o qual recai a proteção constitucional - nas dimensões espacial e temporal. Explicam que a proteção constitucional na dimensão espacial revela-se por meio de mecanismos que buscam garantir participação e adesão da(o) empregada(o) ao ente que se beneficia de seu trabalho. Já a proteção temporal revela-se na pretensão normativa que busca ao máximo a continuidade no emprego.⁶⁸

De início, a pretensão constitucional de máxima continuidade do vínculo empregatício é fortemente frustrada pela terceirização, vez que esta promove **alta rotatividade**, quase o dobro da presente nas contratações diretas: conforme dados do MTE de 2013, era de 64,4% a rotatividade das pessoas terceirizadas (contra 33% de rotatividade da(o)s diretamente contratada(o)s), gerando uma média de permanência no trabalho para a(o)s terceirizada(o)s de 2,7 anos, enquanto a(o)s empregada(o)s diretos gozam de uma média de 5,8 anos.⁶⁹

Essa alta rotatividade gera efeitos devassadores na vida da(o) trabalhador(a), vez que, em virtude da incerteza sobre sua posição – que

68 DELGADO, Gabriela; AMORIM, 2015.

69 DIEESE; CUT, 2014, p. 15.

alterna imprevisivelmente entre empregada(o) e desempregada(o) – não pode planejar sua vida pessoal a longo prazo, inclusive para projetos pessoais tais como aperfeiçoamento profissional, que poderiam oferecer condições de alcançar melhores empregos.

A constante mudança de locais de trabalho afeta a esfera psicológica da(o) trabalhador(a), que tem que a cada curto espaço de tempo, reconstruir sua relação com o novo espaço e colegas de trabalho - dimensão fundamental para nós, seres humanos.⁷⁰

A(o)s que tem seus contratos extintos sucessivamente antes de completar um ano de serviço são impedida(o)s de gozar as férias anuais remuneradas, direito este que visa regeneração física e mental, além de proporcionar convívio social e familiar.⁷¹

Essa rotatividade também prejudica uma contínua captação de depósitos do FGTS, o que diminui a capacidade de poupança da pessoa trabalhadora.⁷²

Além disso, reduz a possibilidade de gozo do direito constitucional de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço⁷³, vez que esse direito é aumentado em três dias por cada ano de serviço prestado. Se a quantidade de anos de prestação de serviço é diminuta, tolhe-se tal direito.

Ademais, a rotatividade dificulta a continuidade de contribuição previdenciária, o que pode atrasar sobremaneira a aquisição da aposentadoria e prejudicar todo sistema previdenciário.⁷⁴

Essa alta rotatividade ainda gera um rebatimento sobre o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador), uma vez que pressiona para cima os custos com o seguro desemprego.⁷⁵

Como trouxemos anteriormente, a redução de custos visada pela terceirização quase sempre recai nos custos trabalhistas, o que gera a precarização do trabalho terceirizado em comparação ao emprego direto, em vários aspectos.

70 DIEESE; CUT, 2014, p. 29.

71 DELGADO, Gabriela; AMORIM, 2015, p. 107.

72 *Idem*.

73 *Idem*.

74 *Idem*, p. 108.

75 DIEESE; CUT, 2014, p. 15.

Um deles é **redução salarial** da(o)s terceirizada(o)s. No ano de 2013 a(o)s terceirizada(o)s ganhavam 24,7% a menos que a(o)s contratada(o)s diretamente⁷⁶. No Estado de São Paulo, o mais populoso⁷⁷ do Brasil, desde a década de 1980, o salário médio da(o)s terceirizada(o)s não representou mais do que 50% do salário médio da(o)s trabalhadores em geral⁷⁸. Um efeito do minguamento salarial que extrapola a qualidade de vida da(o) trabalhador e acaba afetando toda a coletividade é a diminuição da capacidade de contribuição previdenciária, que conseqüentemente prejudica todo o sistema previdenciário.

Outra forma de redução de custos utilizada pela terceirização é a **intensificação do trabalho e aumento da jornada de trabalho**. Conforme o DIEESE e CUT, terceirizada(o)s realizam uma jornada de 3 horas a mais por dia que demais trabalhadora(e)s, sem considerar as horas extras, que não são computadas pelo MTE⁷⁹ (entretanto dirigentes sindicais relatam que estas são maiores para terceirizada(o)s, sendo notável a grande quantidade de horas extras que terceirizada(o)s realizam⁸⁰).

Assim, além de ganharem menos, terceirizada(o)s trabalham mais, o que resulta em maior desemprego: “se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais”⁸¹.

Uma outra forma de redução de custos, especialmente grave, é a comum terceirização de atividades de alto risco, o que é bastante vantajoso para as contratantes por repassar a responsabilidade pelos riscos trabalhistas para as contratadas. Esse movimento é alarmante, vez que as empresas contratadas poucas vezes têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciar tais riscos e custos. Uma forma de aumentar o lucro das contratadas é diminuição do investimento em saúde e segurança do

76 DIEESE; CUT, 2014, p. 12.

77 São Paulo abriga 21,7% da população total brasileira, segundo levantamento do IBGE em “Estimativas da população residente no Brasil e unidades da federação com data de referência em 1º de julho de 2014”. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2014/estimativa_tcu.shtm>.

Acesso em: 06 out. 2015.

78 POCHMANN, 2010.

79 *Idem*.

80 DIEESE; CUT, 2014.

81 *Idem*.

trabalho, o que inclui menores gastos com EPI's e treinamentos de segurança. Assim, essa "economia" gera efeitos extremamente cruéis, refletidos em **maiores índices de adoecimento, doenças e até mortes** entre terceirizada(o)s do que entre contratada(o)s diretamente:

Dados da fiscalização do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgados em 2005 em um seminário sobre o tema, indicam que de cada dez acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, oito são registrados em empresas terceirizadas e nos casos em que há morte, quatro entre cinco ocorrem em empresas prestadoras de serviço (Gazeta do ES, 2005).⁸²

O enfoque máximo na redução de custos pela terceirização, cobrados pelas empresas contratantes sobre as contratadas, reflete-se nos **altos números de flagrantes de trabalho análogo ao escravo** nas empresas terceirizantes, ainda mais porque nelas se reduz a probabilidade de atuação dos agentes (tais como auditores fiscais do trabalho) que poderiam impor limites a esse processo. Vitor Filgueiras afirma que:

Nos últimos 5 anos (2010 a 2014), somados os 10 maiores flagrantes de trabalho análogo ao escravo detectados pelo Ministério do Trabalho em cada ano, 44 envolviam terceirizados. Ou seja, quase 90% desses 50 flagrantes. Nessas ações apurou-se que, dos 4183 trabalhadores submetidos a exploração criminosa, 3382 eram terceirizados, o que equivale a 81% do total de trabalhadores vitimados.⁸³

Explica o autor que essa alta incidência de trabalho análogo a de escravo em empregos terceirizados ocorre pelo fato de que a terceirização permite um aumento do despotismo patronal, uma vez que a terceirização torna os trabalhadores individualmente ainda mais vulneráveis na relação de trabalho e porque a terceirização dificulta a imposição de limites aos ditames empresariais por ações coletivas.⁸⁴

Além das desvantagens durante execução do trabalho, terceirizada(o)s também têm enormes desvantagens no tocante aos direitos rescisórios. Inúmeros são os casos de **calotes**, especialmente no fim do contrato: "Quando se fala de terceirização no Brasil, o principal problema vivenciado pelos trabalhadores terceirizados é o calote"⁸⁵. Isso geralmente ocorre porque a maioria das empresas terceirizadas não tem aporte

82 DIEESE; CUT, 2014.

83 FILGUEIRAS, 2015.

84 *Idem*.

85 DIEESE; CUT, 2014, p. 21.

financeiro suficiente para arcar com suas obrigações, e as contratantes (inclusive o Estado) inúmeras vezes contratam tais entes de forma negligente, sem averiguar condições econômicas das contratadas, visando apenas a redução de custos.

Dessa forma, muita(o)s perdem seu direito à indenização compensatória por dispensa injusta. Muita(o)s outra(o)s acabam judicializando tais infrações, o que eleva extraordinariamente a demanda pelo Judiciário, e isso acaba contribuindo para morosidade desse poder e para o aumento de despesas públicas com causas que poderiam ser evitadas caso as possibilidades de terceirização fossem mais restritas⁸⁶.

Um outro efeito nas condições de trabalho que terceirização gera, devido a imposição da forçosa divisão entre empregada(o)s direto(a)s e terceirizada(o)s é a **discriminação** que a(o)s terceirizada(o)s enfrentam, muitas vezes invisível, pois não aparece em estatísticas.

Na terceirização interna esse efeito aparece de forma mais intensa, pois apesar de prestarem serviços para mesma empresa, terceirizada(o)s são colocada(o)s como um subgrupo, havendo inclusive a diferenciação de uniforme, locais de refeição e descanso. Na externa, terceirizada(o)s não gozam do mesmo prestígio de quem labora diretamente para a empresa contratante, que geralmente é a mais reconhecida socialmente.

Por todos esses efeitos listados nesse tópico, fica claro que, a despeito do discurso de que a terceirização seria uma ferramenta de suposta modernização da economia, na verdade ela acaba trazendo prejuízos para a sociedade como um todo, pois gera empobrecimento dos trabalhadores, concentração de renda e depreciação da vida humana.⁸⁷

Como se percebe pelo dados apontados, os efeitos nocivos da terceirização são graves, e afrontam diretrizes básicas que devem ser respeitadas numa sociedade democrática de direito, tais como: a priorização da vida, a igualdade de direitos, a distribuição de renda, a inclusão social e a valorização do trabalho.

Apesar de todos esses efeitos, a regulação jurídica ainda é bem escassa, e não faltam iniciativas empresariais visando o alargamento da

86 DELGADO, Gabriela; AMORIM, 2015, p. 108.

87 DIEESE; CUT, 2014, p. 10.

terceirização. É o que veremos no tópico a seguir.

1.5 REGULAÇÃO JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Como foi visto anteriormente, há uma intensa disputa por conceitos acerca da terceirização. Essa disputa fica bastante evidenciada nas várias tentativas de alteração na regulação jurídica sobre o tema. Por isso será dado enfoque na regulação vigente, devido a mutabilidade da regulação decorrente dessa disputa.

Como mencionado, o processo de generalização da terceirização trabalhista ocorreu nas últimas décadas do século XX e de uma forma muito rápida.

No Brasil esse processo foi inaugurado na Administração Pública, durante a ditadura militar, como uma medida de “modernização” do Estado. A primeira legislação sobre o tema foi o Decreto-Lei n. 200/67, que autorizava a transferência de atividades “meramente executivas” para a iniciativa privada, não delimitando quais tarefas seriam essas ou quais consequências dessa medida para os direitos trabalhistas. A Lei n. 5.645/70 que delimitou quais atividades poderiam ser objeto de contratação indireta: atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, e outras de mesma natureza.⁸⁸

Entretanto, na esfera privada, até hoje a legislação que regulamenta o tema está longe de ser completa, mesmo com a ampla disseminação da terceirização no setor privado e seus deletérios efeitos.⁸⁹

A atual regulação legislativa sobre a contratação triangular no setor privado restringe-se ao contrato de empreitada previsto na redação original da CLT e ao contrato de trabalho temporário, estabelecido pela Lei 6.019/74, que legitimou a intermediação da mão de obra em situações específicas (necessidade transitória de substituição de pessoal permanente ou acréscimo extraordinário de serviços). É de se ressaltar que tal lei estabeleceu a obrigatoriedade de equiparação de direitos entre trabalhadora(e)s

88 DUTRA, Renata, 2014.

89 *Idem*.

temporária(o)s e a(o)s permanentes da tomadora, tentando inibir estratégias empresariais de utilizar o trabalho temporário em detrimento da contratação direta para reduzir custos trabalhistas.⁹⁰

Em virtude da pressão do empresariado por maior permissão legal para usar da terceirização, foi promulgada a Lei nº 7.102/83, que permitia a terceirização permanente, em entidades bancárias, na vigilância patrimonial e transporte de valores. A Lei nº 8.863/94 ampliou essa possibilidade para além da esfera bancária.⁹¹

Eram apenas essas as hipóteses legais que permitiam o uso da intermediação de mão de obra na esfera empresarial. Assim, a prática disseminada da terceirização acabou chegando ao Judiciário antes mesmo que leis específicas fossem editadas. Foi assim que a jurisprudência ocupou o espaço deixado pelo Legislativo, por meio de resistências e concessões.⁹²

Em virtude da “avalanche terceirizante”, o TST em 1986 editou a **Súmula n. 256**, restringindo duramente, naquele primeiro momento, a terceirização na iniciativa privada.⁹³ Diz a súmula:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância (...) é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.⁹⁴

Entretanto, com a paulatina flexibilização da jurisprudência perante o aumento exponencial da terceirização fora das restrições impostas e da forte pressão do empresariado para tanto, em 1993 o TST editou a **Súmula n. 331**, permitindo a contratação de trabalhadora(e)s por empresa interposta desde que a atividade em questão não atingisse o que se denominou de “atividade-fim” da empresa contratante.⁹⁵

Sobre terceirização na esfera privada, prescreve esta súmula:

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.
(...)
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de

90 DUTRA, Renata, 2014.

91 *Idem*.

92 *Idem*.

93 *Idem*.

94 Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 12 nov. 2015.

95 DUTRA, Renata, 2014.

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.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.⁹⁶

Tal súmula foi uma significativa vitória para o empresariado, pois este logrou a liberalização parcial dessa forma de contratação. Todavia, conforme Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante, hoje nos encontramos diante de uma nova ofensiva patronal no Legislativo e no Judiciário, que tem por objetivo superar qualquer obstáculo jurídico às possibilidades de terceirização, permitindo sua utilização em qualquer das atividades das empresas⁹⁷.

No Legislativo, em abril de 2015 foi aprovado na Câmara Legislativa o Projeto de Lei n. 4.330/2004⁹⁸, que visa a ampliar as possibilidades de terceirização, inclusive para as atividades fim.

No Judiciário, em ação⁹⁹ movida pela empresa Cenibra (que passou a terceirizar suas atividades-fim), questionando a Súmula n. 331, o Supremo Tribunal Federal decidiu reconhecer repercussão geral referente à terceirização trabalhista. A decisão foi fundamentada no sentido de que “a proibição genérica de terceirização calcada em interpretação jurisprudencial [referindo-se à Sum. 331 do TST] do que seria atividade-fim pode interferir no direito fundamental de livre iniciativa, criando, em possível ofensa direta ao art. 5º, inciso II, da CRFB, obrigação não fundada em lei capaz de esvaziar a liberdade do empreendedor de organizar sua atividade empresarial de forma

96 Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>.

Acesso em: 12.nov.2015.

97 FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015.

98 Projeto aprovado por 230 dos 433 da(o)s deputada(o)s votantes. Lista de quem aprovou-o ou reprovou-o disponível em:

<<http://www.camara.leg.br/internet/votacao/mostraVotacao.asp?ideVotacao=6230&numLegislatura=55&codCasa=1&numSessaoLegislativa=1&indTipoSessaoLegislativa=O&numSessao=77&indTipoSessao=O&tipo=partido>>. Acesso em: 23 jun. 2015.

99 Emb. Decl. no Ag. Reg. no Recurso Extraordinário com Agravo n. 713.211/MG, sob a relatoria do Ministro Luiz Fux.

lícita e da maneira que entenda ser mais eficiente”¹⁰⁰. Ou seja, a corte máxima brasileira fundamenta sua decisão sobre terceirização trabalhista somente enfocando a livre iniciativa empresarial, sem ponderá-la com o valor social do trabalho. A depender do resultado, essa decisão poderá servir como permissão ou freio às terceirizações.

Pelo exposto, vemos que no Brasil há inúmeras tentativas de implementação de uma regulação jurídica que permita a generalização da terceirização, sem a devida responsabilização dos entes que se beneficiam do trabalho terceirizado, e pior, sem mecanismos que reduzam ao máximo possível os efeitos nocivos que esse tipo de exploração da mão-de-obra pode causar a(o)s trabalhadora(e)s.

