V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

CRISTINA MANGARELLI

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores:Cristina Mangarelli, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-231-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O Grupo de Trabalho (GT) denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II é um dos mais de cinqüenta GTs aplicados a eixos temáticos que, em conjunto, formam a base dos estudos voltados para o tema central do V ENCUENTRO INTERNACIONAL DEL CONPEDI MONTEVIDEO – URUGUAY: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

Os 11 artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar tanto apresentações quanto debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em três grupos denominados: 1. Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador; 2. Terceirização: impactos e perspectivas; 3. Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho.

O primeiro grupo, denominado “Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador” congregou os textos voltados para o entorno em que se faz a prestação de serviços, tendo-se em conta o fato de que o trabalho, nas últimas décadas, tende a não se prender a um ambiente físico determinado, inclinando-se a se realizar, também e cada vez mais, fora do estabelecimento pertencente ao empregador. Por outro lado, considera-se que a temática não se limita às prestações de serviço onde tomador e prestador são sujeitos de uma relação de emprego, abordando-se igualmente outras modalidades de vínculos jurídicos trabalhistas. É, entretanto, inegável que quando tratam-se as condições laborais, a subordinação do empregado ao empregador deve ser olhada com minúcia em um preciso aspecto: o cumprimento de ordens é, não raras vezes, origem de abusos por parte daquele a quem compete expedir ordens por ser o dono dos meios de produção. Todavia, é fato que tal não ocorre apenas nas chamadas relações de emprego, não sendo garantido que em outros tipos de vínculo não exista submissão do trabalhador aos mandos daquele que paga pelo trabalho prestado em iguais intensidades e dando origem a males igualmente severos.

De resto, há que se compreender que a complexidade da questão demanda a não imposição de condicionantes. É também por isso que não se pode restringir a compreensão das

condições ambientais laborais a questões de maior evidência. Com efeito, o bem-estar do trabalhador não está atrelado unicamente a proteções físicas que lhe são proporcionadas pelo tomador de serviços, como a prevenção de acidentes e de doenças profissionais. Estas, sem dúvida, são de extrema importância e devem ser, aliás, objeto de prevenção e não de indenizações.

O fato é que outros fatores de natureza emocional e psicológica são, nada infreqüentemente, a causa de enfermidades muitas vezes muitíssimo mais graves, notadamente em razão de sua invisibilidade e do preconceito que grassa no seu entorno. A higidez do meio ambiente laboral deve, dessa forma, ser abordada, em suas pluridimensões, e não limitadas ao que é óbvio.

Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

EL DEBER CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL.

READAPTAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO: EM BUSCA DE UMA POLÍTICA PÚBLICA EFICAZ DE PREVENÇÃO DE AGRAVOS À SAÚDE E DETERIORAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

REFLEXÕES SOBRE A DISPENSA DO TRABALHADOR PORTADOR DA SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL

A INFLUÊNCIA LABOR-AMBIENTAL NA CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL: UMA ABORDAGEM À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA

A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO ESPANHOLA

No que se refere ao segundo grupo de artigos, classificados como “Terceirização: reflexos e perspectivas”, foram dispostos os textos cujos autores se debruçaram sobre a modalidade de relação de trabalho denominada terceirização de mão-de-obra.

O tema é de grande importância em todo o mundo, em razão dos impactos do alastramento do uso dessa modalidade de relação de trabalho, a qual substitui a clássica relação bipolar (entre um tomador e um prestador de serviços), por aquela de conformação tripolar que se

faz, há algumas décadas, mas cada vez mais intensamente, entre o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa interposta, esta contratada pela primeira para colocar trabalhadores, dos quais é empregadora, a seu serviço.

Como anunciado na própria nomenclatura utilizada para denominar o grupo, a terceirização produz repercussões negativas na vida do trabalhador e é, com muitíssima freqüência, ponto de dissonância com o trabalho digno.

É impossível apresentar um rol exaustivo dos aludidos impactos negativos que a terceirização produz nas condições de trabalho e na vida do trabalhador. Pode-se, entretanto, citar os que são considerados como mais fortemente exemplificativos do que se assevera. O mais freqüentemente citado e averiguado através de pesquisas é o valor das remunerações, sempre aquém dos praticados para os empregados da empresa. A questão se prende, alias, a fato reiteradamente comprovado: a empresa tomadora de serviços contrata empresas interpostas que se comprometem a lhes trazer e administrar um certo número de seus próprios empregados necessários a uma parte do empreendimento da tomadora. Contudo, não o fazem, habitualmente, para libertarem-se dessa tarefa e poderem, então, dedicar-se com mais vigor ao seu negócio principal. Fazem-no, notadamente, para reduzir o custo com a mão-de-obra.

Outros pontos (notórios) de precarização do trabalho, são as jornadas mais exaustivas que repercutem na saúde dos empregados, condições de menor conforto e maior exposição a violações, aqui incluída a submissão a trabalho análogo ao escravo; instabilidade do trabalhador, tanto no que se refere à manutenção do emprego quanto no que concerne à efetivação dos créditos laborais, especialmente o próprio salário, vez que não se pode desprezar o fato de que as empresas interpostas são, comumente, instáveis, sendo usual o não cumprimento de suas obrigações enquanto empregadoras. Por último, vale referir o fato de que ter um empregador e prestar serviços a outrem, provoca no trabalhador a sensação de que não é parte do ambiente onde exerce a sua principal atividade.

