

A RELAÇÃO ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

MARTINS, Maria Cecília de Paula ^a; CARVALHIDO, Aline
Carneiro Magalhães ^b



mceciliadpmartins@gmail.com
aline.magalhaes@unifagoc.edu.br

^a Bacharel em Direito pelo UNIFAGOC

^b Doutora, Mestre e Graduada em Direito pela PUC Minas; MBA em Educação Híbrida; Metodologias Ativas e Gestão de Aprendizagem pela UniAmérica - Professora no UNIFAGOC

RESUMO

O direito do trabalho tem natureza jurídica de direito fundamental que visa à melhoria da condição social do trabalhador e está calcado no princípio da proteção, sendo essas as bases de toda prestação de serviços, inclusive aquela realizada através da terceirização. Essa prática comum na contemporaneidade permite à empresa tomadora de serviços focar na sua atividade precípua, delegando à outras atividades acessórias. Com o tempo, entretanto, seu uso foi sendo alterado e, não raro, passou a ser instrumento de diminuição de custos laborais, propiciando a exploração de trabalho em condição análoga a de escravo. A gravidade do problema suscita o debate, mas, principalmente, o seu enfretamento, o que se propõe que seja feito, dentre outras medidas, através da fiscalização pela empresa tomadora de serviços. Por meio de pesquisa bibliográfica e estatísticas busca-se analisar a relação entre a terceirização e o trabalho em condição análoga a de escravo e a fiscalização como forma de combatê-la.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito fundamental. Terceirização. Trabalho análogo ao de escravo. Fiscalização.

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho tem natureza jurídica de direito fundamental que visa à melhoria da condição social do trabalhador e está calcado no princípio da proteção. Através das relações de emprego, devem ser garantidos ao obreiro os recursos indispensáveis para que desfrute de um trabalho digno, o que é possível através do gozo dos direitos trabalhistas.

Uma das formas de realizar o labor é através da terceirização, que consiste na contratação de uma empresa interposta, denominada de prestadora de serviços, para a realização de determinado serviço dentro do processo produtivo da empresa contratante, chamada de empresa tomadora dos serviços.

Tal prática é comum na contemporaneidade, porque de um lado, permite que a empresa contratante se concentre em sua atividade principal, terceirizando atividades acessórias ou específicas; de outro, a terceirização tende a gerar a diminuição dos custos trabalhistas e das despesas gerais da empresa tomadora e o empregador, o que pode potencializar a exploração do trabalho, gerando situações análogas às de escravo.

O trabalho em condição análoga à de escravo consiste em toda atividade forçada, realizada em ambientes precários, com jornadas exaustivas, ao arrepio da lei. Considerado crime, o trabalho em condição análoga à de escravo encontra-se presente na nossa sociedade, em pleno século XXI meio a tantos direitos, informação, avanços em diversas áreas do conhecimento, o que é uma contradição e uma afronta à dignidade do trabalhador.

Nessa ordem de ideias, o presente trabalho tem por objetivo analisar a problemática que pode existir entre a relação da terceirização e o trabalho escravo e como combater essa prática.

A pesquisa se justifica porque a realidade nos demonstra que a terceirização pode ser usada como um instrumento de prática do trabalho em condição análogo, isso porque existe maior flexibilização na contratação e menor fiscalização para a prestação de serviços. A diminuição dos custos com a mão de obra para tornar a terceirização atrativa do ponto de vista financeiro implica, nesses casos, na ofensa aos direitos trabalhistas, colocando o obreiro em condições de trabalho degradantes.

Identificado o problema, importante pensar em formas de combatê-lo, ganhando relevo, dentre outras possibilidades, o papel da tomadora de serviços no combate a essa prática, visto que ela possui responsabilidades e obrigações com os trabalhadores terceirizados.

Para tanto, no primeiro tópico, será apresentada uma análise do direito do trabalho como direito fundamental e sua função tuitiva e analisar a terceirização de forma conceitual, bem como sua responsabilidade, formas e previsão legal. Em seguida, será analisada a terceirização e, no tópico seguinte, o trabalho em condição análoga à de escravo e o papel da tomadora de serviços no combate a essa prática.