100 Disponível em:
<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5667074>>. Acesso em:
21 jun. 2015.

CAPÍTULO 2 – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR BRASILEIRO DE CONFECÇÕES: ILUSTRAÇÕES A PARTIR DO CASO ZARA

2.1 APROFUNDANDO OS SENTIDOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA

Como vimos anteriormente, há uma diferença entre os modos de terceirizar, havendo a terceirização interna e a externa. A **interna** é a subcontratação de serviços a serem executados dentro do processo produtivo da contratante (mesmo que fora do espaço físico da contratante). A **externa** é, como transparece o nome, a externalização de etapas produtivas por meio da contratação de (sub)produtos a serem produzidos pelas contratadas, que serão adquiridos prontos pela contratante, para que esta venda os produtos (por exemplo, roupas acabadas) ou incorpore os subprodutos em seus produtos finais (por exemplo, um vidro a ser incorporado num relógio).

O foco da presente pesquisa recai no segundo modo de terceirização – a externa, que passaremos a tratar mais profundamente neste capítulo.

A terceirização externa não é um fenômeno recente no mundo ocidental:

na Europa, entre os séculos XVI e XVIII, praticava-se o “putting-out system”, sistema de subcontratação onde o comerciante fornecia a lã, o tecido de lã ou o metal, e às vezes até as ferramentas, a trabalhadores habitantes no meio rural, retornando estes o material acabado ou semi-acabado. (...) até mesmo em pleno auge fordista havia subcontratação, mesmo nos países centrais.¹⁰¹

O que é recente é sua atual disseminação e amplitude, decorrente do atual sistema produtivo, em que, como vimos, busca-se flexibilização produtiva total, resumida a evitar custos/regras/mão-de-obra fixos.

Nesse contexto, fica cada vez mais intensa a disseminação da terceirização trabalhista externa: empresas deixam de contratar trabalhadora(s) diretamente, o que demanda pagamentos de salários e garantias trabalhistas constantes, ou seja, custos fixos, para contratar os

101 CARELLI, 2014, p. 38-39.

serviços/produtos de outras empresas apenas quando lhes for necessário ou conveniente. Essa é uma solução que externaliza os riscos inerentes à variação de demanda, pois a empresa não precisa manter empregada(o)s em períodos de baixa demanda, nem contratar horas extras ou trabalhadora(e)s temporária(o)s na época de alta demanda. Driblam-se as obrigações trabalhistas, contratando sob a forma de contrato civil a mão-de-obra necessária para seu funcionamento.

O que também é recente é a maior possibilidade de ingerência das contratantes sobre as contratadas, especialmente devido a atual tecnologia, que permite ostensivo monitoramento da produção de agentes externos, inclusive à distância¹⁰². Como exemplos de aparatos tecnológicos que permitem tal controle estão a *internet*, o telefone, e meios de transporte muito mais ligeiros que permitem visitas a fornecedores muito distantes em pouco tempo de viagem. Todas essas facilidades formam um nítido contraste com as dificuldades de controle sobre unidades produtivas difusas antes da Revolução Industrial, período em que meios de comunicação e transporte eram extremamente rudimentares. Ou seja, os problemas de dificuldade de controle que a externalização gerava antigamente, hoje são quase inexistentes.

Márcio Túlio Viana afirma que atualmente, muitíssimas empresas se aproveitam da razão declarada que justifica a terceirização – a necessidade de especialização – para também alcançar o objetivo não confessado de dividir a classe operária e precarizar condições de trabalho. A utilização da terceirização trabalhista externa como estratégia para precarizar o trabalho - e assim aumentar lucratividade das empresas - é fato comum, muitas vezes sendo esta a principal ou única razão para promover esse tipo de terceirização.

Essa terceirização tem sido utilizada, seja na produção parcial de produtos, caso somente uma parte da produção permita uso de mão-de-obra não qualificada (como é o caso de fabricação de peças simples de plástico a serem incorporadas em produtos eletrônicos de ponta), seja na produção total de produtos, caso a produção completa deles permita o uso de mão-de-

102 VIANA, 2015b.

obra não qualificada (como é o caso da confecção de roupas e brinquedos simples).

Importa destacar que esse descarte não só é realizado em relação a atividades auxiliares, as chamadas atividades-meio. O descarte de atividades muitas vezes recai sobre atividades que correspondem a atividades principais da empresa, as chamadas atividades-fim, especialmente quando demandam mão-de-obra barata, sem qualificação e em grande quantidade.

O descarte de atividades que demandam esse tipo de mão de obra é muito vantajoso vez que permite redução de custos trabalhistas e não geram reunião de grandes contingentes de trabalhadora(e)s, o que pode favorecer a geração de sindicatos fortalecidos.

Em vez de contratar diretamente essa mão-de-obra (disponível aos montes na atual sociedade), pagar os devidos direitos trabalhistas, e correr o risco de pagar indenizações por acidentes ou doenças laborais (cuja incidência aumenta quando se investe menos no trabalho), passa-se a contratar tais serviços de entes terceirizados. Ou seja, há um descarte *seletivo* de atividades.¹⁰³

O setor de vestuário é um grande exemplo de como esse processo ocorre, como veremos a seguir.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES

A forma de produção do setor de confecções passou por um longo e profundo processo histórico de transformação. Renato Bignami narra que inicialmente a produção era artesanal e doméstica – por isso a denominação *domestic system*, em que o produto era confeccionado em pequenos ateliês, praticamente manualmente, em pequena escala e sob encomenda, conforme os anseios da(o) cliente.¹⁰⁴

Com a Revolução Industrial, que trouxe inovações tecnológicas e de gestão, paralelamente ao *domestic system*, surgiram dois outros tipos de

103 VIEIRA NETO, 2014, p. 173.

104 BIGNAMI, 2011.

sistema: o *factory system* e o *sweating system*.¹⁰⁵

A criação das fábricas concentradas configurou o chamado *factory system*. Ali, onde a mão de obra era contratada diretamente e a produção ocorria em um só local, era possível o controle direto da produção e do trabalho, o que garantia a produção a um valor muito mais baixo e em quantidades imensamente superiores ao *domestic system*.¹⁰⁶

Nessas fábricas, devido a descomedida busca por mais e mais lucro, impetrava-se intensas explorações trabalhistas: jornadas desumanas; abusos contra mulheres e crianças utilizadas na produção (desde sempre a mão-de-obra mais barata); condições extremamente precárias de segurança; salários aviltantes.^{107 108}

Mas ocorre que, com o tempo e muitas lutas trabalhistas, foram surgindo paulatinamente - mais em alguns países do que outros - leis que impunham limites a tais explorações nesse ambiente fabril, por exemplo, limitando a jornada e implementando piso salarial. Dessa forma, o trabalho ali passou a custar muito mais que a(o)s capitalistas estavam disposta(o)s a pagar.

Como forma de driblar essas obrigações, e alcançar a tão desejada flexibilidade, grandes marcas de vestuário passaram cada vez mais a descartar para fornecedores externos as etapas produtivas que demandam numerosa força de trabalho¹⁰⁹, correspondentes às etapas de costura, bordado e similares.¹¹⁰

Entretanto esse descarte não é realizado para qualquer fornecedor.

Para que as contratantes possam manter a ingerência necessária para conseguirem implementar as regras de prazo/preço/forma mais convenientes para si na etapa externalizada, seleciona-se como fornecedoras pequenas empresas com poder de negociação bem fraco.

105 BIGNAMI, 2011.

106 *Idem*.

107 *Idem*.

108 O filme “Daens – um grito de justiça”, mostra as aviltantes condições a que as trabalhadoras de uma indústria têxtil eram submetidas no início do *factory system*.

109 BIGNAMI, 2011.

110 Essas são as etapas que a tecnologia ainda não possibilitou a diminuição do uso da mão de obra, diferente das etapas de *design* e corte de tecidos, que atualmente podem ser executadas por poucas pessoas. O *design* atualmente é feito com auxílio de programas de computador e o corte de tecido é feitos com sofisticadas máquinas de corte. (CÔRTEZ, 2013, p. 48).

E para se alcançar a máxima redução de custos, busca-se fornecedoras que aceitam produzir por um preço extremamente baixo, e que, para isso, obviamente fornecem aviltantes condições trabalhistas para quem labora em seus quadros. É essa a essência do que Renato Bignami denomina *sweating system*.¹¹¹ Ela envolve a contratação de oficinas de costura que apresentam precaríssimas condições trabalhistas, geralmente empregando pessoas miseráveis (como imigrantes e mulheres), que se submetem a tais condições. Essas oficinas são chamadas de *sweatshops* por Renato Bignami¹¹². O autor explica que a diferença destas para outros fornecedores é que elas, além de serem “uma extensão irregular da planta industrial”, apresentam as mais precárias condições imagináveis de trabalho¹¹³. Mas por outro lado, são as entidades que fornecem o serviço mais barato de costura, e por isso são muito utilizadas pelas grandes empresas de confecção.

Essa prática de externalizações no setor passou a se difundir e assim as empresas/pessoas fornecedoras multiplicaram-se, especialmente em países/locais com alta concentração de pessoas muito pobres, por inúmeros motivos: baixo custo de investimento para criação de pequenas oficinas; desmantelamento do Estado Social; alta demanda de serviços/(sub)produtos terceirizados pela grandes companhias; crescente desemprego causado pela onda de enxugamento de quadros trabalhistas nas grandes empresas; aumento de fluxos de imigração que fornece mão de obra vulnerável e abundante.

Essa grande malha de fornecedores, mais densa nos países e regiões mais pobres do mundo, gera uma concorrência ferrenha entre eles, que passam a aceitar condições e pagamentos cada vez mais baixos.

Paralelamente a esse alto número de agentes fornecedores de mão-de-obra, pairam um pequeno número de grandes marcas e varejistas, que cumpre um papel de enorme poder na indústria global. Nesta parte da cadeia de valor, que é caracterizada por fortes obstáculos à entrada de novas empresas, a lucratividade é bem maior. Com seu poder de compra, essas

111 BIGNAMI, 2011.

112 *Idem*.

113 *Idem*.

empresas influenciam as condições em toda a cadeia de suprimentos: fazem o *design*, estabelecem os termos para os fabricantes que fazem os produtos acabados, definem modelos, medidas e tecidos, estabelecem quantidades, definem prazos de entrega e exigem correções nas peças.¹¹⁴

As contratadas, por sua vez, para atender às demandas das contratantes em relação a prazos e preços exíguos, muitas vezes recorrem à contratação de subfornecedores (geralmente pequenas e até informais oficinas de costura) e assim por diante, o que um sistema de produção em rede, diferente do sistema concentrado de produção.

Esses processos produção em rede e de sistemática contratação de *sweatshops* para a baratear custos, o que gera manifesta precarização do trabalho, são práticas também adotadas por empresas de confecção no Brasil. Isso será mostrado a seguir, a partir do paradigmático caso Zara, a maior e mais conhecida marca¹¹⁵ do grupo Inditex, pioneiro no *fast fashion*¹¹⁶ uma das gigantes empresas multinacionais que utilizam ostensivamente a terceirização trabalhista externa em seu processo produtivo.

2.3 O “CASO ZARA”

O caso Zara foi detalhadamente registrado pelo relatório, publicado no mês de maio de 2015 pela ONG brasileira Repórter Brasil¹¹⁷ e pelo holandês Centro de Pesquisas sobre Empresas Multinacionais¹¹⁸, intitulado

114 CAMPOS; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS; Martje, 2015, p. 11.

115 A Zara ocupa o 5o lugar no ranking mundial das marcas mais valiosas do setor de varejo, tendo em maio deste ano o valor aproximado de 9,4 bilhões de dólares, segundo a Forbes. Disponível em: <<http://www.forbes.com/companies/zara/>>. Acesso em: 20 out. 2015.

116 *Fast fashion* consiste em trazer novidades para as lojas num ritmo muito mais rápido que a tradicional renovação de coleções Primavera/Verão e Outono/Inverno, conforme gosto da(o)s consumidora(e)s (muitas vezes copiando modelos de grandes grifes), e num preço bem mais acessível o varejo tradicional. Resumindo: ritmo intenso de renovação de estoques de roupas ao gosto da(o) consumidor(a) e a preços muito mais baratos que tradicionais empresas do varejo. Como veremos adiante, tal característica pode intensificar ainda mais a precariedade trabalhista no fim das cadeias produtivas, ao passo que demanda intensa velocidade de produção e pagamentos baixíssimos por peça produzida. A respeito dos problemas trabalhistas e ambientais que o modelo de *fast fashion* vem causando mundialmente, ver o filme “True Cost Movie”.

117 “A Repórter Brasil, coautora deste relatório, monitora o Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confecções e, nesse contexto, esteve presente durante as fiscalizações de agosto de 2011.” (CAMPOS; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS; Martje, 2015, p. 9).

118 “O Centro de Pesquisa sobre Empresas Multinacionais [Stichting Onderzoek

“Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica? As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil”, de autoria de André Campos (da Repórter Brasil), Mariëtte van Huijstee (SOMO), e Martje Theuws (SOMO). Esse relatório descreve bem o que chamamos de caso Zara:

Em agosto de 2011, fiscais do governo federal brasileiro encontraram 15 imigrantes trabalhando e vivendo em condições deploráveis. Eles tinham de trabalhar longas jornadas – de até 16 horas – e sua liberdade de movimento era restringida. Posteriormente, os fiscais concluíram que as condições nas duas oficinas deveriam ser classificadas como “análogas à escravidão”. (...) Os abusos ocorreram em duas pequenas oficinas em São Paulo (SP) que haviam sido contratadas pela fornecedora da Zara. De acordo com o relatório de inspeção, a Zara Brasil exercia poder de direção sobre a cadeia de suprimentos e, portanto, deveria ser considerada como o verdadeiro empregador e ser responsabilizada juridicamente pela situação dos trabalhadores resgatados. A empresa sofreu diversas sanções: foi multada por 48 infrações diferentes encontradas durante a inspeção das oficinas e corria o risco de entrar na chamada “lista suja” do trabalho escravo (...) A Zara Brasil vem combatendo essas punições na justiça.¹¹⁹

Tiago Côrtes explica que o caso iniciou-se não em São Paulo capital, mas em Americana (a 130 quilômetros da capital e 40 quilômetros de Campinas), com a denúncia de um trabalhador que prestava serviço a uma oficina de costura, de propriedade do senhor Narciso Atahuichy Choque, subcontratada pela fornecedora direta da Zara, a Rodhes Confecções Ltda. Nesta ação fiscal, realizada em maio de 2011, pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Campinas, não se chegou a imputar à Zara Brasil, tomadora final, as despesas e multas referentes à situação em que os 52 trabalhadores encontrados nessa oficina (cinco do Brasil e demais imigrantes) se encontravam, pois, segundo os auditores que realizaram a fiscalização, não foram obtidas informações suficientes para a

Multinationale Ondernemingen] (SOMO) é uma organização de pesquisa e articulação independente, sem fins lucrativos, que trabalha com questões sociais, ecológicas e econômicas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Desde 1973, a organização vem investigando as empresas multinacionais e as consequências de suas atividades para as pessoas e o meio ambiente no mundo. A SOMO apoia organizações sociais, proporcionando formação, articulando redes, e gerando e divulgando conhecimentos sobre as empresas multinacionais, em um contexto de produção, comércio, financiamento e regulação internacionais”. (CAMPOS; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS; Martje, 2015, p. 2).
119 CAMPOS; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS; Martje, 2015, p. 5.