O tema, como se referiu acima, é de grande importância em todo o mundo e atualmente ganha particular relevância no Brasil, onde o Projeto de Lei 4.330 pretende alterar drasticamente o status atual para admitir padrão de maior permissividade de terceirização para as empresas.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

A (I)LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE TELEATENDIMENTO DE EMPRESAS DE TELEFONIA

TELETRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO VIRTUAL – ROMPENDO PARADIGMAS NO MUNDO DO TRABALHO

TERCERIZAÇÃO E CONTRATO DE FACÇÃO: INTERLOCUÇÕES SOBRE O EUFEMISMO NA PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

No terceiro grupo, nominado “Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho”, encontram-se os artigos dos autores que se voltaram para as temáticas mais especificamente atinentes à mundialização econômica e aos resultados produzidos nas relações de trabalho.

Fato conhecido no mundo jurídico e, nomeadamente, no justrabalhista, é o que se traduz pelos efeitos do recrudescimento da globalização na seara laboral. Há que se considerar que os efeitos da intensificação da globalização nas últimas décadas não são necessariamente negativos, posto que o fenômeno é, em princípio, uma conquista da humanidade. De fato, o homem sempre buscou singrar outros mares e conhecer novas terras e novas culturas, quase sempre com objetivos também e sobretudo materiais. Entretanto, no contexto das relações capital-trabalho, o capital, em sua nova dinâmica, assumiu, em grande parte, uma postura destoante desses propósitos.

O acirramento da concorrência obrigou as empresas a agirem. E elas o fizeram e o fazem a cada dia, sempre no sentido de evitar a perda de capital e de investir em alterações de seus processos produtivos e de gestão, de forma a reduzir seus custos e apresentar ao mercado um produto mais competitivo.

Dessa forma, o empresariado passa a questionar a existência e a dimensão dos direitos sociais e o caráter tuitivo do direito do trabalho. O Estado de bem-estar social, esteio dos direitos sociais e laborais, vem enfraquecendo e deixando espaço político para os grandes empreendimentos, reduzindo a intervenção no campo social, sempre com a justificativa de dever estabilizar a economia.

A regulamentação da relação de emprego (a mais protegida das modalidades de vínculos jurídicos de trabalho), alicerçada no princípio da proteção e espraiada por todo o Ocidente (e mesmo para alguns países do Oriente), perde espaço para a flexibilização. Esta, derivada da

proposta neoliberal, calça toda redução de direitos dos trabalhadores, muitas vezes se aventurando pelos caminhos dos direitos fundamentais laborais.

Por outro ângulo, as modalidades de trabalho assumem outras características e as empresas demandam trabalhadores com outro perfil, exigindo predicados como a capacidade de decisão, de criação, de resolver problemas, de atingir metas (muitas vezes inatingíveis). Enfim, exige que seu subordinado seja autônomo. E como é contumaz, é mais eficaz e prático reduzir os custos com a mão-de-obra: terceirizar, precarizar, automatizar, desempregar, informalizar e explorar.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA E RECENTES MODIFICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO ECONÔMICA TRABALHISTA

REFLEXÕES ACERCA DO CONTRATO COMO OPERAÇÃO ECONÔMICA E DE SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A CONDIÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR IMIGRANTE FRONTEIRIÇO, IRREGULAR E LEGAL: UMA MUDANÇA DE PARADIGMA A PARTIR DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS

A EMERGÊNCIA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DE IMIGRANTES LATINOS NO BRASIL CONTEMPORÂNEO PARA A EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profa. Dra. Cristina Mangarelli - UDELAR

TERCERIZAÇÃO E CONTRATO DE FACÇÃO: INTERLOCUÇÕES SOBRE O EUFEMISMO NA PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

OUTSOURCING AND FACTION AGREEMENT: DIALOGUES ABOUT EUPHEMISM IN IN WORKFORCE PRECARIOUSNESS IN TEXTILE INDUSTRY

Luana Figueiró Silva [1]
Gabriela Rangel da Silva [2]

Resumo

A pesquisa tem como objetivo analisar o fenômeno da terceirização e do contrato de facção. Para tanto, se fez necessário abordar o conceito de ambos os institutos, verificando seu uso na forma da exploração do trabalho humano. A terceirização como atividade meio, é consentida no ordenamento jurídico brasileiro, com dicção da súmula 331 do TST. No tocante ao contrato de facção, a Corte Trabalhista ratificou que tal modalidade contratual não incorre em responsabilidade subsidiária por não se confundir com terceirização. Todavia, firmas têxteis burlam o espectro legal para desnaturar o contrato de facção e precarizar as condições de trabalho.

Palavras-chave: Terceirização, Contrato de facção, Precarização, Responsabilidade

Abstract/Resumen/Résumé

The research aims to analyze the phenomenon of outsourcing and contract faction. Therefore, it was necessary to address the concept of both institutes, verifying their use in the form of exploitation of human labor. Outsourcing as a means activity is consensual in the Brazilian legal system, with diction of the scoresheet 331 TST. Regarding the faction agreement, the Labour Court confirmed that such a contractual arrangement does not incur secondary liability not to be confused with outsourcing. However, textile firms circumvent the legal spectrum to denature the faction of contract and precarious working conditions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Faction contract, Responsibility, Precariousness

[1] Bacharel em Direito pela UNIFRA. Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direitos Sociais e Políticas Públicas da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Advogada. E-mail: luanafigueirosilva@gmail.com

[2] Bacharel em Direito pela UNIFRA. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUCRS. Mestranda em Ciências Jurídicas na UNIVALI. Advogada. E-mail: gaberds@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A conexão entre capitalismo e direito do trabalho é irrefutável, de forma que o manejo do processo produtivo exige, cada vez mais, novos ofícios e especialidades. Tomando como base essa premissa, a produção em larga escala estabelece novas forças de trabalho para convertê-la em capital.