A metodologia adotada será a pesquisa bibliográfica, documental e estatísticas.

O DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E SUA FUNÇÃO TUITIVA

Um das características do Direito do trabalho, talvez a principal, é a forma como as medidas sociais são adotadas e usadas e como, através de regulamentação legal, pode-se dar condições mínimas na relação de emprego. As medidas sociais citadas são aquelas a que o cidadão tem direito na Constituição Federal. Em uma pesquisa científica sobre a Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador, Mauro Schiavi conceitua a dignidade da pessoa humana como direito fundamental, em uma relação entre filósofos e a Constituição Federal:

A dignidade da pessoa humana está prevista no artigo 1º, III, da CF como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e constitui um legado incontestável das filosofias de São Tomás de Aquino e de Kant. O ser humano é um fim em si mesmo e, jamais, um meio para atingir determinado fim. O ser humano é um sujeito de direito e não objeto do direito. A Constituição brasileira assegura, em vários artigos, a proteção do ser humano, seja fazendo referência ao princípio da dignidade da pessoa humana, seja protegendo a vida, a saúde, garantindo a igualdade, a liberdade, a segurança e, as condições dignas de sobrevivência por meio da proteção à maternidade e à

infância. Igualmente, estende-se a proteção ao ambiente ecologicamente equilibrado e à sadia qualidade de vida a ser assegurada à geração presente e futura (Os artigos primeiro, inciso III; o artigo 5, caput; o artigo 203, inciso I e, o artigo 225 da Constituição Federal de 1988). (Schiavi, 2016, p. 5).

Ademais, o obreiro possui, além dos direitos fundamentais resguardados pela Constituição Federal, o Direito do Trabalho e o Princípio da Proteção como forma de garantir maior segurança ao trabalhador.

O Princípio da Proteção é a base do Direito do Trabalho, o qual visa retificar juridicamente a desigualdade fática existente entre empregado e empregador. De acordo com a doutrina de Delgado, conceitua-se esse princípio da seguinte forma:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (Delgado, 2019, p. 237).

O objetivo principal com o Princípio da Proteção no Direito Trabalhista é igualar as partes em um futuro processo judicial, criando uma equiparação entre as partes na justiça, visto que existe a hipossuficiência por parte do empregado e a existência da situação elevada de poder econômico do empregador. Com isso, pode-se dizer que tal princípio é a forma de o Estado intervir e beneficiar o trabalhador mediante qualquer tipo de abuso por parte do empregador.

O Direito do Trabalhista surgiu com o papel de impor regras mínimas ao empregador para que o empregado não se torne um objeto de produção. Tal segmento jurídico surgiu de uma necessidade de proteger o obreiro mediante situações escravistas sofrida por muitos anos.

Contudo, o escopo do Direito do Trabalho, como forma tuitiva ou protetiva, é regulamentar o bem-estar social do trabalhador mediante proteções trabalhistas. O empregado por muito tempo foi tratado como objeto de produção sem existir o mínimo de proteção, com isso existia o máximo de exploração por parte do empregador. Entretanto, nos dias atuais, mesmo após a regulamentação trabalhista, existem trabalhadores sendo explorados pelo seu empregador em condições análogas às de escravo.

A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma forma de labor utilizada, atualmente, em larga escala, para tornar a prestação de serviço mais flexível para o empregado. Ela é caracterizada pela contratação de uma determinada empresa para que seja realizado um serviço em específico dentro de um processo produtivo de uma outra empresa, a contratante. De acordo com a doutrina:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justaltrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este

os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (Delgado, 2019, p. 541).

A terceirização foi criada com o intuito de que o empregador não tenha laços trabalhistas com o empregado, o qual mantém o vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços. Inicialmente visava que a empresa se concentrasse na sua atividade preponderante (fim) e terceirizasse as atividades acessórias (meio). Assevera Maurício Godinho Delgado:

Para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (Delgado, 2019, p. 540).