responsabilização da tomadora final.¹²⁰

Entretanto, as conclusões da auditoria em Campinas apontavam

a provável ocorrência de um padrão de conduta produtiva, controlado pela própria ZARA BRASIL LTDA / ZARA INDITEX ESPANHA, quanto ao abastecimento de suas peças de vestuário, que consistiria na contratação de fornecedores diretos sem capacidade produtiva comprovada, e subsequente transferência da produção para oficinas de costura que não dispunham de lastro trabalhista, idoneidade econômica ou mesmo constituição formal perante os órgãos públicos, com relevante suspeita de prática de *dumping social*. Tornou-se indispensável o aprofundamento das investigações, tanto para verificar eventual repetição daquela ocorrência em outros fornecedores diretos e oficinas terceirizadas, quanto para a coleta de mais subsídios que pudessem apontar para a responsabilidade da rede varejista na adoção desse padrão produtivo.¹²¹

A partir dessas conclusões sobre o caso em Americana, acima transcritas, que foi iniciada a investigação na capital São Paulo, pela SRTE/SP. Esta seguiu um procedimento diferente, investigando toda a cadeia produtiva da Zara Brasil. Iniciou a fiscalização com uma visita à empresa Zara, solicitando-a a apresentar a lista de todos seus fornecedores no Brasil.¹²²

O fornecedor que mais se destacou foi a AHA, que no período de julho de 2010 a maio de 2011, apesar de ter tido um grande incremento do faturamento de peças, teve uma redução drástica do número de trabalhadora(e)s, que despencou de 100 para 20. E mais: de abril a junho de 2011, 91% da produção de peças da AHA direcionava-se à Zara, caracterizando monopsônio¹²³, segundo o MTE. A SRTE/SP descobriu que a AHA contratava 33 oficinas sem constituição formal, com empregados sem registro e sem recolhimento do FGTS, que produziam quase exclusivamente para a Zara. Desse modo, para o MTE, a intermediária AHA servia simplesmente como empresa interposta pela varejista com intuito de driblar os direitos trabalhistas e reduzir seus custos de produção, vez que a Zara realizava ingerência total no processo produtivo da subcontratada, ao passo

120 CÔRTEES, 2013, p. 20-21.

121 MTE, 2011B, p. 25, apud CÔRTEES, 2013, p. 21-22.

122 CÔRTEES, 2013.

123 Monopsônio é uma forma imperfeita de competição, onde há apenas um sujeito comprador no mercado, o que o faz ter amplos poderes sobre os preços e formas sobre os produtos/serviços que são comprados por ele.

que determinava modelos, quantidades, preços e prazos de produção.¹²⁴

Em junho de 2011, devido às deficiências da estrutura estatal, a SRTE/SP escolheu apenas duas dessas 33 oficinas subcontratadas pela AHA (as quais costuravam com exclusividade para a Zara Brasil Ltda.), para visitarem e verificarem as condições de trabalho a que eram submetidos suas(seus) trabalhadora(e)s. Foram essas as duas oficinas, uma comandada por Luis Nina Mujica e outra por Virginia Sanches Flores, em que se comprovou as condições de trabalho análogo a de escravidão narradas pelo relatório da Repórter Brasil, que pôde acompanhar as visitas.¹²⁵

Abaixo a imagem gráfica de tal rede de subcontratação, para melhor visualização:

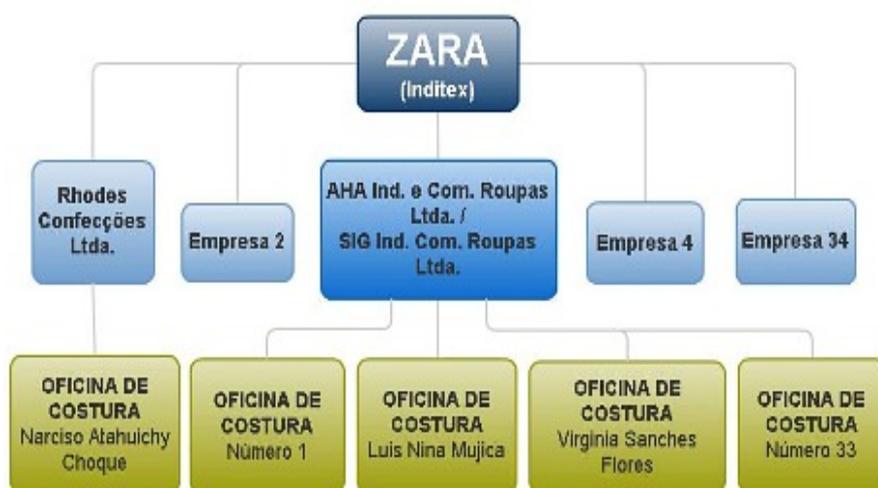


Figura 1¹²⁶: cadeia de produção envolvendo a Zara, suas intermediárias (que incluem a Rhodes e a AHA), e pequenas oficinas de costura subcontratadas

Como decorrência desses dois flagrantes, a AHA foi lacrada pela fiscalização, e nas duas oficinas fiscalizadas, toda(o)s a(o)s trabalhadora(e)s tiveram o vínculo empregatício formalizado pela fiscalização e puderam acessar o seguro-desemprego após a rescisão contratual. Mas as outras 31 oficinas subfornecedoras da AHA tiveram suas encomendas subitamente interrompidas, não tendo sido garantido nada para a(o)s trabalhadora(e)s

124 CÔRTEZ, 2013, p. 23.

125 *Idem*, p. 23-25.

126 Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>. Acesso em: 24 jun. 2015.

dessas outras oficinas, a(o)s quais provavelmente trabalhavam em condições muito semelhantes às duas oficinas fiscalizadas.¹²⁷

Em junho de 2012, a Zara Brasil ingressou com ação anulatória¹²⁸ contra a União Federal pedindo a anulação dos Autos de Infração emitidos contra ela pela fiscalização do trabalho, alegando que seu contrato de fornecimento com a Aha era lícito, permitido pelo ordenamento jurídico, e que esta que seria a responsável pelo ilícito trabalhista, por ser esta a real contratante dos trabalhadores encontrados na situação análoga a de escravidão.

Em abril de 2014, foi proferida sentença julgando improcedente a ação ajuizada pela Zara, nos seguintes termos:

A fraude da intermediação é escancarada, pois, na verdade, houve prestação em favor da vindicante com pessoalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação econômica, requisitos alinhados no art. 3º do texto celetário, e, repita-se, a subordinação, embora camuflada sob a aparência de terceirização, era direta aos desígnios da comerciante das confecções. (...) ainda que entendida não ser atividade-fim da companhia a manufatura dos produtos, (...) a terceirização é ilegal quando há subordinação direta. (...) não houve, tampouco, relacionamento comercial para compra e venda de produto acabado. Houve, sim, diga-se uma última vez, inserção do nome da Aha para ocultar o relacionamento direto entre a Zara, como detentora do capital, e dos obreiros, submetidos a condições inaceitáveis de trabalho enquanto laboravam produzindo, com exclusividade, produtos com a marca dessa¹²⁹.

Explicitado o caso Zara, a seguir o utilizaremos como exemplo para ilustrar como geralmente se estruturam as cadeias de suprimentos em terceirizações externas e como ocorrem as violações trabalhistas comumente presentes nesse sistema.

2.4 O SISTEMA DE PRODUÇÃO EM REDE A PARTIR DO CASO ZARA

O grupo Inditex é uma das grandes empresas que se beneficiam da ampla malha mundial de agentes intermediários. A despeito de se classificar como “uma estrutura organizacional que abrange todas as fases da cadeia de

127 CÔRTEZ, 2013, p. 25-26.

128 Registrada como 0001662-91.2012.502.0003, distribuída perante 3ª Vara do Trabalho de São Paulo.

129 Sentença disponibilizada em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao/>>. Acesso em: 24 jun. 2015.

valor da moda (*design*, *fabricação*, *distribuição* e *venda* em lojas próprias)¹³⁰ e ter 6.683 lojas em 2014, possuía apenas 137.054 funcionária(o)s nesse mesmo ano¹³¹. Esses números geram uma média de 20,5 funcionária(o)s por loja, o que revela o intensivo uso de mão-de-obra subcontratada, vez que essa quantidade de pessoas jamais seria suficiente para o *design*, *fabricação*, *distribuição* e *venda* de todas as peças comercializadas em cada loja.

No Brasil, sua marca Zara, que aqui chegou em 1999, se beneficia da ampla malha de agentes intermediários desse setor no Brasil. Abaixo da Zara, as empresas subcontratadas também muitas vezes externalizam certas atividades para outras oficinas menores, pautadas pela lógica de autopreservação, especialmente em virtude das fortes oscilações de demanda pelas empresas contratantes¹³², gerando-se, assim, verdadeiras redes horizontalizadas de produção.

Tiago Côrtes realizou uma entrevista com a dona de uma empresa de costura em Americana que, antes de ser responsabilizada por reduzir trabalhadora(e)s à condição análoga à de escrava(o) pela fiscalização no caso Zara, fazia a intermediação entre grandes marcas da ponta da cadeia e oficinas de costura. Essa entrevista deixa claro como se montam tais redes, a partir das medidas que as empresas do topo exercem:

Vou te explicar uma coisa muito séria que acontece nessa cadeia produtiva: o cliente fica no topo dessa cadeia, no meio estou eu, intermediária. (...) **não temos contrato**. Não têm mínimos. Não tem garantia. Não tem nada. Se eu coloco em minha empresa 300 pessoas trabalhando, amanhã o cara fala que não vendeu nada. **Daí ele não me manda [encomenda] uma peça de roupa, só que eu não tenho marca, não tenho mercado, eu só vivo de produção, este é o meu negócio**. Então, eu não consigo manter aqui um volume de funcionários que eu possa me responsabilizar. (...) O que as fábricas fizeram? Quando elas deixaram de costurar e passaram toda a responsabilidade para a intermediária, essa intermediária teve que fazer o que? **Teve que abrir um monte de pequenas fábricas, sem estrutura como a da fábrica maior, para poder dar o suporte para a intermediária, para vender para a da ponta. Então, abriram-se fábricas pequenas, uma com 10, outra com 15 pessoas, (...) Por quê? Porque no tempo de baixa eu tenho uma fábrica de 10, que de repente vai buscar outro cliente, que de repente tem outro equilíbrio**. Assim, eu não seguro esse custo sozinha. É muito confortável para essa

130 Grifos acrescentados. Tradução livre. Disponível em: <https://www.inditex.com/en/our_group/at_glance>. Acesso em: 2 nov. 2015.

131 INDITEX, 2014, p. 2.

132 CÔRTEES, 2013, p. 22.

marca não ter esse planejamento, porque ela transferiu essa responsabilidade para mim, eu tive que me virar aqui para equacionar o meu tamanho. O que eu fiz? Montei a minha estrutura de produção para um número que era o que eu conseguia ter de linearidade ao longo do ano. Mantenho 50, até 70% da costura internamente. Ficava uns 25-30% como margem de manobra para eu passar para fora. (...).¹³³

Formam-se, assim, verdadeiras redes de subcontratação, onde há uma empresa no topo que subcontrata serviços a uma segunda empresa, que por sua vez subcontrata outras, e assim por diante.

Vejamos como isso ocorre no caso da Zara no Brasil:

Em 2012, o grupo [Inditex] informou fazer negócios com 59 fornecedores brasileiros. De acordo com a Inditex, essas empresas, por sua vez, subcontratavam 182 outras – oficinas de costura, de tingimento, lavanderias, etc. – em diferentes fases de produção ao longo de sua cadeia de suprimentos. Esses números mostram que, para cada fornecedor direto, a empresa afirma manter uma média de três empresas subcontratadas em sua cadeia de suprimentos no Brasil. Considerando-se que a subcontratação (não autorizada) é comum na indústria do vestuário do Brasil, não se deve descartar a possibilidade de haver um número maior de fabricantes envolvidos na produção da Zara.¹³⁴

A Zara mantém nos seus quadros apenas pouca(o)s trabalhadora(e)s, com altas garantias e vantagens trabalhistas, correspondente à força de trabalho refinada (como costureiras de alta costura, que produzem as peças mais elaboradas e de maior valor agregado) e a força de trabalho estratégica, que serve para controlar a produção em toda a rede de produção.

Na categoria da(o)s trabalhadores que permanecem contratada(o)s diretamente estão incluída(o)s *designers*, modelistas, engenheira(o)s de venda ou de logística, que são trabalhadora(e)s que definem como as subcontratas devem produzir. Como exemplo de um desses cargos centrais, eis a descrição do cargo de modelista (código ZAPA18861) presente no *website* de ofertas de empregos da empresa Inditex:

Precisamos do seu conhecimento técnico para transformar em realidade as ideias dos designers. Como modelista você confeccionará os padrões de peças (...) e às vezes também supervisarás o processo de produção externa. Requisitos: (...) Disponibilidade para viajar aos distintos fornecedores para a revisão e controle das produções.¹³⁵

133 CÔRTEZ, 2013, p. 54. (Grifos do autor).

134 CAMPOS; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS; Martje, 2015, p. 21.

135 Grifos acrescentados. Disponível em:

<<http://www.joinfashioninditex.com/joinfashion/en/retail-offer?id=18861&start=0&country=->

Pelo exposto nesse tópico, vimos que os fornecedores primários das empresas de confecção, muitas vezes pela lógica da necessidade de sobrevivência no mercado, também externalizam parte de sua produção para outros entes, formando-se redes complexas de produção.

Entretanto, as contratantes do topo da rede mantém a direção de todo o processo produtivo, o que revela que essa terceirização não se trata de mera externalização de etapas produtivas, mas de manobras para intermediar mão de obra por meio de entes interpostos¹³⁶. Pelo grande poder que detém, essas grandes empresas exercem intensa ingerência no processo produtivo das subcontratadas, conseguindo uma produção conforme seu interesse: definem modelos, preços e prazos de produção.

Essa ingerência configura clara subordinação estrutural às demais entidades subcontratadas. Com esse movimento, a unidade operacional real não é mais a fábrica una, mas sim toda a rede produtiva, maleável conforme as exigências do topo.

2.5 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA PRODUÇÃO EM REDE: EXEMPLOS A PARTIR DO CASO ZARA

Atualmente tem sido cada vez mais comum a formação de complexas redes de produção, consistentes em várias contratações e subcontratações. Essas redes passam a ser a nova unidade produtiva, em contraposição à antiga unidade produtiva “fábrica unificada”.

Entretanto, quando essa flexibilização é realizada não por necessidades de especialização, mas apenas para reduzir os custos com o trabalho por meio da contratação de *sweatshops* (oficinas que permitem a produção mais barata de todas), gera intensa precarização do trabalho. Trabalho análogo ao escravo e outros tipos de violações de direitos enfrentadas pela(o)s trabalhadora(e)s da ponta final da cadeia refletem, em

1&categorias=2&brand=1&localidad=&keyword=&backsearch=true>. Grifos acrescentados.
Acesso em: 23 out. 2015.
136 CARELLI, 2014.

grande medida, um modelo de negócio voltado à produção de baixo custo¹³⁷.

No Brasil, as *sweatshops* contam com a mão-de-obra mais barata e vulnerável do mercado: mulheres brasileiras pobres e imigrantes (homens e mulheres) ilegais, advinda(o)s de países miseráveis.¹³⁸

Nessas oficinas, a(o)s trabalhadora(e)s não gozam de direitos básicos que são garantidos por lei como férias remuneradas, jornada máxima de trabalho de 44 horas semanais, seguro-desemprego, benefícios da previdência social etc. Isso rebaixa imensamente os custos da produção, que em última instância reverte-se em maior lucro para as empresas do topo da cadeia.

Dessa forma, o uso dessas *sweatshops* no processo produtivo é bastante vantajosa para as empresas contratantes, especialmente porque são elas que aceitam as piores condições de encomenda: a prazos curtíssimos e a preços baixíssimos. Exigências essas intensificadas no modelo de *fast fashion*, que demanda cada vez menores valores e prazos de produção.