O presente trabalho versa a respeito da terceirização e do contrato de facção na indústria têxtil, de forma que, no que concerne a terceirização seu campo abrange tanto o setor público quanto o privado, entretanto o trabalho concentra sua investigação na similitude entre terceirização e precarização da força de trabalho.

No tocante ao contrato de facção, o mesmo é caracterizado por um contrato de natureza civil-empresarial, ou seja, não leva em consideração a hipossuficiência do trabalhador em relação à empresa, ao passo que, muitas empresas se valem dele e da terceirização para burlar direitos, lesar valores sociais e explorar o trabalho humano.

Apesar das grandes empresas utilizarem-se amplamente da terceirização para a sua produção de renda, a carga trabalhista e os riscos da produção repousam nas pequenas e micro empresas, além de, por vezes, se utilizarem desta modalidade de modo irregular, para fins de atividade final da empresa, cabendo ao trabalhador buscar o vínculo empregatício quando observar a irregularidade na sua contratação.

No que tange ao contrato de facção nas empresas têxteis, verifica-se que, apesar de não se confundir com terceirização, chegam ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho centenas de denúncias envolvendo o contrato de fação como uma brecha legal para incorrer na atividade fim empresarial.

Por seu turno, a jurisprudência dos Tribunais Regionais tem estado atenta para sinais de que o contrato de facção tem sido deturpado, e como consequência disso, voltam-se os olhares para a condenação na responsabilidade subsidiária.

Quanto ao método adotado, utilizar-se-á o método comparativo para que se possa determinar as disparidades e semelhanças entre o contrato de fação e a terceirização. Também será utilizado o método de abordagem indutivo, uma vez que parte-se de dados particulares para o geral, com vista à observância ou não da precarização das garantias trabalhistas.

A pesquisa se coaduna com a linha de pesquisa “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho” uma vez que aborda a precarização dos direitos trabalhistas por meio da terceirização e do contrato de facção. Além disso, o tema corrobora com a temática da flexibilização das normas de cunho trabalhista, diante da diminuição de direitos e garantias das condições de labor.

Quanto ao aspecto estrutural do trabalho, inicia-se pela conceituação e caracterização da terceirização e do contrato de facção, para então combater as possíveis irregularidades desses dois institutos, para assim verificar a possível precarização das forças de trabalho na indústria têxtil. Trata-se, ainda, sucintamente, a respeito do *dumping* social como mais uma forma de precarização do trabalho pelas empresas com a finalidade redução de custos em detrimento dos direitos dos trabalhadores, de modo a se eximirem de suas obrigações.

A pesquisa fixa-se no objetivo de instigar a reflexão sobre a utilização da terceirização e do contrato de facção nas indústrias têxtis como forma de precarização dos direitos trabalhistas

2 TERCEIRIZAÇÃO (I)LÍCITA

O trabalho, conforme Ives Gandra Martins Filho (2012, p. 23) pode ser conceituado como a ação humana que dispende energia, seja ela física ou mental, que possua um fim determinado, bem como possa alcançar transformação no mundo em que se vive.

A evolução do trabalho pode ser compreendida por meio de um atento olhar acerca dos tempos, desde quando o ser humano dedicava-se exclusivamente ao extrativismo vegetal aliado a caça e a pesca. Com isso, nota-se como elemento em comum do trabalho naquela época para a atualidade, é que o mesmo deu-se através dos tempos de forma cooperativa entre os homens para que fossem atingidos objetivos comuns.

Assim, para que o homem chegue a um denominador comum foi preciso estruturar a divisão social do trabalho, em que cada grupo ficaria responsável pela execução de uma tarefa específica, o que conduziu a interdependência dos homens, conforme aponta o mesmo autor.

O fenômeno da terceirização não é recente no mundo, tendo origem na 2ª guerra mundial quando a escassez do arsenal bélico não supria o mercado, necessitando especializar as técnicas de produção. A esse respeito, em detrimento da crise mundial e da globalização, o mercado interno precisava emitir respostas, de modo que, houve a urgente necessidade de flexibilizar vários direitos conforme sumariza Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 481). Com isso, a necessidade de abastecer um mercado cada vez mais exigente conduziu o mercado a uma nova realidade. Nesse escopo Gabriela Delgado (2004, p. 100) dispõe que empresas de menor porte prestavam serviço de atividades meio, tornando o ciclo do processo produtivo mais completo.

No Brasil, segundo o entendimento de Cortez (2015, p. 14) a terceirização foi introduzida pela necessidade de encontrar respostas para o baixo crescimento macroeconômico. Nessa perspectiva, o Decreto-Lei 200/1967, seguido da Lei 5.645/1970,

trouxeram no âmbito público um rol de atividades que poderiam ser terceirizadas com intuito de descentralizar as atividades da Administração Pública conforme expõe Cassar (2013, p. 489).

Por seu turno, a atividade privada também formatou normas que abordaram a terceirização, cuja essência, diz respeito às terceirizações abrigadas de forma expressa em diplomas legais, como o trabalho temporário da Lei 6.019/74 e o vigilante da Lei 7.102/ 83. Todavia, há quem advogue que somente com a Lei 6.019/74, a qual abarca o trabalhador temporário, que a terceirização adentrou no ordenamento jurídico pátrio.

Nesse ínterim, segundo a observação de Rodrigo Lacerda Carelli (2003, p.74) terceirização compreende "[...] no repasse a 'terceiro', no sentido de 'outro', da posição de empregador na relação empregatícia (e consequentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados".