Antigamente, a legislação não aceitava a terceirização de atividade-fim, somente de atividade-meio. Após sancionada a Lei nº 13.429 de 2017, conhecida como a “Lei da Terceirização”, tornou-se válida essa forma de labor em atividades-fim; com isso, as empresas podem contratar as prestadoras de serviços para executar qualquer atividade necessária.

Muitas empresas optam pela terceirização visando à diminuição dos custos com funcionários. Isso ocorre em vista dos elevados gastos com direitos trabalhistas e as responsabilidades existentes no ordenamento jurídico e, como opção de diminuição desses, muitas empresas optam em terceirizar certas atividades e funções.

Contudo, procura-se entendimento consolidado sobre a existência da responsabilidade com o trabalhador no âmbito da terceirização em vista da tomadora e prestadora do serviço. A princípio entende-se, baseado na Lei 6.019/74, que a empresa contratante é subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas no período que decorrer a prestação de serviços.

Responsabilidade na Terceirização

Anteriormente, entendia-se que a empresa tomadora do serviço era responsável solidariamente acerca das verbas trabalhistas e previdenciárias do obreiro temporário, Delgado (2019) em sua obra discorreu:

De fato, não obstante solidária a responsabilidade criada pela Lei n. 6.019/74, a verdade é que sua hipótese de incidência era sumamente restrita: incidiria apenas havendo *falência* da empresa fornecedora de força de trabalho (*rectius*: insolvência). Além disso, a responsabilidade solidária não abrangeria todas as verbas do contrato envolvido, mas somente aquelas poucas especificadas no texto primitivo da Lei n. 6.019.

De forma geral, a Lei 6.019/74, após muitas discussões acerca da responsabilidade do trabalho temporário, entre a empresa prestadora e a empresa tomadora do serviço, consolidou a existência da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora do serviços pelas verbas trabalhistas e das contribuições previdenciárias da empresa terceirizante. Informa-se sobre doutrina de Maurício Godinho Delgado:

Arremate-se que o próprio STF, no julgamento em que alargou as possibilidades da terceirização de serviços no sistema socioeconômico do País (abrangendo, inclusive, as atividades-fim da empresa tomadora de serviços), enfatizou a presença da responsabilidade subsidiária dessa entidade tomadora pelas obrigações trabalhistas da empresa terceirizante, a par da responsabilidade pelas contribuições previdenciárias pertinentes. (ADPF n. 324/MG: Rel. Min. Luís Roberto Barroso; RR n. 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux – ambas com decisão prolatada na sessão de 30.08.2018). (Delgado, 2019, p. 586)

Conclui-se que há responsabilidade subsidiária da empresa tomadora do serviço, sobre a qual a Lei 6.019/74 discorre e consolida.

O TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO

Atualmente, no Brasil, a mão de obra através da terceirização foi aceita em qualquer forma de atividade, incluindo a principal, a qual antes não era aceita, nos termos da lei 13.467/17. Com esse permissivo, passou-se a discutir a relação entre a terceirização e o trabalho em condições análogas a de escravo.

A terceirização suscita debates sobre suas vantagens e desvantagens e a sua prática pode dar ensejo um trabalho precário e de mão de obra degradada e, muitas vezes, escravizada, uma vez que há uma busca por diminuição de custos e carência na fiscalização de como isso é feito.