Uma trabalhadora das *sweatshops* subcontratadas pela AHA, fornecedora direta da Zara Brasil, ilustra como essa exigência influencia o trabalho de subcontratado:

Eu trabalhei um ano e nove meses na oficina. (...) A empresa não estava cumprindo os prazos de produção. Então, depois que as peças foram entregues, as firmas [indústrias contratantes] não passaram mais nada. Chegamos a trabalhar aos sábados, domingos e feriados. No final, eu estava começando às seis da manhã e saía às seis da tarde para ajudar a terminar o serviço e receber o pagamento. Mas não adiantou.¹³⁹

137 O filme “True Cost Movie” mostra com maestria que, como a principal finalidade nesse modelo de negócios é reduzir os custos ao máximo, para garantir maior consumo, desrespeitar medidas de segurança passou a ser um risco aceitável. Mostra o filme que essa lógica acaba gerando não só severos desrespeitos aos direitos trabalhistas, mas grandes catástrofes responsáveis pela morte de muita(o)s trabalhadora(e)s, tais como incêndios e desabamentos. ocorridas em unidades produtivas sediadas em países extremamente pobres, que tem encomendas feitas por grandes empresas multinacionais do vestuário.

138 Tiago Côrtes explica que “enquanto a costura realizada por migrantes envolve tanto homens como mulheres (...), as oficinas que empregam mão de obra nacional são compostas basicamente por mulheres. (...) A força de trabalho da costura, quando composta de brasileiros, em geral, é “formada pela mulher do pedreiro, migrante, nordestina”, afirma Rosana, a dona de confecção intermediária de Americana que fornecia para a Zara. Souchaud (2012, p. 81) confirma a informação de que as brasileiras são, em geral, nascidas em estados do nordeste do país”. (CÔRTEES, 2013, p. 65-66).

139 CAMPOS; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS; Martje, 2015, p. 47.

Além de servir para o não atendimento de direitos trabalhistas básicos, a utilização de *sweatshops* ilegais serve para dificultar o acesso da fiscalização trabalhista. Por exemplo, as oficinas que costuravam para a Zara onde foram realizados os flagrantes, “vistas de fora pareciam residências. Tecidos escuros pendurados sobre as janelas obstruíam a visão do interior”¹⁴⁰.

Tiago Côrtes explica as contratantes vêm exigindo das *sweatshops* subcontratadas que estas obtenham CNPJ, para prevenirem-se caso ocorra alguma fiscalização em sua cadeia, de forma que possam argumentar que sua relação de contratação de mão-de-obra com tais *sweatshops* trata-se de relação empresarial e não trabalhista. Entretanto, a obtenção do CNPJ por partes dessas oficinas é ato meramente formal, não significa que elas passam a respeitar os direitos trabalhistas ou a emitir notas fiscais condizentes com a quantidade de serviços que prestam: “o fato de a oficina ter CNPJ não significa, de modo algum, que os serviços prestados serão formalizados, discriminados em notas fiscais”¹⁴¹.

Em São Paulo, estado brasileiro com várias sedes de empresas de confecção, foram criadas muitas *sweatshops*, que são intensamente demandadas pelas empresas comercializadoras de roupa sediadas nesse Estado, incluindo a Zara e suas subcontratadas.

As *sweatshops* desse Estado atraem muita mão de obra migrante especialmente da Bolívia, Peru e Paraguai – os três países mais pobres da América do Sul. Muita(o)s dessa(e)s migrantes vêm com o intuito de juntar o máximo de renda possível e depois retornar aos seus países¹⁴². Por esse motivo, muita(o)s acabam se submetendo a jornadas altamente extensas e intensas, para acumular o máximo de dinheiro possível no menor período de tempo, e regressar às suas cidades e famílias¹⁴³.

Essa mão-de-obra é atraída geralmente por aliciadores nas cidades mais pobres da Bolívia¹⁴⁴, e é submetida no Brasil ao *truck system*, que

140 CAMPOS; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS; Martje, 2015, p. 34.

141 CÔRTEES, 2013, p. 222.

142 *Idem*, p. 241.

143 *Idem*.

144 O programa Profissão Repórter realizou uma reportagem mostrando como tal aliciamento ocorre na Bolívia. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=HAX6HYteA8w>>. Acesso em: 4 nov. 2015.

consiste em descontos salariais referentes aos custos dos aluguéis e alimentação geralmente cobrados em valores muito altos e de forma compulsória¹⁴⁵. Além dos descontos relativos à moradia e alimentação, quando é a(o) própria(o) dona(o) da *sweatshop* que arca com os custos da viagem da(o) imigrante, muitas vezes tais custos também são descontados dos rendimentos.

Esses descontos realizados nos rendimentos dessa(e)s trabalhadora(e)s, aliadas à precariedade de moradia a que são submetidas são “os termos mobilizados pelos agentes estatais para definir o trabalho em condições análogas ao de escravo”¹⁴⁶.

De fato, conforme o art. 149 do Código Penal, a configuração de trabalho análogo ao escravo se dá quando estão presentes na relação de trabalho um ou mais dos seguintes quatro elementos: trabalho forçado, jornada exaustiva, trabalho em condições degradantes, e restrição de locomoção em razão de dívida contraída¹⁴⁷. Dita tal artigo, referente ao tipo penal “redução a condição análoga à de escravo”:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. (grifos acrescentados)

Como várias fiscalizações, geralmente focadas em *sweatshops* que utilizam de mão de obra imigrante, têm ocorrido em grandes cidades, onde estão as principais demandantes do trabalho subcontratado de confecção e há maior quantidade de imigrantes prestando esses serviços, cada vez mais as empresas do topo da cadeia buscam outras redes de fornecedores em regiões com abundância de mão-de-obra barata, mas que sejam de menor visibilidade para as autoridades fiscalizatórias. A Zara é uma dessas empresas:

Segundo informou a Responsabilidade Social da Zara Brasil, a empresa estava buscando fornecedores em outras regiões do país, como pequenas cidades do interior do Goiás. (...) Para grandes empresas como a Zara, passa a ser temerário produzir em São Paulo, vale mais a pena deslocar a produção para outras regiões

145 SUZUKI, 2014.

146 CÔRTEZ, 2013, p. 242.

147 BRITO FILHO, 2013.

que não haja migrantes transnacionais.¹⁴⁸

Tiago Côrtes explica que a Zara Brasil, após o escândalo envolvendo seu nome e trabalho escravo, transferiu grande parte de sua produção para o estado de Santa Catarina, outro polo com alta concentração de oficinas de costura, mas que (ainda) não atrai tantos imigrantes transnacionais como SP¹⁴⁹. Assim, referindo-se à produção da Zara Brasil, aponta que “maior parte de sua produção em 2011 já não estava em São Paulo, mas em Santa Catarina (73% do volume de compras era produzido em Santa Catarina).”¹⁵⁰

Ou seja, as grandes empresas constantemente buscam essas malhas de fornecedores que captam trabalhadora(e)s disposta(o)s a trabalhar em precárias condições e por baixíssimos salários. Afinal, essa precariedade lhes é extremamente vantajosa e lucrativa, ao passo que permite usufruir do trabalho humano pagando muito menos que este deveria receber.

Pelo exposto, pode-se perceber que a dinâmica do capital nesse setor produtivo (e provavelmente em muitos outros) é a de externalizar as partes de sua produção de exigem maior quantidade de mão de obra desqualificada (costurar, bordar, lavar, passar, embalar etc) para entes que forneçam a mão de obra por preços muito mais baixos que as grandes empresas teriam que pagar caso promovessem a contratação direta. As grandes empresas ficam com a parte da criação e do *marketing* (muitas vezes sustentado pelo discurso do “socialmente responsável”¹⁵¹) e os entes subcontratados ficam com o trabalho sujo, de explorar trabalhadora(e)s nas mais diversas formas (como pela exigência de prazos surreais, que geram jornadas degradantes) e pagar salários de miséria, além de não pagar devidamente todos os direitos trabalhistas.

Assim, esse formato de produção é uma flagrante tentativa por parte das grandes empresas de driblar a garantia dos direitos trabalhistas,

148 CÔRTEES, 2013, p. 223.

149 *Idem*.

150 *Idem*.

151 O portal eletrônico do grupo Inditex traz o seguinte discurso: “Nós nos esforçamos para oferecer aos nossos clientes produtos seguros e éticos que são respeitando o meio ambiente e a sociedade em geral.” Disponível em: <<http://www.inditex.com/en/sustainability>>. Acesso em: 29 nov. 2015.

repassando tal encargo a entidades que na grande maioria dos casos não tem aporte suficiente para bancar tais garantias.

Dessas constatações, inevitavelmente surgem as perguntas: Quais os movimentos do Direito no sentido de barrar tais estratégias empresariais que geram manifestos prejuízos a(o)s direitos trabalhistas? De que forma essas empresas que lucram com esse trabalho, indiretamente contratado, são responsabilizadas? Elas chegam a ser responsabilizadas? Ou essa estratégia empresarial vem dando certo?

Para responder tais perguntas e verificar se essa estratégia empresarial de transferência de responsabilidades trabalhistas no setor de confecções vem sendo barrada pelo Poder Judiciário, analisaremos, no próximo capítulo, o padrão regulatório promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho em relação ao tema.

Será examinado como o Tribunal Superior do Trabalho, instância máxima da Justiça do Trabalho, tem analisado a responsabilidade das empresas tomadoras nos casos de terceirização trabalhista externa no setor de confecções de roupas.

CAPÍTULO 3 – A REGULAÇÃO DO TST SOBRE A RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES

3.1 METODOLOGIA

Tendo como pano de fundo a análise sociológica sobre a disseminação da prática da terceirização trabalhista externa no ramo de confecções, passaremos a analisar como o Judiciário Trabalhista brasileiro, na figura do TST, vem analisando o fenômeno.

Como foi demonstrado no capítulo anterior, as empresas terceirizadoras neste ramo geralmente se utilizam da terceirização trabalhista externa para baratear seus custos, pois buscam por oficinas subcontratadas que cobram menos do que gastariam caso pagassem devidamente trabalhadora(e)s contratada(o)s diretamente. Ou seja, beneficiam-se diretamente deste trabalho, apesar de não ser um trabalho executado por empregada(o)s suas(seus).

Assim, a presente análise focará na atribuição de responsabilidades pelo pagamento de direitos trabalhistas demandados pela(o)s trabalhadora(e)s que beneficiam as terceirizadoras, mas que trabalham em oficinas subcontratadas, quando tais trabalhadora(e)s demandam que seus créditos trabalhistas sejam pagos pelas empresas terceirizadoras.

Para realizar essa análise, foram examinados acórdãos da base *online* de consulta de jurisprudência do TST chamada “Consulta Unificada”, selecionados com a busca pelos termos “responsabilidade”, “terceirização”, “contrato de facção” e “roupa”.

O termo “contrato de facção” foi buscado pois é a roupagem jurídica dada pelas empresas do setor de confecção para repassarem para outro ente a etapa produtiva da confecção, entregando-lhe o material a ser utilizado para a realização dessa etapa. Para melhor ilustrar esse contrato, está abaixo a conceituação trazida em um dos processos do TST analisados na presente pesquisa:

O contrato de facção, usualmente utilizado na indústria têxtil, trata-se de um ajuste que tem por escopo o fornecimento do produto acabado pela parte contratada, a partir de peças entregues pela

parte contratante. Caracterizam essa modalidade contratual: 1) a entrega de peças em “estado bruto” pela empresa contratante; 2) a realização dos serviços nas instalações da empresa contratada (...).¹⁵²

O termo “roupa” foi inserido na tentativa de delimitar a amostra ao setor de vestuário, retirando outros setores como o de sapatos ou eletrônicos. Na amostra apareceram processos sobre terceirização na confecção de roupas de cama, mas optei por analisa-los, vez que essa terceirização guarda características muito semelhantes com a terceirização de confecção de vestuário.

Ao total, a busca gerou 52 resultados, sendo: 28 advindos da 9ª Região (PR); 8 da 12ª Região (SC); 7 da 15ª Região (municípios de SP não englobados na 2ª Região); 4 da 1ª Região (RJ); 3 da 3ª Região (MG); 1 da 2ª Região (SP: grande São Paulo e Baixada Santista); e 1 da 4ª Região (RS).

Devido as limitações de tempo característicos da pesquisa por meio de monografia, optou-se por analisar os oito acórdãos da 15ª e 2ª Regiões, onde se encontravam as oficinas flagradas com trabalho análogo ao escravo que produziam para a Zara Brasil Ltda. e onde há grande concentração de oficinas prestadoras de serviço para grandes empresas do setor de vestuário¹⁵³.

Apenas um desses oito acórdãos não fixava responsabilidade para as respectivas tomadoras. Então foi decidido analisar acórdãos advindos de outra Região, para obtenção de uma amostra menos homogênea. Optei pela 12ª Região (SC), uma vez que é no estado de Santa Catarina onde atualmente encontra-se maior parte da produção da Zara Brasil Ltda.¹⁵⁴ Dos oito acórdãos advindos de processos da 12ª Região, apenas em um deles a empresa contratante foi também considerada responsável pelos débitos trabalhistas de sua contratada.

Foram três os quesitos avaliados em cada um dos acórdãos analisados. O primeiro tópico a ser analisado foi a defesa levantada pelas recorrentes nos recursos analisados, especialmente quando as recorrentes eram as empresas terceirizadoras, para análise do discurso empresarial

152 AIRR-548-54.2013.5.12.0052.

153 CÔRTEZ, 2013.

154 *Idem*, p. 233.

sobre a natureza de suas subcontratações. O segundo ponto de análise foi a fixação ou não de responsabilidade das empresas contratantes pelo TRT de origem, vez que catorze dos dezesseis acórdãos analisados mantiveram a responsabilidade fixada nesta instância recursal, especialmente utilizando-se da Súmula n. 126 do TST, que determina que ser incabível “reexame de fatos e provas” pela Corte Superior. Por fim, o terceiro quesito foi a apreciação do TST sobre os recursos.

Ainda no que concerne à metodologia, algumas adaptações na escrita das decisões foram feitas para melhor compreensão de seu conteúdo, tais como a troca das expressões “reclamada” ou “reclamante” (denominações atinentes à primeira instância jurisdicional) por “CONTRATADA” ou “CONTRATANTE” e “TRABALHADORA” ou “TRABALHADOR”. Obviamente tais adaptações não trazem nenhuma alteração quanto à substância das decisões transcritas.

3.2 RESULTADOS

Como dito anteriormente, oito dos dezesseis acórdãos analisados eram provenientes das 2ª e 15ª Regiões judiciárias trabalhistas, correspondentes ao estado de **São Paulo**.

Entre esses oito acórdãos, seis mantiveram para a contratante a responsabilidade subsidiária fixada na segunda instância. Um manteve responsabilidade solidária, e outro afastou a responsabilidade subsidiária fixada em segunda instância, conforme a tabela:

<i>número do recurso</i>	<i>data de julg.</i>	<i>turma e relatoria</i>	<i>recorrente</i>	<i>recorrida(s)</i>	<i>responsabilidade fixada pelo TRT</i>	<i>responsabilidade fixada pelo TST</i>
AIRR 1699 - 44.20 11.5. 15.01 16	2015.10.14	7 Cláudio M. Brandão	A. M. C. TEXTIL LTDA. (CONTRATANTE) ¹⁵⁵	PAULO CÉSAR DA SILVA SUN - ME (CONTRATADA); TRABALHADORA	SOLIDÁRIA	MANTÉM SOLIDÁRIA

155 A A.M.C. TEXTIL LTDA. é uma empresa brasileira dona das seguintes marcas: Colcci, Forum, Triton, Tufi Duek, Coca-Cola Jeans e Sommer. Disponível em: <<http://www.amctextil.com.br>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

RR - 1878 - 68.20 12.5. 15.00 10	2015.09.16	1 Luíza Lomba	WBR INDÚ- STRIA E COMÉRCIO DE VEST. LTDA. (CONTRA TANTE) ¹⁵⁶	MODA INTELIGENTE INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CONFECÇÕES LTDA. (CONTRATADA); OUTRO; TRABALHADORA	SUBSIDIÁRIA	AFASTA RESPONS.
AIRR 1873 46.20 12.5. 15.00 10	2015.03.04	3 Alexandr. de Souza Agra Belmonte	"	"	SUBSIDIÁRIA	MANTÉM SUBSID.
AIRR 1947 03.20 12.5. 15.00 10	2015.02.06	8 Dora Maria da Costa	"	"	SUBSIDIÁRIA	MANTÉM SUBSID.
AIRR 1867 - 39.20 12.5. 15.00 10	2015.06.12	1 Alexandr. Teixeira de Freitas Bastos Cunha	"	"	SUBSIDIÁRIA	MANTÉM SUBSID.
AIRR - 2310 - 04.20 11.5. 15.00 49	2015.06.24	5 José Rêgo Júnior	GUER- REIRO IND., COM., IMP. E EXP. LTDA. (CONTRA TANTE) ¹⁵⁷	SULTAN INDÚSTRIA E COM. LTDA. (CONTRATANTE) ; JOCELITO MARCELINO - ME (CONTRATADA); TRABALHADORA	SUBSIDIÁRIA	MANTÉM SUBSID.
AIRR 2319 63.20 11.5. 15.00 49	2015.05.20	6 Paulo Maia Filho	"	"	SUBSIDIÁRIA	MANTÉM SUBSID.
AIRR 2612 - 95.20 12.5. 02.00 37	2015.03.31	1 Hugo Carlos S.	SUEZ JEANS CONFEC. DE ROUPAS LTDA. (CONTRA TANTE) ¹⁵⁸	RQ DA SILVA - ME (CONTRATADA); TRABALHADORA	SUBSIDIÁRIA	MANTÉM SUBSID.