Nada obstante, afere-se que essa prestação de serviços tem sido alvo das mais diversas atividades empresariais, com objetivo de conjugar especialidade e produtividade ao feitio de determinado serviço. Assim, a terceirização ocorre quando uma empresa ao invés de executar o serviço, contrata outra para que seja realizado o trabalho sob a sua gerência, seu pessoal e sua responsabilidade.

Nesse prisma, quando se fala em terceirização recorre-se a uma relação trilateral, ao cabo que o vínculo empregatício forma-se entre trabalhador e empresa prestadora de serviços, conforme a dicção de Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 436)

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

Nesse aspecto, não se pode olvidar que a terceirização tem o intuito de reduzir os custos para a empresa tomadora de serviços, isto é, deixando a cargo da empresa contratante os detalhes secundários do feitio. Ademais, importa relacionar que a terceirização,

Assim, no que tange a técnica de terceirizar, pontua-se que, se houver inadimplência por parte da prestadora de serviços, a empresa tomadora será chamada para responder sobre os encargos trabalhistas.

Para tanto, quando se fala em terceirização, é essencial abordar a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, de forma que, o empregador que pretende terceirizar qualquer serviço de sua empresa precisa, necessariamente, atender aos requisitos da referida Súmula:

> SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL. TST, 2011).

Nesse enfoque, a responsabilidade conforme preconiza a súmula, pode ser solidária ou subsidiária, de modo que, na solidária o crédito pode ser exigido de ambos – tomador e empresa interposta; já quanto à subsidiária, surge a responsabilidade caso o devedor principal não pague.

Para tanto, quando o tomador de serviços se beneficia diretamente do empregado, incide o verbete da Súmula nº 331, inciso IV, do Tribunal Superior do Trabalho que assevera sobre a responsabilidade subsidiária. A responsabilidade subsidiária decorre do dever do cumprimento do contrato de trabalho, isto é, se a empresa e o tomador de serviços se beneficiaram da prestação de serviço do Reclamante. Dessa forma, no caso de inadimplemento das verbas trabalhistas reconhecidas judicialmente pelo empregador, o tomador do serviço responde de forma acessória.

Ademais, para ilustrar a temática, o Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo (2010) sumulou a matéria por meio da Súmula n.º 6, que aduz que a empresa tomadora é responsável pelos débitos dos terceirizados que foram vítimas de acidente de trabalho, bem como danos à saúde, integridade física e moral do trabalhador.

> Súmula nº 6 do TRT da 17ª Região: Acidente de trabalho. Terceirização. Solidariedade.

> Em caso de terceirização de serviços, o tomador e o prestador respondem solidariamente pelos danos causados à saúde e à integridade física e moral dos trabalhadores. Inteligência dos artigos 932, III, 933 e 942, do Código Civil e Norma Regulamentadora nº 4, da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Acerca da terceirização, não é novidade que a mesma é utilizada para reduzir os encargos trabalhistas da folha de salário das empresas, de forma que, o entendimento sumulado do TRT 17 assevera que quanto mais obrigações forem imputadas a tomadora, menos abusos ocorrerão.

No que diz respeito a exploração e aos abusos praticados pelas empresas, André Campos (2015) jornalista do *Blog Repórter Brasil*, retrata que a partir do momento que o empregado fica sob a responsabilidade de empresas menores, ocorre maior e mais violenta exploração em âmbito trabalhista. Tal situação decorre de que os salários são aviltados, a exposição e os riscos a saúde e segurança são mais intensos e a jornada de trabalho é exorbitante.

Outrossim, atualmente a terceirização lícita compreende a execução de atividades secundárias da empresa ou atividade meio, como são os casos mais comuns, os serviços de limpeza. Sendo assim, Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 442) assevera que atividade meio consiste em tarefas empresariais para além do desempenho empresarial do tomador de serviços, bem como, não constitui a essência do contexto empresarial.

Entretanto, no que diz respeito ao setor têxtil, não são raras as denúncias oferecidas ao Ministério do Trabalho e Emprego a respeito da inidoneidade da terceirização. Doravante, o que se percebe, é que inúmeros setores terceirizam seus produtos e serviços de forma ilícita ou mascaram essa prática para perfectibilizar licitude em suas contratações. Assim, a terceirização da atividade fim da empresa tomadora encontra barreira legal no entendimento do item I, da Súmula 331, TST, de forma que, as exceções contidas no item I são narradas no item III da referida súmula relacionando os serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como àqueles ligados a atividade-meio do tomador.

Ademais, compete ao Direito do Trabalho discorrer acerca da terceirização, seus limites e contornos, uma vez que no mundo globalizado não é possível afastá-la. Cabe mencionar que, atualmente tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei sob n.º 4.330, que se aprovado, autoriza que empresas terceirizem todos os seus serviços.

O referido projeto de Lei tem enfrentado grandes criticas em face do modelo de subcontratação que foi implantado no mercado e que tem como realidade a flexibilização em diversos níveis, resultando na precarização das condições de trabalho. A despeito do debate que gira em torno da terceirização, importa responsabilizar a empresa tomadora de serviços,

tomando como base os vetores e princípios da Dignidade da Pessoa Humana e o Valor Social do Trabalho, conferindo devida proteção ao trabalhador.

Nada obstante, no que diz respeito à indústria têxtil, a Corte Trabalhista reconhece o contrato de facção como uma modalidade contratual que se distingue da terceirização. Contudo, avoluma-se os casos em que empresas fragmentam a produção e transferem os riscos da atividade para a empresa de facção**,** caracterizando terceirização ilícita e forjando os contratos de facção.

.