Atualmente, entende-se que a mão de obra é escravizada quando não há pagamento ao empregado, quando ele labora em jornadas extenuantes, sem intervalos necessários, encontra-se em algum tipo de privação de liberdade, a exemplo do cerceamento da liberdade por dívida, quando o ambiente de trabalho não tem condições mínimas de saúde, higiene e segurança, dentre outros. De acordo com a doutrina:

O trabalho análogo ao de escravo pode se manifestar de diversas maneiras, mas, sempre, representa uma violação de direitos básicos fundamentais e trabalhistas do indivíduo. Conforme já mencionado no tópico anterior, o trabalho análogo ao de escravidão não é o mesmo que ocorria quando esta era institucionalizada. O “escravo contemporâneo” não é mais propriedade do dono, porém é explorado de outras variadas formas, a ponto de perder a sua dignidade enquanto ser humano. Estes trabalhadores têm a sua autonomia ceifada, através da sujeição à autoridade dos seus empregadores, e são conduzidos a situações análogas às de escravidão por meio da violência física, condições degradantes de trabalho, restrição de locomoção ou endividamento. (Sepúlveda e Silva, 2020, p. 13).

A expressão “trabalho escravo” é muito ampla e de difícil conceituação, abrangendo diversas situações que podem ser definidas como tal, surgindo, então, o termo “escravidão moderna”, encontrado, por exemplo, na confecção têxtil, no trabalho doméstico, na construção civil, na atividade agropecuária, entre outras, nas quais ainda existem pessoas que têm os seus direitos violados no ambiente de trabalho.

Em muitos casos, quando são resgatados em situações análogas à de escravidão, muitos trabalhadores não entendem que tal forma de labor é prejudicial e errada conforme preceitos de lei, acreditando de tratar-se de uma situação “normal” em vista do difícil acesso a informações, bem como a baixa escolaridade do trabalhador e, por isso, muitas vezes, não denunciam.

Ademais, entende-se que os setores mais afetados pela precarização da mão de obra são os setores têxtil e agrícola, em vista da grande demanda de produção; com isso, o intuito de diminuição de custos faz a procura pela terceirização aumentar cada vez mais. Em seu artigo, Álvaro e Benizete descrevem tais consequências:

A flexibilização do direito do trabalho é uma das medidas adotadas para enfrentar a crise econômica, sendo que ela pode envolver a redução de custos para os empregadores e a criação de novas oportunidades de emprego. No entanto, essa flexibilização também pode levar à precarização das condições de trabalho, o que significa que os trabalhadores terão menos proteção e menos garantias trabalhistas. Além disso, a terceirização tem sido uma das medidas mais utilizadas pelos empregadores para reduzir custos e aumentar a competitividade, mas essa prática também tem sido associada à vulnerabilidade e à precariedade dos direitos dos trabalhadores terceirizados que muitas vezes são relegados à condição análoga de escravidão. (2023, p. 2).

Logo, pode-se afirmar que existem dois cenários quando se trata da terceirização: o lado positivo acerca da diminuição de custo e do atendimento devido à grande demanda de mão de obra; e, por outro lado, o grande prejuízo devido às más condições de labor, em vista da baixa fiscalização da tomadora dos serviços.

A RELAÇÃO ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO, O TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E O PAPEL DA TOMADORA DE SERVIÇOS NO COMBATE A ESSA PRÁTICA

A depender de como é praticada, a terceirização gera a desvalorização do trabalhador além de colocá-lo, em muitos casos, em condições que fogem do preceito da dignidade da pessoa, resguardo pela Constituição Federal em seu artigo 1º, inciso III.

A terceirização nasceu com o escopo de permitir à empresa focar na sua atividade principal e delegar a outras as atividades acessórias, otimizando tempo e trabalho. A prática mostrou que, não raro, a terceirização passou a ser usada como forma de baixar custos, oferecendo a empresa tomadora de serviços mão-de-obra com custo menor e, para isso, acabou gerando precarização e trabalho em condições análogas a de escravo.

Nos últimos anos, aconteceram diversos casos de trabalhadores encontrados em condições desumanas de labor. Exemplo disso é o caso da marca de roupas Zara, a qual em 2011 foi denunciada pelas condições de trabalho em sua cadeia produtiva. Foram resgatados 15 imigrantes em três oficinas terceirizadas em condições análogas à de escravo, e a marca admitiu que não existia fiscalização sobre suas terceirizadas¹. De acordo com o Termo de Ajusto de Conduta (TAC), a empresa tomadora de serviços passou a ser responsável por fiscalizar as prestadoras; medida importante para combater a prática nociva:

De acordo com o TAC, além de se comprometer a realizar vistorias em todos os seus fornecedores e subcontratados no mínimo uma vez a cada seis meses e a manter constantemente atualizada a relação dessas empresas para uso do MPT e do MTE na verificação do cumprimento do acordo, a Zara é obrigada a, caso problemas sejam encontrados, “tomar providências para saná-los por meio de um plano de ação e em notificar as autoridades sobre o fato”, o que não teria ocorrido. O TAC prevê multas em caso de descumprimento dessas obrigações.