156 A WBR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE VESTUÁRIO LTDA. é a empresa brasileira que produz roupas da marca Calvin Klein. Disponível em: <<http://publicacoes.findthecompany.com.br/147971747/WBR-Industria-e-Comercio-de-Vestuario-Ltda-em-SP>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

157 A GUERREIRO LTDA., segundo seu sítio eletrônico, “se destaca entre as indústrias líderes no segmento de Cama, Mesa e Decoração, mantendo forte comprometimento com os clientes através do modelo de eficiência em qualidade (...) se destaca ainda mais, por possuir Confecção própria e automatizada”. Disponível em: <<http://www.textilguerreiro.com.br/empresa>> Acesso em: 03 dez. 2015.

158 SUEZ JEANS CONFECÇÕES DE ROUPAS LTDA. é uma empresa que vende roupas jeans no varejo e no atacado. Disponível em: <<http://www.suez.com.br/#home>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

O **AIRR 1699-44.2011.5.15.0116** foi o que manteve a responsabilidade solidária firmada pelo TRT. A recorrente é a CONTRATANTE A. M. C. TEXTIL LTDA., que defende ser incabível a sua responsabilização por “não ter celebrado contrato de prestação de serviço com a CONTRATADA mas contrato cível de facção” e sustenta que não exercia nenhuma ingerência sobre a TRABALHADORA, “uma vez que não fiscalizava, nem pagava os seus salários”. O TRT fixou que sua responsabilidade deveria ser solidária com a ME contratada, por terceirizar atividade-fim, constatada a partir do contrato social da contratante, com esse teor:

O objetivo social da A. M. C. consiste na exploração do ramo de confecções (...) como se poder observar do contrato social, o que confirma a ilicitude da terceirização levada a efeito pela recorrente, haja vista que se utilizou de empresa interposta para a realização de serviços ligados a sua atividade-fim. A. M. C. TÊXTIL LTDA, proprietária das marcas TRITON e FÓRUM, utiliza-se da estrutura funcional da CONTRATADA para produzir seus produtos, os quais saem praticamente acabados da linha de produção desta. As estampas contendo as marcas TRITON e CAVALERA são utilizadas para ilustrar o acabamento da peça piloto, a qual é submetida à aprovação da A. M. C. (...) Tem aplicação ao caso o que dispõem os artigos 9º da CLT e 942 do Código Civil.

O TST manteve a decisão, firmando que o quadro delineado pelo acórdão reflete existência de terceirização ilícita de atividade fim, o que gera sua responsabilização solidária “com fulcro no artigo 942 do Código Civil”, o qual estabelece que “os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”. Firmou que “não houve contrariedade à Súmula 331 do TST, em razão de não ter sido reconhecido vínculo de emprego”. Ou seja, a única decisão que fixou a responsabilidade solidária da contratada o fez com base no Código Civil.

O **RR - 1878-68.2012.5.15.0010** foi o que afastou a responsabilidade subsidiária firmada pelo TRT. Era recorrente a WBR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE VESTUÁRIO LTDA. (CONTRATANTE), que sustentou que “não possuía autonomia gerencial e econômica sobre a TRABALHADORA”, que “não havia ingerência nas atividades desenvolvidas pelas CONTRATADAS, quer fornecendo insumos, quer controlando a direção dos

trabalhos", que "com a CONTRATADA apenas havia o lastro de fornecimento de produtos e não o fornecimento de serviços" e que "não houve o aproveitamento direto dos serviços prestados pela TRABALHADORA". O TRT fixou que a cabia responsabilidade subsidiária à contratante, estabelecendo em sua decisão que:

A WBR exercia ingerência na produção das peças de vestuário, fiscalização dos mesmos e controle do que seria produzido havendo uma aprovação do produto, até porque, se não estivesse de acordo com as especificações traçadas pelo estilista dela a peça de roupa era devolvida para conserto e se não houvesse conserto a roupa não poderia ser mais comercializada. Portanto, resta configurada existência de terceirização de serviços, o que atrai a responsabilidade subsidiária pelas obrigações derivadas do vínculo de emprego mantido entre as empregadoras e a reclamante, a teor do disposto na Súmula n.º 331, item IV, do C. TST. Pondero que houve o aproveitamento direto dos serviços prestados pela TRABALHADORA pela WBR. A WBR é absoluta e totalmente dependente da terceirização de serviços, e, mais precisamente, uma empresa que existe e subsiste por meio de contratos de façção com a compra de produtos acabados, que são fabricados (produzidos) com estrita, integral e inafastável intervenção comercial intelectual da WBR, inclusive para a preservação e valorização da marca que ostenta, divulga e comercializa. Ocorreu, então, no caso, a inevitável terceirização da fabricação de produtos, situação que segundo entende este julgador determina a responsabilidade subsidiária da terceira reclamada.

O TST, por meio da 1ª turma, afastou a responsabilização, alegando que a fiscalização, vistoria e conferência da qualidade dos produtos fabricados pela empresa fornecedora informados no acórdão do Tribunal Regional "não significa subordinação ou ingerência nos serviços prestados pelos empregados da contratada". Assim excluiu a responsabilidade da ora reclamada alegando que "constatada a ausência de subordinação dos empregados da empresa contratada, não se vislumbra a responsabilização nos moldes do item IV do enunciado da Súmula n. 331 desta Corte superior".

Os AIRR-1873-46.2012.5.15.0010, AIRR - 1947-03.2012.5.15.0010 e AIRR - 1867-39.2012.5.15.0010 são recursos impetrados pela mesma empresa, WBR, contra outras três empregadas da mesma oficina subcontratada por ela, requerendo igualmente a exclusão de sua responsabilidade subsidiária firmada pelo TRT de origem. Entretanto essas três outras empregadas tiveram sorte diferente da primeira colega, vez que nesses processos o TST não concedeu a exclusão da responsabilidade requerida pela WBR. Ou seja, quatro trabalhadoras que trabalhavam numa

mesma oficina, prestando serviços para mesma empresa contratante tiveram resultados diferentes perante a máxima corte trabalhista, que deveria promover a uniformização jurisprudencial trabalhista no Brasil.

O **AIRR-1873-46.2012.5.15.0010**, versou sobre decisão do TRT da 12ª Região que firmava que só não reconhecera a responsabilidade solidária da WBR, por verificar existência de ilicitude na intermediação da mão-de-obra, em virtude da proibição da *reformatio in pejus*, mantenho a responsabilidade subsidiária, alegando que:

Ao contrário do que quis fazer crer a WBR, as CONTRATADAS produziam peças de roupa para a WBR, integrando parte do seu processo produtivo. A TRABALHADORA, embora admitida pela CONTRATANTE, trabalhava diretamente na atividade fim da WBR, qual seja, fabricação de peças de roupas de brim e roupas de baixo (conforme Contrato Social).

Nesse recurso o TST firmou que a decisão regional está em consonância com a Súmula no 331, IV, do TST pois “houve, no caso, um contrato de terceirização de serviços, em que a WBR atuou como tomadora de serviços ao beneficiar-se dos serviços prestados pela TRABALHADORA” e, portanto, deveria se responsabilizar subsidiariamente. Ressalta que “para definir se ocorreu ou não terceirização de serviços ou contrato de facção, acarretaria, necessariamente, o *exame* de fatos e provas”, o que estaria proibido pela Súmula n. 126.

Já o **AIRR - 1947-03.2012.5.15.0010** versou sobre decisão do TRT que também imputava à WBR responsabilidade subsidiária, em virtude da impossibilidade de fixar reconhecimento de vínculo diretamente com o tomador, diante da impossibilidade da reforma “in pejus”. Firmou tal Tribunal que “inobstante pelo CNAE a WBR não tenha atividade industrial, claro está que desenvolve, sim, atividade produtiva, e não meramente comercial”, que “restou comprovado que a WBR transferiu à CONTRATADA a execução de sua atividade-fim, utilizando-se de mão-de-obra terceirizada de forma irregular”. Assim, firma ter havido terceirização ilícita, “não importando quem contratou ou deu ordens diretas ao reclamante”, afirmando ser a WBR responsável solidária pelos direitos da trabalhadora, com base no artigo 942 do Código Civil. Assim, afirma que o efeito natural deveria ser o reconhecimento de vínculo diretamente com o tomador, independentemente

da constatação da subordinação e pessoalidade na análise da relação havida, nos termos do item I da Súmula 331 do TST.

O TST, por sua vez, manteve tal condenação, firmando que o quadro fático delimitado no acórdão regional, seria insuscetível de reexame pela Súmula nº 126, e que estava em sintonia com a Súmula nº 331, I, do TST “na medida em que restou expressamente consignado que a reclamante exercia função diretamente ligada à atividade fim da tomadora dos serviços”.

O **AIRR - 1867-39.2012.5.15.0010** manteve a responsabilidade subsidiária confirmada no acórdão do regional por tratar o suposto contrato de facção e a WBR e sua contrata como verdadeira terceirização, apontando que “A terceirização gera ao beneficiário da força de trabalho a responsabilidade pela satisfação das obrigações porventura inadimplidas pela empresa interposta, ainda que lícita”.

Outros dois acórdãos atinentes a processos advindos de São Paulo foram os **AIRR - 2310-04.2011.5.15.0049** e **AIRR - 2319-63.2011.5.15.0049**, em que a empresa GUERREIRO INDÚSTRIA, COMÉRCIO, IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA., produtora de roupas de cama, contratante da produção de embalagens da oficina JOCELITO MARCELINO – ME (que produzia para a Guerreiro e outra empresa, também demandada pelas empregadas), visava afastar a responsabilidade subsidiária pelo pagamento de verbas devidas a duas empregadas desta oficina. Sustenta a requerente, nos dois recursos, que o contrato celebrado com a oficina era de facção vez que:

Tem como objetivo a transformação de fibras em fios, de fios em tecidos e de tecidos em peças de vestuário doméstico (roupa de cama, mesa e banho); a CONTRATADA é uma empresa destinada à produção de embalagens plásticas PVC (aquelas transparentes, que embalam cobertores, edredons, cortinas...); a confecção de embalagens plásticas não é o seu objetivo e que a terceirização dessa atividade é um direito seu; fornecia a matéria-prima (PVC) para a produção das embalagens, que ficava em parte com a CONTRATADA como forma de pagamento; que não tinha ingerência sobre as atividades da CONTRATADA; havia inexistência de exclusividade na prestação de serviços da CONTRATADA para a GUERREIRO.

O TRT da 2ª Região, nos dois casos fixou a responsabilidade subsidiária da contratante nos seguintes termos:

Não restou configurada a hipótese de contrato de facção. (...) O preposto da CONTRATADA evidenciou que toda a mão de obra da

CONTRATADA era direcionada para a produção de embalagens das CONTRATANTES. O preposto das duas CONTRATANTES revelou que "os produtos comercializados pelas empresas são vendidos embalados.", o que demonstra que a embalagem dos produtos precisava ser feita sob medida. (...) Ficou comprovada a existência de ingerência da recorrente sobre a produção da primeira reclamada. O controle de qualidade pela GUERREIRO era realizado por meio de telefone (...) não sendo exigível a realização de auditorias presenciais, já que se tratava da produção de uma embalagem plástica transparente feita sob medida. A responsabilidade da GUERREIRO deve ser mantida, na medida em que a TRABALHADORA não obstante admitida pela CONTRATADA, prestou serviços em proveito da GUERREIRA. Tudo leva a crer que a CONTRATADA era uma extensão das outras duas reclamadas, o que levaria inclusive ao reconhecimento da ilicitude da transferência dos serviços para a empresa ré, mas que esbarra, no presente caso, na proibição da reformatio in pejus.

Nos dois casos o TST manteve a responsabilização subsidiária, afirmando que a decisão do TRT estava em consonância com o item IV da Súmula 331, pois toda a mão de obra da oficina era direcionada para a produção de embalagens para as duas contratantes demandadas e que havia ingerência no processo produtivo da contratada, "mesmo que de forma atenuada".

O último acórdão que manteve condenação subsidiária foi o **AIRR - 2612-95.2012.5.02.0037**, em que era recorrente a empresa SUEZ JEANS CONFECÇÕES DE ROUPAS LTDA. (CONTRATANTE), contra a trabalhadora da oficina RQ DA SILVA - ME (CONTRATADA) e a própria oficina. O TRT firmou que

Não ocorreu o alegado "contrato de facção", pois não houve tão-somente aquisição e fornecimento de produtos prontos e acabados. Havia fiscalização dos serviços prestados pela CONTRATADA, pois afirmou a preposta que "dependendo do estado da peça, mandavam de volta para a CONTRATADA", de modo a evidenciar a ingerência da SUEZ JEANS na produção da CONTRATADA. Por conseguinte, a SUEZ JEANS na condição de beneficiária dos serviços prestados pela reclamante, deve responder subsidiariamente pelas verbas objeto da condenação, nos termos da Súmula no 331, IV, VI, do C. TST.

O TST confirmou a decisão, negando conhecimento ao recurso pelo uso da Súmula 126:

Para se concluir pela existência de típico contrato de facção entre as empresas, sem ingerência, tal como propõe a segunda reclamada, ora agravante, seria necessária a reavaliação do conjunto probatório, o que encontra óbice em recursos de natureza extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST.

Agora passemos aos oito outros acórdãos provenientes das Regiões judiciárias trabalhistas de **Santa Catarina**. Destes, todos os seis levados a cabo por trabalhadora(s) mantiveram a não responsabilidade para a contratante, excluída em segunda instância. Um recurso impetrado pela contratante manteve a responsabilidade subsidiária firmada em segunda instância. Um impetrado por empresa contratante afastou a responsabilidade subsidiária firmada em segunda instância. Vejamos a tabela com o resumo:

<i>Núm. do rec.</i>	<i>data de julgamento</i>	<i>turma e relatoria</i>	<i>recorrente</i>	<i>recorrida(s)</i>	<i>responsabilidade fixada pelo TRT</i>	<i>responsabilidade fixada pelo TST</i>
RR - 1039-55.201 2.5.12.0033	2015.03.25	1 Walmir Oliveira da Costa	UZ3 INDÚSTRIA TÊXTIL LTDA. ¹⁵⁹ (CONTRATANTE)	TRABALHADORA	SUBSIDIÁRIA	MANTÉM SUBSIDIÁRIA
RR - 1192-59.201 0.5.12.0033	2012.10.31	6 Kátia M. Arruda	MALHARIA CRISTINA LTDA. ¹⁶⁰ (CONTRATANTE)	LAIBEL CONFEC. LTDA.; PAULO H. CORREA REINHARDT - ME (CONTRATADA); TRABALHADORA	SUBSIDIÁRIA	AFASTA RESPONSABILIDADE

159 A UZ3 INDÚSTRIA TÊXTIL LTDA, “nasceu em 1998 com o nobre propósito de oferecer conforto, moda e qualidade em forma de camisetas e polos para vestir o homem moderno com estilo casual e urbano. (...) Hoje, a UZ3 gerencia também a marca feminina Flammo e de sleepwear feminina Brilho da Lua. (...) a UZ3 e suas marcas já se fazem presentes em todo o país, atendendo mais de 6.000 clientes, entre eles importantes redes varejistas”. Disponível em: <<http://www.colisao.com.br/a-colisao/>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

160 MALHARIA CRISTINA LTDA., em 2007, “interrompe a produção de Private Label, passando a comercializar para o varejo apenas coleções próprias, com as marcas Quimby, The Philippines, Up Girl, e Hello Kitty.” Atualmente as marcas que produz são “Hello Kitty, Quimby, Loopy de Loop, Up Baby e Gloss”. Disponível em: <<http://www.cristina.com.br/br/institucional/>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

AIRR - 548-54.201 3.5.12.0052	2014.12.03	4 Sueli Gil El Rafihi	TRABALHADORA	A.G.W. CONFEC. E SERV. LTDA. - ME (CONTRATADA); ALTENBURG IND. TÊXTIL LTDA. ¹⁶¹ (CONTRATANTE) E OUTRAS 2 CONTRATANTES	NÃO RESPON SABILIZAÇÃO	MANTÉM NÃO RESPONS.
AIRR - 682-81.201 3.5.12.0052	2014.12.03	3 Mauricio Godinho Delgado	TRABALHADORA	"	NÃO RESPON SABILIZAÇÃO	MANTÉM NÃO RESPONS.
RR - 541-62.201 3.5.12.0052	2014.09.03	9 Alex.de Souza Agra B.	TRABALHADORA	"	NÃO RESPON SABILIZAÇÃO	MANTÉM NÃO RESPONS.
RR - 296700 - 62.200 8.5.12.0051	2012.11.28	8 Márcio Eurico Vitral Amaro	TRABALHADORA	COTEMINAS S.A. (CONTRATANTE) ¹⁶² ; TEKA TECELAGEM KUEHNRIC H S.A. (CONTRATANTE) ¹⁶³ ; CARLOS ALBERTO VIEIRA CONFEC. LTDA. - ME (CONTRATADA)	NÃO RESPON SABILIZAÇÃO	MANTÉM NÃO RESPONS.

RR - 318500 - 49.200 8.5.12.0051	2012.03.14	4 Fernando Eizo Ono	TRABALHADORA	"	NÃO RESPON SABILIZAÇÃO	MANTÉM NÃO RESPONSABILIZAÇÃO
AIRR - 59440-89.200 7.5.12.	2008.10.15	6 Mauricio Godinho Delgado	TRABALHADORA	IBERPUNTO IND. E COM. TÊXTIL S.A.; TALHARIA E	NÃO RESPON SABILIZAÇÃO	MANTÉM NÃO RESPONS.

161 A ALTENBURG INDÚSTRIA TÊXTIL LTDA., conforme seu sítio eletrônico é “uma das maiores indústrias do Brasil, (...). Atualmente, a Altenburg possui cinco lojas próprias, (...), hoje a Altenburg é uma das marcas mais importantes do setor têxtil, líder no segmento de travessieiros, com produção de mais de 1 milhão por mês, e comercializada em mais de 20 países”. Disponível em: <<http://www.altenburg.com.br/empresa>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

162 A COTEMINAS S.A. detém as marcas Artex e Santista. <<http://www.coteminas.com.br/scripts/cgiip.exe/WService=coteminas/cot/vis/produto.htm?du m=201512381796>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

163 A TEKA TECELAGEM KUEHNRIC H S.A.

0011				MODELAGEM M TRAÇO FORTE LTDA.; DOM JOSÉ TÊXTIL IND. E COM. LTDA.		
------	--	--	--	---	--	--

O recurso que manteve a responsabilidade subsidiária firmada em segunda instância foi o **RR - 1039-55.2012.5.12.0033**, em que era recorrente a UZ3 INDÚSTRIA TÊXTIL LTDA. (CONTRATANTE). Esta requeria a exclusão de sua responsabilidade pelo fato de não haver exclusividade na prestação de serviços da contratada para si (aponta inclusão de outra empresa no polo passivo no início da lide) e porque “não exercia qualquer ingerência sobre as atividades laborais dos empregados da contratada”. O Tribunal de origem firmou que deveria haver responsabilidade subsidiária da contratante, nos seguintes termos: “Imperioso reconhecer a existência de uma verdadeira terceirização de serviços da atividade-fim da ora recorrente, o que atrai a incidência do entendimento consubstanciado na Súmula no 331, inc. IV, do TST”. O TST manteve a decisão com base na Súmula n. 126:

O Tribunal Regional, valorando fatos e provas, concluiu que não foi firmado contrato de facção, e sim contrato de prestação dos serviços ligados à atividade fim da tomadora. (...) a adoção de entendimento diverso demandaria o reexame do acervo fático probatório, o que é vedado nesta instância recursal extraordinária, a teor da Súmula no 126 do TST.

O acórdão que excluiu a responsabilidade subsidiária firmada em segunda instância foi o **RR - 1192-59.2010.5.12.0033**, em que era recorrente a CONTRATANTE. Esta requeria a exclusão de sua responsabilidade sustentando que o contrato firmado entre ela e a CONTRATADA era estritamente civil, lícito, de facção, e que não houve contratação de mão de obra através de empresa interposta. Afirma que não exercia ingerência sobre a trabalhadora pois esta trabalhava nas dependências da contratada, de quem recebia as ordens e salários. Acrescenta que não havia exclusividade em relação aos produtos fornecidos pela oficina. O TRT fixou a responsabilidade subsidiária da CONTRATANTE, com a seguinte motivação:

Em que pese não haver prova da existência de contrato particular de prestação de serviços, ficou demonstrado nos autos que a contratada prestava à contratante, sem exclusividade, serviços de facção, de acordo com o controle de qualidade da contratante.

Nota-se, ainda, que não se discute, no presente caso, a existência de vínculo de emprego da autora com a terceira ré, de modo que é irrelevante a discussão levantada acerca da exclusividade ou não da prestação de serviços.

O TST afastou a responsabilização da contratante, nos seguintes termos:

No caso de contrato de facção, que é um contrato tipicamente civil na área industrial, de natureza híbrida, a jurisprudência desta Corte Superior preconiza que, não havendo exclusividade no fornecimento dos produtos e serviços, ou ingerência na organização do trabalho desenvolvido no estabelecimento pertencente à empregadora, a empresa contratante não tem responsabilidade subsidiária. Constatado, na decisão recorrida, que não houve a ingerência da recorrente na prestação de serviços ou na organização do trabalho desenvolvido no estabelecimento pertencente à empregadora, ou mesmo caracterizada a terceirização fraudulenta, não cabe a pretensão de aplicação do entendimento registrado na Súmula no 331, IV, do TST. Dou-lhe provimento para afastar a responsabilidade subsidiária.

Em relação aos acórdãos que mantiveram a não responsabilização da contratante, responsabilização esta excluída em segunda instância, três versam sobre o pedido de trabalhadoras da oficina A.G.W., contratada pela ALTENBURG, para que esta última também fosse responsabilizada pelo adimplemento de seus direitos.

No **AIRR - 548-54.2013.5.12.0052**, o acórdão recorrido estabeleceu que:

O Juízo de primeiro grau reconheceu a responsabilidade subsidiária da ALTENBURG. A sentença fundamentou que os serviços prestados pela primeira reclamada eram diretamente relacionados à atividade-fim da segunda reclamada, que forneceu insumos e parte das máquinas utilizadas para a produção das suas peças. Salientou que há evidências de que a constituição da primeira reclamada ocorreu com o propósito de atender exclusivamente a demanda de serviços da segunda reclamada, de quem dependia economicamente, tanto que encerrou suas atividades após o término do contrato. Ressaltou, ainda, que a produção era condicionada às exigências, normas e padrões da segunda reclamada. O objeto social da A.G.W. é a “industrialização e comercialização de artigos do vestuário, serviços de industrialização para terceiros, representação comercial, agenciamento de seguros, importação e exportação”, não se tratando, portanto, de uma empresa prestadora de serviços. A A. G. W. manteve relações comerciais não só com a ALTENBURG. Ainda que a TRABALHADORA da reclamatória n. 539/2013, cujo depoimento foi utilizado como prova emprestada, tenha afirmado que “estima que 80% dos trabalhos executados pela depoente eram destinados à Altenburg”, não há prova

de ingerência da segunda reclamada sobre o trabalho prestado pelos empregados da primeira reclamada. De sinalar que o preposto da A. G. W afirmou que (prova emprestada): "a Altenburg inspecionava os serviços diariamente no galpão da AGW, tendo parado por um período de 02 anos e retornado a inspecionar os serviços por volta de 2005 e continuaram até maio de 2013, sendo que nos últimos anos, a inspeção se dava a cada 15 dias; (...) dependendo do período, a AGW tinha liberdade para contratar serviços com outras tomadoras". Nesse contexto, entende-se afastada a hipótese de contratação por empresa interposta com o propósito de fraude aos direitos trabalhistas dos empregados. A relação existente entre as duas primeiras reclamadas era de natureza comercial, o que elide a responsabilidade subsidiária consubstanciada na Súmula n. 331 do TST.

O TST negou conhecimento ao recurso da trabalhadora, com base na Súmula 126, acatando a valorização das provas realizadas pelo Regional:

O v. acórdão assentou não existir exclusividade nem "prova de ingerência da segunda reclamada sobre o trabalho prestado pelos empregados da primeira reclamada" – premissas das quais não pode se afastar esta Corte sob pena de incorrer em contrariedade à Súmula 126, do TST -, caracterizando, destarte, o contrato de facção e, conseqüentemente, afastando a incidência da Súmula 331, IV, do TST.

No **AIRR - 682-81.2013.5.12.0052**, o acórdão recorrido estabeleceu que o contrato era de facção, vez que "não havia ingerência" pois "os produtos eram elaborados no âmbito da empresa contratada", e havia "somente verificação da qualidade final dos produtos pela contratante". Além disso não havia exclusividade nos serviços prestados pela AGW a Altenburg. Portanto "não poderia haver responsabilização da contratante conforme estabelece a Súmula 331, IV". O TST confirmou tal decisão, ao não reconhecer o recurso ao firmar que "a argumentação da Agravante não logra desconstituir os termos da decisão agravada, que subsiste pelos seus próprios fundamentos".

Já no **RR - 541-62.2013.5.12.0052**, o acórdão recorrido retirou a responsabilidade da CONTRATANTE nos seguintes termos:

A TRABALHADORA alegou na inicial que sempre prestou serviço em favor da ALTENBURG, motivo que a levou a pensar que trabalhava em uma de suas filiais. Afirmou que a ALTENBURG exercia controle sobre a produção, fiscalizando-a, além de proceder ao treinamento dos empregados. Também, informou que parte do maquinário utilizado no processo produtivo era de sua propriedade.

Entretanto (...) ocorreu a contratação sem ingerência por parte da ALTENBURG (justamente por serem as empresas de facção dotadas de autonomia econômica e administrativa) e, ainda, sem exclusividade. Saliento, também, que o controle de qualidade descrito no depoimento não desnatura esta conclusão, porquanto é uma peculiaridade da própria espécie do contrato. Ainda, diante da especificidade do caso concreto, o fato de parte do maquinário ter sido cedido pela contratante, por si só, igualmente não descaracteriza a sua natureza.

O TST manteve a exclusão de responsabilidade:

Apesar do fornecimento do maquinário pela ALTENBURG, restou incontroversa a ausência de subordinação, e que não havia exclusividade e nem ingerência nas atividades da empregadora pela empresa recorrida. Assim, o caso não comporta a aplicação da Súmula 331, IV, do TST, porque aqui não se verifica a terceirização de mão de obra, mas contrato cujo objeto é o fornecimento de produtos. A pretensão recursal que remete ao conteúdo probatório dos autos, uma vez que afirma ter restado reconhecida a ingerência e fiscalização dos trabalhos (...) esbarra no óbice contido na Súmula 126 do TST. É possível a incidência da responsabilidade subsidiária nos contratos de facção, desde que a situação fática reste configurada nas instâncias ordinárias, o que não aconteceu nos autos.

Outros dois recursos que mantiveram a não responsabilização da empresa contratante, responsabilização excluída em segundo grau, foram impetrados por um trabalhador e uma trabalhadora da oficina CARLOS ALBERTO VIEIRA CONFECÇÕES LTDA. – ME, contratada pela COTEMINAS S.A. e pela TEKA TECELAGEM KUEHNRICH S.A.

No **RR - 296700-62.2008.5.12.0051**, o acórdão recorrido estabeleceu que:

Conquanto, na hipótese dos autos, o TRABALHADOR tenha despendido a sua força de trabalho apenas e tão somente em prol de cada uma das CONTRATANTES em períodos não-concomitantes, a exclusividade a ser aqui considerada não é aquela que se estabelece entre cada um dos empregados da empresa contratada tomados isoladamente e as empresas tomadoras, mas sim, entre a empresa de facção como um todo e cada uma das empresas com as quais firmou contrato. A prova emprestada revela que a CONTRATADA não executava atividades apenas em favor das recorrentes, porquanto produzia outras mercadorias (sacolas ecológicas, roupa íntima e enfeites de natal) destinadas a outros tomadores ou consumidores finais, o que demonstra a ausência de dependência econômica e de ingerência entre ela e as recorrente. Pelo exposto, dou provimento ao recurso para excluir a responsabilidade subsidiária das recorrentes.

O TST manteve a decisão:

Não se aplica aos contratos de facção o entendimento cristalizado na Súmula 331, IV, do TST, salvo quando evidenciada a descaracterização desse contrato pela presença concomitante de exclusividade na prestação dos serviços para a empresa

contratante e ingerência na produção da contratada. No caso dos autos, tratando-se de típico contrato de facção, verifica-se que o acórdão regional está em consonância com o entendimento jurisprudencial desta Corte.

O **RR - 318500-49.2008.5.12.0051** versa sobre acórdão que exclui a responsabilidade trabalhista da contratante ao firmar que entre as contratante havia um relacionamento estritamente comercial, conforme o contrato e notas fiscais emitidas; que não haveria ingerência da contratante na produção da contratada “justamente por ser a empresa de facção dotada de autonomia econômica e administrativa” e porque as fiscalizações rotineiras tinham como objetivo “tão-somente assegurar o padrão de qualidade das peças objeto do contrato, e não o de exercer controle ou influência na prestação dos serviços da autora”; que não havia exclusividade na prestação de serviços pela contratante para a contratada “embora não fosse no setor da autora”.

O TST confirmou a decisão, mais uma vez utilizando-se do subterfúgio da Súmula 126:

Consta da decisão recorrida que "o que se observa é que ocorreu a contratação por parte da segunda e terceiras ré de uma empresa de facção (1a ré) para o fornecimento não de mão de obra propriamente dita, mas de produtos acabados" e, ainda, que "restou claro que os empregados das demandadas, responsáveis pelo controle de qualidade, compareciam no estabelecimento da primeira ré apenas para inspecionar as peças que estavam sendo fabricadas, sem exercer nenhuma ingerência ou comando das atividades desenvolvidas pela primeira reclamada" (fls. 253v e 255v). Também consta do julgado que "os elementos de prova existente nos autos revela ... que não existia exclusividade em favor das recorrentes" (fl. 256). Qualquer análise em sentido contrário depende do revolvimento de fatos e provas, o que não é possível em recurso de revista, à luz da Súmula no 126 desta Corte Superior. Dessa forma, tratando-se a presente hipótese de celebração de contrato de facção (e não contrato de prestação de serviços), a decisão regional não contraria o entendimento contido no item IV da Súmula no 331 desta Corte, porquanto o entendimento contido na referida súmula diz respeito à hipótese em que há contratação de mão-de-obra, por meio da intermediação de empresa do ramo de prestação de serviços, o que não se confunde com o caso dos autos (contrato de facção de natureza civil).

Por fim, o último acórdão analisado foi o **AIRR - 59440-89.2007.5.12.0011**, em que um trabalhador requeria a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, conforme a decisão:

Os documentos e a prova testemunhal demonstram, respectivamente, que a primeira ré não produzia exclusivamente para a segunda ré e que não havia ingerência desta em relação àquela, restando configurado típico contrato de facção, o que afasta

a aplicação do consubstanciado pelo TST por meio do item IV da Súmula n. 331.

O TST manteve a decisão, novamente pela utilização da Súmula 126:

O Tribunal Regional indeferiu a responsabilização subsidiária da tomadora de serviços com base em documentos juntados nos autos e na prova testemunhal. Foi consignado não existir qualquer ingerência da empresa tomadora de serviços sobre a prestadora, considerando válido o contrato havido entre elas, cuja natureza era eminentemente civil. Portanto, por meio de certidão de julgamento, foi mantida a sentença proferida na qual foi constatada a inexistência de terceirização de serviços típica, mas mera subdivisão nas etapas de produção de roupa, por meio de contrato de facção. Além do mais a empresa prestadora de serviços não mantinha contrato de exclusividade com a tomadora. Portanto, a decisão recorrida julgou em sintonia com o entendimento consubstanciado no item IV da Súmula 331/TST. Ademais, o questionamento acerca da inexistência de ingerência pela tomadora de serviços no trabalho realizado pelos empregados da prestadora de serviços, bem assim quanto à ocorrência de real contrato de facção, implica o revolvimento do conjunto fático-probatório no qual se lastreou a decisão regional. Óbice da Súmula 126/TST. Em síntese: não obstante os ajustes empresariais privados, como contrato de facção ou pactuação congênere, possam ser enquadrados nas figuras justralhistas existentes (grupo econômico por coordenação ou subordinação e terceirização trabalhista, por exemplo), com os efeitos responsabilizatórios correlatos, é imprescindível a tal enquadramento o circunstanciado exame dos fatos e provas da causa – conduta inerente à primeira e segunda instâncias judiciais e não permitida ao TST pelo caminho do Recurso de Revista (Súmula 126/TST).

3.3 APONTAMENTOS CRÍTICOS SOBRE A REGULAÇÃO PROMOVIDA PELO TST ACERCA DA RESPONSABILIZAÇÃO DAS TOMADORAS NA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES

3.3.1 O PRESSUPOSTO CIVILISTA SOBRE O CONTRATO DE FACÇÃO NO SETOR DE CONFECÇÕES

As empresas de confecção, para alcançarem seu objetivo comercial, que é ter pronta a de marca própria para vendê-la a(o) consumidor(a) final, necessitam das seguintes etapas produtivas: 1. criação dos novos modelos; 2. confecção de moldes (a serem copiados na etapa de costura); 3. corte dos tecidos; 4. costura dos tecidos cortados para a formação da roupa almejada (etapa que demanda maior número de trabalhadora(e)s); 5. venda das

roupas para a(o) consumidor(a)¹⁶⁴.

Para o TST, o chamado contrato de facção é justamente a externalização da etapa de costura para entes externos, que como podemos ver nos recursos analisados são pequenas oficinas: das sete oficinas contratadas com forma empresarial evidenciada nos acórdãos, seis são micro empresas (ME) e apenas uma era é LTDA.

Os acórdãos analisados trazem que o contrato de facção é o “Ajuste que tem por escopo o fornecimento do produto acabado pela parte contratada, a partir de peças entregues pela parte contratante”¹⁶⁵. “Tem por objeto o fornecimento de produtos acabados”¹⁶⁶.

Pela análise dos acórdãos, o TST parte do pressuposto, defendido pelo discurso empresarial, que o contrato de facção no setor de confecções pode ser um contrato meramente cível, sustentando que nesse pacto existe a possibilidade de não haver qualquer subordinação da contratante sobre suas contratadas:

Contrato de facção é um contrato tipicamente civil na área industrial, de natureza híbrida.¹⁶⁷

Caracterizam essa modalidade contratual: 1) a entrega de peças em “estado bruto” pela empresa contratante; 2) a realização dos serviços nas instalações da empresa contratada; 3) a autonomia da empresa contratada; 4) a entrega, ao final, de produtos acabados pelo contratante; (...)¹⁶⁸

Foi consignado não existir qualquer ingerência da empresa tomadora de serviços sobre a prestadora, considerando válido o contrato havido entre elas, cuja natureza era eminentemente civil.¹⁶⁹

Entretanto, esse entendimento, adotado pelo TST, de que há a possibilidade de não haver ingerência da contratante em sua etapa produtiva de costura, parece estar desconectado com o princípio da primazia da realidade sobre as formas, que “amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção

164 CÔRTEES, 2003, p. 48.

165 AIRR - 548-54.2013.5.12.0052

166 RR - 541-62.2013.5.12.0052

167 RR - 1192-59.2010.5.12.0033

168 AIRR - 548-54.2013.5.12.0052

169 AIRR - 59440-89.2007.5.12.0011

dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade »¹⁷⁰.

Como determina tal princípio, é necessário atentar-se mais à intenção das empresas contratantes do que a seu discurso, que no caso é de que os contratos de facção são estritamente civis.

Atentando-se mais aos fatos do que ao discurso, percebemos que todas as etapas produtivas anteriormente enumeradas (de 1 a 5) são essenciais e imprescindíveis para o alcance do objetivo empresarial das empresas de confecções, que é ter as roupas de marca própria prontas para a venda.

Entretanto, por meio do contrato de facção, tais empresas externalizam a etapa de costura, utilizando tal contrato com o objetivo de usar de empregada(o)s alheia(o)s para completar próprio processo produtivo, *conforme suas próprias diretrizes*.

Uma vez que os produtos produzidos pelas contratadas são essenciais para a contratantes, estas vão até a planta da contratante para verificar se os produtos estão sendo feito conforme suas exigências e prazos. É o que evidenciam os próprios acórdãos, que apontam, por meio da transcrição dos acórdãos regionais, que as contratantes promovem rotineiras fiscalizações *in loco* em suas contratantes, ou, em vários casos, emitem ordens de refazimento de peças que não se enquadram nos moldes exigidos:

A WBR exercia ingerência na produção das peças de vestuário, fiscalização dos mesmos e controle do que seria produzido havendo uma aprovação do produto, até porque, se não estivesse de acordo com as especificações traçadas pelo estilista dela a peça de roupa era devolvida para conserto e se não houvesse conserto a roupa não poderia ser mais comercializada.¹⁷¹

Assim, a(o)s trabalhadora(e)s das oficinas de facção são evidentemente subordinadas às empresas contratantes, que é quem define, rigidamente, como as peças devem ser costuradas, e em que prazo devem ser costuradas (o que determina a intensidade e duração da jornada da(o)s trabalhadora(e)s).

Evidentemente não se trata de subordinação clássica, “a subordinação

170 DELGADO, p. 202.

171 AIRR - 1867-39.2012.5.15.0010.

consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho”¹⁷², que é a que opera sobre a(o)s trabalhadora(e)s das etapas produtivas não externalizadas, contratada(o)s diretamente.

A(o)s trabalhadora(e)s indireta(o)s nesses contratos de facção são claramente subordinada(o)s às contratantes, mas estruturalmente. Conforme Godinho Delgado, a subordinação estrutural

se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.¹⁷³

Desconsiderar essa evidente subordinação estrutural, e assumir que os contratos de facção podem ser cíveis é desconsiderar o evidente aspecto justtrabalhista desses arranjos.

Realizando o exercício de afastamento do discurso empresarial civilista acerca da natureza do contrato de facção, e atentando-se mais aos verdadeiros objetivos do empresariado, chega-se a conclusão de que esse contrato não é cível. É realizado para evidente uso de mão de obra alheia, que trabalha para atender as próprias necessidades das tomadoras.

Ou seja, o arranjo do contrato de facção no setor de confecções ocorre quase como a terceirização trabalhista interna, em que a tomadora se beneficia diretamente do trabalho intermediado. Só que, como o chamado contrato de facção é realizado com a veste civil de “contrato de compra e venda”, em que o trabalho subordinado é prestado no espaço físico das oficinas contratadas, apresenta a vantagem às tomadoras de poderem recusar o trabalho intermediado a qualquer momento (alegando não querer mais “comprar os produtos”).

Assim, e em conformidade com o princípio da proteção, o contrato de facção no setor de confecção deveria sempre assegurar a(o) trabalhadora(a) das oficinas as garantias que o contrato de terceirização trabalhista fornece a(o) trabalhador(a) terceirizada(o): a responsabilização subsidiária da

172 DELGADO, 2011, p. 297.

173 *Idem*, p. 298.

tomadora (caso essa terceirização seja considerada lícita) ou vínculo direto com a tomadora (caso considerada ilícita).

Como visto na amostra analisada de acórdãos, essa claramente não é a atual posição do TST, que acata o discurso de que o contrato de facção pode ser contrato estritamente civil “ainda que para tanto seja indispensável a força de trabalho”¹⁷⁴.

A Corte, como aponta o último acórdão analisado, de relatoria do Min. Maurício Godinho Delgado, sustenta que o contrato de facção só poderia ser descaracterizado de sua veste civil para figuras justralhistas, tais como o grupo econômico por coordenação ou subordinação e a terceirização trabalhista, caso se comprove elementos considerados necessários pelo TST para tal configuração.

Márcio Tulio Viana defende que “sempre que houver organização em rede para produzir”, mesmo que informal, o ideal seria considerar a existência de grupo econômico¹⁷⁵, prevista no art. 2º, § 2º, da CLT, que dispõe:

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

O autor adota essa interpretação afirmando que “se uma empresa contrata os serviços de outra, atribuindo-lhe as atividades que compõe o seu ciclo produtivo, *difficilmente deixará de subordiná-la às suas diretrizes*, formando o grupo a que se refere a CLT”¹⁷⁶. Essa caracterização traria como consequência a responsabilidade solidária entre todos os integrantes do grupo pelos direitos trabalhistas de qualquer trabalhador(a) do grupo. Ou seja, por meio dessa interpretação seria possível responsabilizar as empresas contratantes pelo trabalho prestado nas oficinas subcontratadas¹⁷⁷.

No entanto, nenhum recorrente nos dezesseis acórdãos analisados ingressou com o recurso alegando a tese do grupo econômico para tratar da responsabilidade das contratantes. Todos trouxeram a tese que relaciona o contrato de facção com a terceirização trabalhista. E, em se tratando da

174 RR - 1878-68.2012.5.15.0010

175 VIANA, 2015.

176 *Idem*, p. 81.

177 *Idem*.

natureza extraordinária dos recursos trabalhistas analisados, o Tribunal só pode analisar as teses invocadas.

Sobre a descaracterização do contrato de facção para a figura da terceirização, pela amostra analisada, o TST afirma que o contrato só pode ser “descaracterizado” para contrato de terceirização, quando haja concomitantemente dois requisitos: a ingerência da contratante sobre a produção da contratada e a exclusividade na produção da contratada para a contratante.

3.3.2 O USO DA SÚMULA 126 E A CONSEQUENTE JURISPRUDÊNCIA OSCILANTE SOBRE A MATÉRIA

A Corte, especialmente utilizando-se do “escudo da Súmula 126”¹⁷⁸, que determina que é “incabível o recurso de revista para reexame de fatos e provas”, vem se imiscuindo da função de fixar parâmetros estáveis do que configuraria tais requisitos ou não, e conseqüentemente se imiscuindo da função de fixar o que seria terceirização trabalhista ou não.

Utilizando tal Súmula (em dez dos quatorze acórdãos que mantiveram intactas as decisões dos Tribunais de origem), o TST afirma que a caracterização dos requisitos ingerência ou exclusividade, “demandaria reexame de fatos e provas”, e assim confirma as caracterizações desses requisitos trazidas pelos TRT's:

A averiguação das alegações no sentido de que não havia qualquer ingerência na empresa contratada, pressupõe o amplo reexame do conjunto fático-probatório, o que não se faz possível nesta instância recursal, a teor da Súmula 126 do TST”.¹⁷⁹

O v. acórdão assentou não existir exclusividade nem “prova de ingerência da segunda reclamada sobre o trabalho prestado pelos empregados da primeira reclamada” – premissas das quais não pode se afastar esta Corte sob pena de incorrer em contrariedade à Súmula 126.¹⁸⁰

Ocorre que, pela análise dos acórdãos de segundo grau, esses dois requisitos são valorados de maneira extremamente díspares.

178 Expressão utilizada por DUTRA, Renata, 2014.

179 AIRR - 2310-04.2011.5.15.0049

180 AIRR - 548-54.2013.5.12.0052

Em relação à **exclusividade**, há vários acórdãos regionais que firmam a desnecessidade desse quesito para configuração da terceirização, firmando bastar para tanto que a(o) trabalhador(a) fosse usada(o) para prestar serviços para a tomadora. Por outro lado, vários acórdãos regionais postulam a necessidade desse requisito, que ainda é considerado em relação à produção global da contratada, e não em relação a produção individual da(o) trabalhador(a) demandante:

a exclusividade a ser aqui considerada não é aquela que se estabelece entre cada um dos empregados da empresa contratada tomados isoladamente e as empresas tomadoras, mas sim, entre a empresa de facção como um todo e cada uma das empresas com as quais firmou contrato.¹⁸¹

Em relação à **ingerência**, algumas decisões regionais firmam que as inspeções dos produtos nas sedes das contratadas não configuram ingerência em sua produção:

Ocorreu a contratação sem ingerência por parte da ALTENBURG. (...) o controle de qualidade descrito no depoimento não desnatura esta conclusão, porquanto é uma peculiaridade da própria espécie do contrato.¹⁸²

Em sentido oposto, outras, em consonância com o princípio da realidade, dispõem que tal fiscalização gera sim ingerência na produção, mesmo que as alegações que a verificação ocorre somente “sobre o produto pronto”:

Havia fiscalização dos serviços prestados pela CONTRATADA, (...) de modo a evidenciar a ingerência da SUEZ JEANS na produção da CONTRATADA.¹⁸³

A valorização divergente entre esses dois requisitos nos Tribunais de origem geram, nessa instância, avaliações diferentes sobre a real natureza do contrato de facção, e conseqüentemente, sobre a responsabilidade trabalhista que recai sobre a contratante:

A presença de empregados das CONTRATANTES enviados diariamente ou semanalmente, na sede da CONTRATADA para aferir o resultado final do produto, não tem o condão de descaracterizar o contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, ou configurar a ingerência ao trabalho dos empregados da empresa contratada, pois, conforme visto, o objetivo era tão-somente assegurar o padrão de qualidade das peças objeto do contrato, e não o de exercer controle ou influência na prestação dos

181 RR - 296700-62.2008.5.12.0051

182 RR - 541-62.2013.5.12.0052

183 AIRR - 2612-95.2012.5.02.0037

serviços da autora. (...) *Trata-se, portanto, de situação que não se confunde com a hipótese contemplada no inc. IV da Súmula no 331 do TST.* (...) Diante de todo o exposto, não há reconhecer a responsabilidade subsidiária das CONTRATANTES pelos créditos devidos pela CONTRATADA à TRABALHADORA.¹⁸⁴

A WBR exercia ingerência na produção das peças de vestuário, fiscalização dos mesmos e controle do que seria produzido havendo uma aprovação do produto (...). *Portanto, resta configurada existência de terceirização de serviços, o que atrai a responsabilidade subsidiária* pelas obrigações derivadas do vínculo de emprego mantido entre as empregadoras e a reclamante, a teor do disposto na Súmula n.º 331, item IV, do C. TST.¹⁸⁵

O TST, por meio da Súmula 126, acata essas decisões regionais, divergentes, sobre a natureza dos contratos de facção (e conseqüente sobre a responsabilização das contratantes), sustentando a impossibilidade de adentrar nessa seara, sustentando que tal exercício seria adentrar em matéria fática:

para definir se ocorreu ou não terceirização de serviços ou contrato de facção, acarretaria, necessariamente, o exame de fatos e provas, o que nesta fase recursal encontra obstáculo na Súmula no 126/TST.¹⁸⁶

É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, decisão proferida por Tribunal Regional à luz da prova dos autos, quando somente com o revolvimento do substrato fático se mostraria possível afastar a configuração da terceirização.¹⁸⁷

não obstante os ajustes empresariais privados, como contrato de facção ou pactuação congênere, possam ser enquadrados nas figuras justrabalhistas existentes (grupo econômico por coordenação ou subordinação e terceirização trabalhista, por exemplo), com os efeitos responsabilizatórios correlatos, é imprescindível a tal enquadramento o circunstanciado exame dos fatos e provas da causa – conduta inerente à primeira e segunda instâncias judiciais e não permitida ao TST pelo caminho do Recurso de Revista (Súmula 126/TST)¹⁸⁸.

Ou seja, a partir do mal uso da Súmula, o TST vem adotando como “verdadeiras” as apreciações jurídicas feitas pelos TRT’s sobre a real natureza dos contratos de facção.

Podemos falar em mal uso pois, conforme Renata Dutra, nas hipóteses que o acórdão regional traz provas robustas sobre o funcionamento da relação entre contratantes e contratadas, seria impertinente a aplicação da

184 RR - 318500-49.2008.5.12.0051

185 RR - 1878-68.2012.5.15.0010

186 AIRR - 1873-46.2012.5.15.0010

187 *Idem.*

188 AIRR - 59440-89.2007.5.12.0011

Súmula. Porque, nessas hipóteses “já não se estaria a tratar de revolvimento do conteúdo fático da lide, mas da aplicação do direito ao caso concreto”¹⁸⁹

Pela análise dos dezesseis acórdãos, nenhuma das recorrentes solicitou nos recursos extraordinários a reanálise de validade das provas, o que de fato é incabível à instância extraordinária. O que se percebeu foi que as partes, com base nas provas produzidas em grau ordinário – sem jamais questioná-las, requeriam uma reanálise *de direito* sobre elas, para que o TST se posicionasse se tais provas constituíam ou não desvirtuamento do contrato de facção para relação de terceirização trabalhista, capaz de gerar a devida responsabilização das entidades beneficiadoras do trabalho terceirizado.

Entretanto o TST vem deixando de valorar as provas concretas trazidas nos acórdãos e reiteradamente utiliza as valorações jurídicas realizadas pelos TRT's sobre as provas para fixar tais requisitos.

O TST apenas promoveu a valorização jurídica dos fatos incontroversos trazidos pelos regionais em um acórdão que afastou a responsabilidade da tomadora, ao firmar que “consoante informado no acórdão do Tribunal Regional, ocorria fiscalização, vistoria e conferência da qualidade dos produtos fabricados pela empresa fornecedora, *o que não significa subordinação ou ingerência*”¹⁹⁰.

3.3 CONCLUSÕES SOBRE A REGULAÇÃO PROMOVIDA PELO TST ACERCA DA RESPONSABILIZAÇÃO DAS TOMADORAS NA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA EXTERNA NO SETOR DE CONFECÇÕES

Como vimos nos capítulos anteriores, as externalizações das etapas de costura (que demanda numerosa mão de obra) no setor de confecções são promovidas não com o intuito de garantir maior qualidade na produção. O objetivo maior (logicamente não declarado), é transferir o pagamento de custas trabalhistas, para as entidades terceirizantes, que na grande maioria dos casos não tem aporte suficiente para bancar tais garantias.

189 DUTRA, Renata, 2014, p. 246
190 RR - 1878-68.2012.5.15.0010

A própria demanda por parte da(o)s trabalhadora(e) terceirizada(o)s em relação às tomadoras revela tal assertiva. Se as oficinas em que trabalham demonstrassem solidez econômica para pagamento de seus direitos, não teriam que se dar ao trabalho de travar longos embates judiciais visando à responsabilização das tomadoras.

Entretanto, a regulação jurídica promovida pelo TST no tema não é a mais favorável para a(o)s trabalhadora(e)s terceirizada(o)s no setor. É que a corte não considera o caráter justrabalhista dos contratos de facção no setor de confecções, considerando que tais contratos podem ser cíveis, e portanto sem a devida responsabilização jurídica pelo trabalho que beneficia diretamente as tomadoras, e que é estruturalmente subordinado por elas.

A Corte só admite a responsabilização das tomadoras quando haja a ingerência das contratante sobre a contratada e quando a oficina contratada só fornece produtos para uma única contratante, ou seja, quando há exclusividade na produção da oficina contratada para a empresa contratante.

Entretanto, por meio do mau uso da Súmula 126 do TST, este deixa a cargo dos TRT's de origem a configuração jurídica desses dois requisitos, necessários para que se descaracterize a capa cível posta nos contratos de facção e possa assim haver a responsabilização das contratadas. E, como visto na amostra analisada, os TRT's vem promovendo esse encargo de maneira não uniforme.

Essa postura do TST faz com que sejam diminutas as chances de responsabilização das tomadoras pelo trabalho de que é beneficiária, trabalho este prestado nas oficinas subcontratadas.

Dessa forma, quando não há uma jurisprudência rígida que obrigue as tomadoras a pagarem, solidária ou subsidiariamente, os custos trabalhistas da(o)s trabalhadora(e)s que as beneficiam diretamente, passa a valer ainda mais a pena para as empresas do setor de confecções continuar a promover a tática de externalização de obrigações trabalhistas para entes externos precários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As últimas décadas do século XX foram marcadas pelo influxo neoliberal, pela globalização e pela busca desenfreada por flexibilidade nas relações produtivas. Tudo isso levou à disseminação da terceirização trabalhista, que hoje é uma prática altamente utilizada nos mais diversos contextos produtivos, em suas duas modalidades: a interna e a externa.

A devida concepção e diferenciação entre esses dois tipos é fundamental para não se cair em armadilhas discursivas sobre a prática da terceirização, as quais tentam colocá-la como uma ferramenta necessária de modernização empresarial, quando na verdade a terceirização traz consigo efeitos nefastos sobre o mercado de trabalho e sobre as condições de trabalho.

Apesar desses efeitos, a regulação jurídica sobre a matéria no setor privado é muito escassa, e marcada por fortes investidas do setor empresarial para que haja permissão legal para o uso irrestrito da prática.

Especificamente sobre a terceirização trabalhista externa, apesar de não ter a precarização como elemento inerente, esta é muitas vezes utilizada para precarizar condições de trabalho e assim aumentar o lucro empresarial. Isso ocorre por meio do descarte seletivo de atividades que demandam numerosa mão-de-obra sem qualificação. Descarta-se apenas as responsabilidades trabalhistas, pois a direção do trabalho continua sendo exercida pelas tomadoras, mesmo que indiretamente, o que configura a subordinação estrutural.

Essa estratégia é frequentemente utilizada por empresas do setor de confecções. Estas sistematicamente externalizam a etapa de costura, que é a que mais demanda mão de obra sem qualificação, para pequenas oficinas de costura.

A empresa Zara Brasil Ltda. bem ilustra esse comportamento empresarial no setor: empresas do ramo de confecção buscam redes de fornecedores baratos para usufruírem desse trabalho precário de modo a potencializar seus lucros.

Ou seja, esse formato de produção é uma flagrante tentativa por parte das grandes empresas de driblar a garantia dos direitos trabalhistas,

repassando tal encargo a entidades que na grande maioria dos casos não tem aporte suficiente para bancar tais garantias.

Para verificar se essa estratégia empresarial de transferência de responsabilidades trabalhistas no setor de confecções vem sendo barrada pelo Poder Judiciário, analisou-se o padrão regulatório promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho, instância judiciária máxima da justiça trabalhista brasileira, em relação ao tema.

A análise revelou que a transferência é feita por meio de contratos com roupagem cível, chamado pelo TST de contrato de facção. Entretanto, tais empresas exercem grande poder de comando sobre essas oficinas, por meio de inspeções rotineiras e cobranças rígidas de qualidade e de prazos, o que evidencia a verdadeira intenção empresarial de beneficiar-se do trabalho alheio. Todavia, pela amostra pesquisada, conclui-se que o TST adota uma postura civilista e de baixa intervenção regulatória (por meio do mau uso da Súmula 126), responsabilizando apenas em alguns casos as empresas tomadoras do setor de confecções pelo trabalho subordinado estruturalmente por elas, sobre o qual são beneficiárias diretas.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Editora Boitempo, 1999.

BIGNAMI, Renato. **Trabalho escravo contemporâneo: o *sweating system* no contexto brasileiro como expressão do trabalho escravo urbano**. In: Trabalho Escravo Contemporâneo – O Desafio de Superar a Negação. VELLOSO, Gabriel. FAVA; Marcos Neves (Coordenadores). São Paulo: LTR, 2011. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/111853-Trabalho-escravo-contemporaneo-o-sweating-system-no-contexto-brasileiro-como-expressao-do-trabalho-forcado-urbano.html>>. Acesso em: 28 out. 2015.

BRITO FILHO, José Claudio. **Trabalho escravo: caracterização jurídica dos modos típicos de execução**. *Hendu - Revista Latino-Americana de Direitos Humanos*, Vol. 4, n. 1. 2013. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/hendu/article/view/1714/2135>>. Acesso em: 2 nov. 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**. Papyrus, 2014. Disponível em: <<http://papyruseditor.com/web/17301/Terceirização-como-Intermediação-de-Mão-de-Obra#>>. Acesso em: 2 nov. 2015.

CAMPOS, André; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUS, Martje. **Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica? As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil**. Amsterdã: REPÓRTER BRASIL e SOMO, mai. 2015. Disponível em: <http://somo.nl/publications-en/Publication_4188/at_multi_download/files?name=Da%20responsabilidade%20moral%20a%26%23768%3B%20responsabilizac%26%23807%3Ba%26%23771%3Bo%20juri%26%23769%3Bdica%3F>. Acesso em: 15 jul. 2015.

CÔRTEZ, Tiago Rangel. **Os migrantes da costura em São Paulo: retalhos de trabalho, cidade e Estado**. Dissertação de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP. Orientadora: Profa. Dra. Vera da Silva Telles. 2013. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/.../2013_TiagoRangelCortes_VCorr.pdf> Acesso em: 25 out. 2015.

COUTINHO, Sayonara Grillo. **A Terceirização e o Papel dos Tribunais no Controle das Práticas de Precarização do Trabalho**. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. 1, p. 51-68, 2014.

DELGADO, Gabriela; AMORIM, Helder. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: Ltr, 2015.

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

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia**. Tese de Doutorado no

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UNICAMP. Orientador: Prof. Doutor Edmundo Fernandes Dias. 1995. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000099711>> Acesso em: 30 ago. 2015.

DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2015.

DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://2013.cut.org.br/sistema/ck/files/terceirizacao.PDF>>. Acesso em: 17 set. 2015.

DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers.** Dissertação de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da UnB. Orientadora: Profa. Doutora Gabriela Neves Delgado. 2014. Disponível em: <<http://www.ndsr.org/dissertacaoRenataDutra.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Terceirização: um problema conceitual e político.** Le Monde Diplomatique Brasil, 06 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>>. Acesso em: 15 set. 2015.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Trabalho análogo ao escravo e o limite da relação de emprego: natureza e disputa na regulação do Estado.** *Brasiliana - Journal for Brazilian Studies*, v. 2, n. 2, nov. 2013. Disponível em: <<http://ojs.statsbiblioteket.dk/index.php/bras/article/view/9080/13402>>. Acesso em: 25 out. 2015b.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Artigo disponibilizado no blog Indicadores de Emprego. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2015.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Vitor Araújo Filgueiras: Terceirização gera trabalho análogo à escravidão.** Viomundo, 2015. Disponível em: <<http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/vitor-araujo-filgueiras-terceirizacao-gera-trabalho-analogo-a-escravidao.html>>. Acesso em: 11 out. 2015.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna.** São Paulo: Editora Loyola, 2003.

HIRATA, Helena (Organizadora). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho.**

São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993.

INDITEX. **Annual Report 2014**. Disponível em: <https://www.inditex.com/documents/10279/18789/Inditex_Annual_Report_2014_web.pdf/a8323597-3932-4357-9f36-6458f55ac099>. Acesso em: 2 nov. 2015.

KELLER, Roberto; GARCIA, Nilson. **A “terceirização” da produção na indústria curitibana do vestuário: alívio e desespero**. Revista Pegada [Online], 16 15 mai. 2015. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/3527/2884>>. Acesso em: 25 out. 2015.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação de Mestrado no Programa de Pós- Graduação em Direito da Faculdade de Direito da PUC-MG. Orientador: Prof. Doutor Maurício Godinho Delgado. 2008. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MiragliaLM_1.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2015.

POCHMANN, Marcio. **Sindeepres, Trajetórias da Terceirização**. Realização: SINDEEPRES, 2010. Disponível em: <<http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2015.

RAULINO, Ivo. **Crise e reestruturação produtiva na grande empresa têxtil do médio vale do Itajaí**. Tese de Doutorado em Geografia Humana da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP. Orientador: Prof. Doutor Armen Mamigonian. 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8136/tde-19012009-163357/>>. Acesso em: 30 out. 2015.

ROSSI, Camila Lins. **Nas costuras do trabalho escravo**. Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Jornalismo e Editoração da Escola de Comunicações e Artes da USP. Orientadora: Profa. Doutora Alice Mitika Koshiyama. 2005. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/documentos/nas_costuras_do_trabalho_escravo.pdf>. Acesso em: 25 out. 2015.

SUZUKI, Natalia. **Bolivianos em cortiços? Onde e como vivem os imigrantes submetidos ao trabalho escravo na cidade de São Paulo**. IV Seminário Discente do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da USP. 2014. Disponível em: <<http://conferencias.fflch.usp.br/sdpscp/IVsem/paper/download/139/94>>. Acesso em: 30 out. 2015.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: Ltr, 2015a.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização em perguntas e respostas para entender o fenômeno**. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 06 abr. 2015b. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25047:terceirizacao-em-perguntas-e-respostas-para-entender-o->

fenomeno&catid=46&Itemid=207>. Acesso em: 14 out. 2015.

VIEIRA NETO, Miguel Felinto. **Responsabilidade solidária da grife pelo trabalho em condições análogas às de escravo em sua cadeia produtiva**. In: DELGADO, Gabriela; PIMENTA, J. R. F.; MELLO FILHO, L. P. V.; LOPES, O. A. (Organizadora(e)s). *Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST*. São Paulo: Ltr, 2015.

FILMOGRAFIA

A história das coisas. Direção: Anie Leonard. Estados Unidos: 2007. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=MWUHurprTVA>>. Acesso em: 20 out. 2015.

DAENS: um grito de justiça. Direção: Stijn Coninx. Holanda: 1993. Disponível em: <<https://vimeo.com/46428638>> (parte 1) e <<https://vimeo.com/46316968>> (parte 2). Acesso em: 2 nov. 2015.

SWEATSHOP: Deadly Fashion. Seriado de 5 episódios produzido por Aftenposten. Direção: Joakim Kleven. Noruega: 2015. Disponível em: <<http://www.aftenposten.no/webtv/#!/kategori/10514/sweatshop-deadly-fashion>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

Revolução em Dangenham. Direção: Nigel Cole. Inglaterra: 2010. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=c7SMzh0VQEw>>. Acesso em: 14 set. 2015.

Tempos Modernos. Direção: Charles Chaplin. Estados Unidos: 1936. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1_tiScux_hg>. Acesso em: 29 ago. 2015.

True Cost Movie. Direção: Andrew Morgan. Estados Unidos: 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=-zH8TflvlpQ>>. Acesso em: 15 set. 2015.