3 FACÇÃO (I)LEGAL

O contrato de facção configura-se como um contrato de natureza civil, que acerta a entrega de um determinado produto, não adentrando no mérito da prestação do serviço, conforme jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região de relatoria do juiz convocado Rogério Valle Ferreira:

> CONTRATO DE FACÇÃO. NÃO COMPROVAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS TOMADORAS DO SERVIÇO. **Entende-se por contrato de facção aquele contrato de natureza civil, em que a indústria contrata empresa para o fornecimento de produtos prontos e acabados, sem qualquer ingerência na produção, não tendo como objetivo, portanto, o fornecimento de mão-de-obra mediante a intermediação de empresa prestadora de serviços**. Contudo, demonstrado nos autos que a primeira reclamada é uma verdadeira extensão da segunda e terceira rés, que lhe enviam os tecidos já cortados para a produção de roupas, com prazo determinado para entrega, estando os misteres desempenhados pela autora enquadrados na atividade-fim destas demandadas, impõe-se a declaração da ilicitude da terceirização levada a efeito e a condenação solidária da segunda e terceira rés pelo cumprimento do acordo firmado com a primeira, com base no disposto no artigo 942 do CCB (TRT3. Acórdão 2009-06-02;01702-2008-075-03-00-2. Rel. Juiz Convocado Rogério Valle Ferreira, 5ª Turma, Julgamento: 02/06/2009. Grifo nosso).

Nesse sentido, é muito comum que esse contrato seja empregado na indústria têxtil, razão pela qual, o processo de produção fabril não está concentrado na empresa faccionista.

Para tanto, o contrato de facção conforme sugere Krost adveio pela necessidade de incrementar a produção, objetivando a redução de custos o que resultou numa figura híbrida na indústria, com uma mescla de terceirização e empreitada. (KROST, 2007).

Todavia, conforme aponta o Tribunal Superior do Trabalho, o contrato de facção não é reconhecido como ilícito, porque tal modalidade contratual não adere a exclusividade de forma, ou seja, não se enquadra na situação de terceirização. Dessa forma, e para ratificar o entendimento, o ministro João Oreste Dalazen, que preside a 4ª turma do TST, afirmou que "O contrato de facção é muito empregado na indústria têxtil, tendo por objeto a execução de serviços de acabamento pela contratada em peças a serem entregues à contratante."

Defende-se, portanto, que a o contrato de facção se caracteriza pela entrega de peças em "estado bruto". Ainda, outro argumento utilizado para que o contrato de facção seja descaracterizado como terceirização ilícita repousa na autonomia da empresa contratada, ou seja, ocorre a autônoma prestação de serviços e fornecimento de bens pela empresa de facção.

Dessa forma, a jurisprudência a respeito do contrato de facção já é consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho da seguinte forma:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FACÇÃO. AUSÊNCIA DE FRAUDE. 1 - Recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. 2 - Preenchidos os requisitos do art. 896, §1º-A, da CLT. 3 - Acerca do cabimento de recurso de revista no procedimento sumaríssimo, assim dispõe o art. 896, §9º, da CLT: "Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.". 4 - No caso concreto, a parte não consegue infirmar a decisão agravada, não estando demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista nos termos do art. 896, §9º, da CLT. **5 - Acrescente-se que, segundo o TRT, as empresas tinham entre si um contrato de facção, sem exclusividade ou ingerência entre elas. Nesse contexto fático, o afastamento da responsabilidade subsidiária da empresa que recebia os produtos produzidos pela empregadora da reclamante está em harmonia com o entendimento desta Corte, e a reforma do julgado conforme implicaria o revolvimento de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. 6 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (**TST. AIRR - 17-05.2015.5.12.0017, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Julgamento: 27/04/2016, DEJT 29/04/2016. Grifo nosso).

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - CONTRATO DE FACÇÃO - FORNECIMENTO DE PRODUTOS - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CONTRATANTE - INAPLICABILIDADE A jurisprudência desta Corte firma-se no sentido de afastar a responsabilidade subsidiária nos casos de contrato de facção, por tratar-se de um contrato civil, na área industrial e de natureza híbrida, especialmente quando evidenciada a ausência de exclusividade ou ingerência na administração da prestação de serviços. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST. RR - 55-10.2015.5.04.0641, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Julgamento: 13/04/2016, DEJT 15/04/2016).

Ocorre que, na prática as empresas do ramo de confecções acabam deixando a cargo de pequenas oficinas toda produção no tocante ao feitio de peças de vestuário, dando margem a irregularidades trabalhistas, bem como quebrando com o contrato de facção.

Tal negócio jurídico deveria pautar-se com a entrega do produto inacabado para que uma das fases fosse preenchida – facção, com vistas a obter o produto final. Todavia, denota-se que o propósito da facção tem sido valer-se da condição social do trabalhador, colocando à margem princípios e direitos inegociáveis do trabalhador.

A respeito do desvirtuamento do contrato de facção, o Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região tem reconhecido a responsabilidade subsidiária das tomadoras de

serviço, conforme julgados abaixo:

> CONTRATO DE FACÇÃO. DESCARACTERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Caso em que as circunstâncias fáticas revelam que, na realidade, o objeto do ajuste firmado pelas reclamadas extrapolava o mero fornecimento de produtos prontos e acabados, pela primeira demandada à segunda, tratando-se de intermediação de mão de obra destinada à atividade fim da contratante, o que desvirtua o contrato de facção formalizado. (TRT4. RO 0000053-40.2015.5.04.0641. Origem: Vara do Trabalho de Três Passos. Redator: Herbert Paulo Beck. Participam: Flávia Lorena Pacheco, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa 11ª. Turma. Data: 15/10/2015).

> CONTRATO DE FACÇÃO. DESCARACTERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. O contrato havido entre as reclamadas não se limitava à obtenção do resultado final, abrangendo a "execução dos serviços". Dessarte, as circunstâncias revelam que tal ajuste extrapolava o fornecimento de produtos prontos e acabados, tratando-se de intermediação de mão de obra porque destinada à atividade-fim da recorrente, o que, de acordo com o art. 9º da CLT, desnatura o contrato de facção. Correta a sentença que atribuiu responsabilidade subsidiária à recorrente pelo pagamento da condenação. Negado provimento ao recurso. (TRT4. RO 0000057-77.2015.5.04.0641 (RO). Origem: Vara do Trabalho de Três Passos. Órgão julgador. Redator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo.Participam: Iris Lima De Moraes, Laís Helena Jaeger Nicotti. 1a. Turma. Data: 25/11/2015).

Nessa senda, quando no processo de produção extrapolar o mero fornecimento de produtos prontos desvirtua-se o contrato de facção, incorrendo em terceirização ilícita de atividade fim. Conforme mencionam os julgados acima transcritos, o quadro fático reflete a existência da terceirização de atividade fim, isto é a terceirização ilícita. Sob esta perspectiva, inúmeros casos surgiram a respeito do desvirtuamento do contrato de facção, como o exemplo da renomada empresa *Le Lis Blanc*, que aderiu o contrato de facção e a oficina acabava por expor os empregados a condições análogas à escravidão no centro da capital paulista.

Aliado a isso, estima-se que no ano de 2015, a Industria têxtil foi responsável pelo faturamento de 121 milhões de reais segundo apontam os dados da Associação Brasileira da Industria Têxtil e de Confecções – ABIT (PIMENTEL, 2016). Assim, chamam atenção também não somente os números em torno do faturamento, mas o volume de negócios realizados bem como o quadro de empregados que são na sua maioria mulheres.

Sob essa perspectiva, não é raro que durante a contratação ocorra descumprimento da legislação trabalhista, gerando danos ao empregado bem como mascarando as responsabilidades trabalhistas. Para tanto, a responsabilidade subsidiária visa garantir que o efetivo prestador da mão de obra venha receber pelo serviço despendido, ainda que a empresa terceirizada seja inidônea.

É nessa perspectiva de grande produtividade em larga escala e estratégias de competição que permitem que o preço dos produtos sejam a atração principal. Ocorre que, até a década passada não havia um posicionamento da sociedade em detrimento dos *fast fashion*

ou seja, aquilo que era produzido para durar pouco utilizando mão de obra barata.

Nesse sentido, expõe Daniela Delgado (2008, p. 8):

> Com o fast fashion, a Zara, portanto, consegue satisfazer desejos e suprir necessidades do seu público alvo, ao mesmo tempo em que cria a necessidade de consumo, por não repetir modelos ou por quinzenalmente estar colocando novidades no mercado. Dessa forma, ela acaba investindo menos em publicidade e mais na criação e desenvolvimento de seus produtos, na distribuição mundial e nos atraentes pontos de vendas, gerando faturamentos exorbitantes, investindo e crescendo no mundo todo, atingindo, assim, cada vez mais, novos territórios e novos mercados com uma moda rápida e globalizada.

Como o próprio nome indica o que se espera de uma loja desse seguimento é produtividade, eficiência e atratividade para o consumidor. O mundo da moda gira de forma sazonal, ou seja, para cada estação há uma variedade nova de produtos para aquele período. Grandes lojas de departamento nacionais e internacionais necessitam de quantidade para atender a sua grande demanda, por isso utilizam-se cada vez mais do contrato de facção.

Todavia, a pulverização dos contratos de facção tornou-se uma realidade manifesta no contexto brasileiro, de forma que, muitos desses contratos atendem a atividade finalística com intuito de fraudar a legislação trabalhista.

4 O RETROCESSO CAUSADO PELA TERCERIZAÇÃO E O CONTRATO DE FACÇÃO: PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para Harry Braverman (2012), o trabalho humano é associado a uma vasta gama de atividades produtivas, permitindo que o capitalista encontre nesse caráter plástico do trabalho a oportunidade para a expansão do seu capital. Com isso, o trabalho excedente é trazido pelo autor como a capacidade de produzir mais do que se consome, e em detrimento disso o capitalista irá tentar aumentar a produção da força de trabalho que comprou, como por exemplo, obrigar o trabalhador a jornada mais longa possível.

Sabe-se que a terceirização pressupõe alguns requisitos para que seja permeada de licitude, de forma que Rodrigo de Lacerda Carelli (2003, p. 125) aponta como se configura a terceirização ilícita ou a intermediação da mão de obra. O autor elenca três elementos: gestão do trabalho pela tomadora de serviços, especialização da prestadora de serviços e prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços.

Nessa esteira, inúmeros casos chegam às portas do judiciário trazendo em seu bojo os elementos narrados pelo autor, travestidos de contratos de facção. Desde a revolução da indústria têxtil, mudança do trabalho artesanal, feito à mão, para a fabricação industrial, feita em grande escala, com uma enorme variedade de bens, até a *fast fashion* dos dias atuais, a

dicotomia entre capital e o trabalho segue presente. As violações feitas em busca de um maior lucro atropelam o direito e os trabalhadores de uma forma avassaladora.

No que concerne a precarização do trabalho, Braverman (2012) é autor da obra Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX, contudo se percebe que os mesmos problemas que assolaram os séculos passados permanecem nos dias atuais.

Nesse sentido, a precarização do trabalho em muito se identifica com a transição da manufatura para maquinofatura, quando o instrumento de trabalho é retirado das mãos do trabalhador, ocorrendo assim, uma mudança nos instrumentos de trabalho.

Na terceirização e no contrato de facção há uma subcontratação, uma volta ao trabalho manual, normalmente, as pessoas contratadas para tais funções são pouco qualificadas e raramente treinadas para o desempenho da função, visto que não existe uma relação direta com a empresa final, pois o que lhe interessa é o produto/bem em si.

A terceirização e o contrato de facção são exemplos de uma tendência que visa maior produtividade, ao cabo que há um esforço para incorporar quantidades menores de tempo de trabalho em quantidades cada vez maiores de produtos.

Normalmente, quando trata do tema terceirização em uma empresa, o faz com a finalidade de diminuir custos, afinal eliminando empregados diretos diminuem-se encargos trabalhistas e aufere-se maior lucro. Entretanto, essa diminuição de custos frequentemente causa uma precarização do trabalho.

Nesse prisma, alguns são os fatores que, em conjunto, são capazes de verificar sobre a precariedade do trabalho, conforme se depreende:

> Jornada exaustiva não tem a ver com a duração da jornada, mas como a saúde e a segurança do trabalhador são negadas durante essa jornada. Jornada exaustiva caracteriza-se quando o trabalhador é submetido, de forma sistemática, a um esforço excessivo, com tal sobrecarga de trabalho e sem tempo suficiente para se recuperar fisicamente que pode ter danos à sua saúde ou estar em risco de morte. Na jornada exaustiva, nega-se o direito de trabalhar de forma a proteger sua saúde, garantir o descanso e permitir o convívio social. (REPORTER BRASIL, 2016, online).

Importa destacar que a jornada, trata-se da dedicação ao trabalho no espaço de um dia. De modo que, via de regra, essa jornada é limitada a 8 horas diárias, podendo ser condicionada a variantes e uma serie de articulações, desde que, haja a compensação ou o recebimento de excedentes. Todavia, quando são extrapolados os limites de forma a impactar nas demais áreas da vida do individuo, foge-se a regra de uma estipulação válida, adentrando na ilegalidade.

Para tanto, a precariedade do trabalho vai além das jornadas exaustivas, é, por exemplo, elemento caracterizador da execução do trabalho escravo contemporâneo, conforme

redação do *blog Escravo Nem Pensar*, ao passo que consiste também em: má alimentação, falta de assistência médica, falta de saneamento básico e água potável, maus tratos e violência. Ainda, segundo Jorge Luis Souto Maior (2002, p. 33),

> O descumprimento deliberado do direito do trabalho pode ser considerado uma questão de interesse social, motivando a intervenção do Ministério Público, na medida em que, principalmente no que tange às regras de segurança e medicina do trabalho, esta atitude gera grande custo social, representado pelo acréscimo vertiginoso de doenças no trabalho e acidentes do trabalho, além de poder ser visto como uma forma de se estabelecer uma concorrência desleal entre as empresas, incentivando o "dumping" social numa perspectiva interna.

"Dumping" social nada mais é do que mais uma forma de precarização do trabalhador, é uma pratica utilizada pelas empresas a fim de reduzir custos violando os direitos dos trabalhadores com o intuito de diminuir seus encargos trabalhistas e tornar-se mais competitiva no mercado interno. (MASSI; VILLATORE, 2013, p.5). A matéria foi objeto do enunciado nº 4, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, organizada pela ANAMATRA, no ano de 2007:

> ENUNCIADO Nº 4: "DUMPING SOCIAL". DANO À SOCIEDADE INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se , propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido "dumping social", motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo de direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no ar. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz um indenização suplementar, como aliás, já previam os artigos 652, "d", e 832, § 1º, da CLT. (FURTADO, 2010, p. 21).

Nessa senda, o dumping social é uma estratégia de mercado que se utiliza de contratos, como por exemplo, o de terceirização e facção para diminuição de custos e com isso causa a precarização do trabalho ao não observar os direitos e garantias dos trabalhadores, tais como: a inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, jornadas exaustivas, entre outros danos.

A consciência social do trabalho foi algo lapidado no decorrer da história com uma crescente angariação de direitos, conquistados através dos anos, a custa de muitas vidas e guerras. Falar de escravidão, subcontratação e precarização de direitos nos dias atuais é retroceder aos primórdios, quando o ser humano não tinha vez.

A Constituição Federal de 1988 instituiu como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, deste modo, o trabalhador deve ser visto como um sujeito digno, preservado e protegido. O trabalho deverá ser prestado em condições de

dignidade e valor indispensáveis para que haja um processo de composição da identidade social do homem enquanto sujeito de direitos. (DELGADO, 2006, p. 20). Em hipótese alguma o trabalho poderá ferir a dignidade inata ao homem mediante a sua condição de ser humano.

Cabe ao Direito do Trabalho juntamente com a Constituição proteger o trabalhador de contratos abusivos que ferem a sua dignidade e provocam o retrocesso. A terceirização e o contrato de facção são instrumentos lícitos, entretanto se utilizados de modo a desrespeitar a diminuta previsão legal sobre o tema e levar somente em consideração a busca incessante do lucro, sem qualquer proteção e valor pelo ser humano, tornam-se ferramentas propícias e caracterizadoras da precarização do trabalho.

5 CONCLUSÃO

A terceirização não é um fenômeno dos dias atuais, tendo sua origem na 2ª guerra mundial, entretanto, é na contemporaneidade que ocorre a sua larga disseminação. Em tempos de crise econômica as empresas buscam alternativas para baratear custos e tornar seus serviços e produtos mais atraentes no mercado de consumo. Esse contrato possibilita uma relação triangular entre empregado, empresa prestadora, empresa tomadora, de modo a reduzir postos de trabalho na ultima, diminuindo gastos trabalhistas.

O contrato de facção também nasce da necessidade de aumentar a produção e reduzir custos. Nele há uma mistura do contrato terceirização com o de empreitada, entretanto, diferentemente, do primeiro o foco não está na prestação do serviço e sim no produto. Ele é amplamente utilizado na indústria têxtil, beneficiando-se de produtos não acabados ou em seu estado bruto, para a colocação de marcas de nome nacional e internacional.

O ponto de convergência de ambos os contratos encontra-se na precarização do trabalho com vista à diminuição de custos da empresa fim. Afinal, a diminuição da carga trabalhista se dá em detrimento de proteção do trabalhador, quanto maior o valor agregado ao trabalho presume-se que melhor será a proteção daquele como ser humano.

Em quesitos econômicos, sabe-se que para a perpetuação de uma empresa no mercado consumo é necessário um gasto menor de produção para que haja um maior lucro. Entretanto, esse não pode ser a custa da vida do trabalhador.

Os direitos sociais representam um mínimo que deve ser garantido para que a pessoa viva de modo adequado e saudável, todo e qualquer modo de precarização desses direitos deve ser condenado e reprimido. Desse modo, conclui-se que a terceirização e o contrato de facção estão sendo utilizados na maioria das vezes de forma inadequada, tornando-se

instrumento de precarização dos direitos trabalhistas e denegrindo o trabalhador como ser humano.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 17-05.2015.5.12.0017. Relator Min. Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Julgamento: 27/04/2016, DEJT 29/04/2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=rtf&numeroFormatado=AIRR%20-%2017-05.2015.5.12.0017&base=acordao&numProcInt=265114&anoProcInt=2015&dataPublicacao=29/04/2016%2007:00:00&query=>. Acesso em: 02 jun. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR nº 55-10.2015.5.04.0641. Relator Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Julgamento: 13/04/2016, DEJT 15/04/2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2016&numProcInt=39373&dtaPublicacaoStr=15/04/2016%2007:00:00&nia=6636923>. Acesso em: 10 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviço. Legalidade.** Resolução nº 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 06 jun. 2016.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

CAMPOS, André. **Hering e Riachuelo terceirizam parte da produção para oficinas do sertão.** Serdiró, Rio Grande do Norte, 22 dez. 2015. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2015/12/roupas-da-hering-e-riachuelo-vem-de-oficinas-terceirizadas-no-sertao/>. Acesso em: 20 maio2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra**: Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo. Método, 2013.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização trabalhista.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Daniela. Fast Fashion: estratégia para conquista do mercado globalizado. In: Modapalavra e-periódico, a. 1, n. 2, p. 3-10, ago./dez. 2008.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo. LTr. 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ESPECIAL: PEC do trabalho escravo. Perguntas e respostas sobre trabalho escravo. **Reporter Brasil [**blogpost], São Paulo, [2016]. Disponível em: <http://www.trabalhoescravo.org.br/conteudo/tres-mentiras-sobre-o-trabalho-escravo>. Acesso em: 02 jun. 2016.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho (17 Região). **Súmula nº 06. Acidente de trabalho. Terceirização. Solidariedade.** DEJT publicado em 18, 19 e 20.10.2010. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/987301505?Formato=html>. Acesso em: 06 jun. 2016.

FURTADO, Emmanuel Teófilo; MOREIRA, José Davi Cavalcante Moreira. Os enunciados publicados na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho: inovação e posicionamento entre as fontes do direito e do direito do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19., Fortaleza, CE, 9, 10, 11 e 12 de junho de 2010. **Anais...** Fortaleza, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3520.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2016.

KROST, Oscar. Contrato de facção. Fundamentos da responsabilidade da contratante por créditos trabalhistas dos empregados da contratada .2007.p. 07 Disponível em: . Acesso em: 28 de maio de 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabaho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva 2012.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O Dumping Social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 22., Curitiba, PR, 29 de maio a 01 de junho de 2013. Curitiba -PR. **Anais...** Curitiba, 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=27ef345422b300b5>. Acesso em: 05 jun. 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3 Região). Acórdão no Processo nº 2009-06-02-01702-2008-075-03-00-2. Rel. Juiz Convocado Rogério Valle Ferreira, 5ª Turma, Julgamento: 02/06/2009. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;justica.trabalho;regiao.3:tribunal.regional.trabalho;turma.5:acordao:2009-06-02;01702-2008-075-03-00-2>. Acesso em: 02 jun. 2016.

PIMENTEL, Fernando. **Setor têxtil e de confecção:** momento atual e agenda de trabalho. Belém, PA, Circuito Abit, Texbrasil, 2016. Disponível em: <http://www.abit.org.br/conteudo/links/apresentacoes/2016/app-circuito-para_fernando.pdf> Acesso em: 12 maio 2016.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4 Região). RO nº 0000053-40.2015.5.04.0641. Origem: Vara do Trabalho de Três Passos. Redator: Herbert Paulo Beck. Participam: Flávia Lorena Pacheco, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. 11ª. Turma. Data: 15/10/2015. Disponível em: <http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>. Acesso em: 06 jun. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4 Região). RO nº 0000057-77.2015.5.04.0641. Origem: Vara do Trabalho de Três Passos. Órgão julgador. Redator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo.Participam: Iris Lima De Moraes, Laís Helena Jaeger Nicotti. 1a. Turma. Data: 25/11/2015. Disponível em: <http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>. Acesso em: 06 jun. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Fúria. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, p. 1287-1309, nov. 2002. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_furia.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2016.