A despeito da tese da empresa tomadora dos serviços, de que não tinha responsabilidade² em vista de o serviço era contratado e realizado por uma terceirizada, houve condenação na Justiça do Trabalho, “é impossível” aceitar a ideia de que a Zara não sabia o que estava acontecendo nas oficinas de costura, em uma espécie de “cegueira conveniente”.³

Em 2023, 207 homens foram resgatados em Bento Gonçalves, na Serra do Rio Grande do Sul, em condições de trabalho escravo, e relataram, em depoimentos ao Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), situações de agressão, cárcere privado e agiotagem. A maioria dos obreiros viajou do estado nordestino para o RS com a promessa de pagamento de salários, alojamento e alimentação, realidade diferente da que encontraram.

Esses casos confirmam que o número de trabalhadores resgatados em condições análogas à de escravidão aumentou de forma significativa, o que gera grande preocupação. De acordo com dados do Ministério Trabalho e Emprego (MTE), foram resgatados 918 trabalhadores em condições semelhantes à de escravidão entre janeiro e 20 de março de 2023, havendo uma alta de 124% em relação ao volume dos primeiros três meses de 2022.

No estado de Goiás, o maior número de resgates ocorreu em lavouras e usinas de cana-de-açúcar; e, no Rio Grande do Sul, ocorreram durante as safras de uva. A realidade nos mostra que vários trabalhadores laboram em jornadas exaustivas, condições precárias de trabalho, sem remuneração, restrição da liberdade por dívida, além de sofrerem agressões físicas e mentais.

¹ Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/zara-admite-que-havia-trabalho-escravo-em-sua-cadeiaprodutiva>. Acesso em: 05 set. 2023.

² De acordo com o art. 5º-A, § 5º, da lei n.º 6.019 com redação dada pela lei 13.429/17: A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

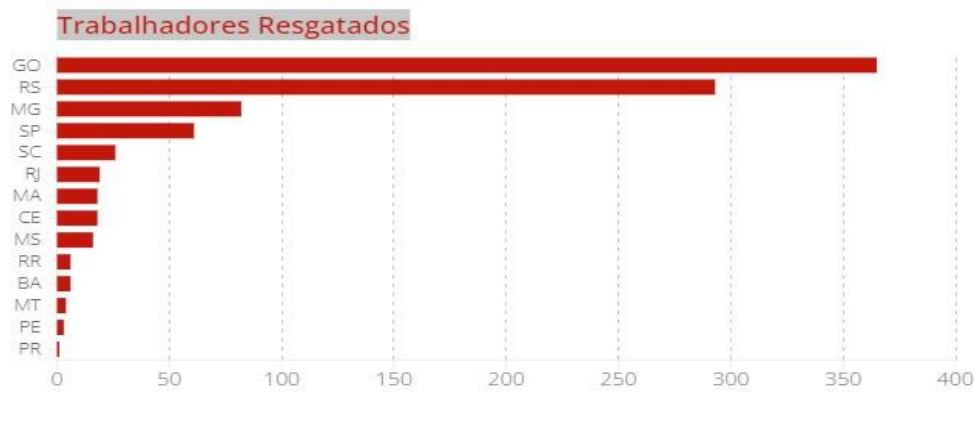
³ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/justica-responsabiliza-zara-por-trabalho-escravo-e-empresa-pode-entrar-na-lista-suja/520602831>. Acesso em: 05 set. 2023.

Em um levantamento realizado no Brasil, em 2023, os estados de Goiás e Rio Grande do Sul lideraram em números de resgatados no primeiro de trimestre, como ilustrado no gráfico abaixo:

Figura 1: Gráfico por região

Resgates de trabalhadores no 1º trimestre de 2023

Dados por estado até o dia 20 de março



Fonte: DETRAE/MTE (2023).

A realidade suscita o debate de como impedir a prática; e, dentre as possibilidades, cita-se o papel da fiscalização séria e comprometida da empresa tomadora de serviços. A partir do momento da contratação e durante a execução do serviço, deve a tomadora ser responsável por fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviços. Nesse sentido, a Súmula 331, V, do TST, impõe à tomadora a “fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora”.

A imposição dessa obrigação à tomadora emerge como uma alternativa ao combate da prática, sendo sua a responsabilidade de acompanhar o cumprimento dos direitos trabalhistas (e previdenciários) pela empresa prestadora. Em regra, aquela é maior e mais idônea, tendo melhores condições de fazer este acompanhamento e é a beneficiária final do serviço prestado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho tem natureza jurídica de direito fundamental que visa à melhoria da condição social do trabalhador e está calcado no princípio da proteção, sendo essas as bases de toda a prestação de serviços, inclusive aquela realizada através de empresa interposta.

A terceirização é uma realidade que, não raro, acaba sendo utilizada como forma de diminuir gastos trabalhistas o que pode acabar gerando precarização do trabalho e labor em condição análogo ao de escravo, o que suscita o enfrentamento do problema.

A exigência de maior fiscalização da tomadora de serviços pode contribuir para a diminuição das situações de trabalho em condições análogas à de escravidão. Entende-se que a tomadora de serviços tem maiores condições e até interesse na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas dos terceirizados.

Conforme buscou-se demonstrar, é uma realidade os problemas trazidos pela flexibilização da terceirização, nascida para otimizar o tempo e a produção da empresa tomadora, mas, com o tempo, tornou-se, não raro, uma prática perniciosa para o empregado terceirizado, acarretando situações precárias, especificamente, de trabalho em condição análoga a de escravo.

Nesse contexto, emerge o papel da tomadora de serviços na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços como forma de evitar a prática de trabalho em condição análoga à de escravo através da terceirização.

Importante reiterar a gravidade do problema, sendo a solução proposta uma das frentes de ação possíveis, sendo imprescindível uma força tarefa conjunta e concertada de todos os atores sociais para que se elimine por completo a exploração degradante do trabalho e do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 04 de janeiro de 1974, Seção 1 - 4/1/1974, Página 73.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. [Aprova] as normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

CARVALHO, Felipe Ferreira Pires de. **A terceirização na indústria têxtil e o trabalho em condições análogas às de escravo: um estudo do caso Zara (Inditex)**. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada**. LTr Editora, 2019.

DETRAE/MTE (2023). Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/21/brasil-resgatou-918-vitimas-de-trabalhoescravo-em-2023-recorde-para-um-1o-trimestre-em-15-anos.ghtml>. Acesso em: 05 set. 2023.

DUTRA, Renata; FILGUEIRAS, Vitor. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, 2021.

FILGUEIRAS, Vitor. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: estreita relação na ofensiva do capital. Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016, p. 91-110.

MACIEL, Álvaro dos Santos; MEDEIROS, Benizete Ramos de. **A retificação da mão de obra trabalhadora: um retrato do cenário da exploração do trabalho análogo à escravidão e a**

terceirização. **Revista Interdisciplinar do Direito-Faculdade de Direito de Valença**, v. 21, n. 1, p. e20232110-e20232110, 2023.

RIBEIRO, Bruno Costa. **A razão tuitiva do direito do trabalho e o fenômeno da flexibilização justralhista no Brasil: construção histórica, paradigma**. 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. 2016.

SILVA, Larissa Luiza Sepúlveda. **A perversa relação entre terceirização e trabalho análogo ao de escravo: coincidência ou causalidade?** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso.