

ESCRAVOS DA MODA: ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO A PARTIR DO CASO ZARA

Laura Ventrora Moreira¹

Daniela Aparecida Balbino Ferrazzo²

Ester Vianna dos Santos³

RESUMO

A presente pesquisa analisa o processo de terceirização do trabalho no âmbito da indústria têxtil. Em busca de ampliar os lucros, o mercado de trabalho tem aderido cada vez mais à terceirização dos trabalhadores, dessa forma, as empresas conseguem flexibilidade não só na cadeia produtiva, como também nas contratações de mão de obra. Investiga-se nesta pesquisa, como esse tipo de gestão precariza o trabalho. A terceirização proporciona o aumento da exploração do trabalho ao cercear direitos e garantias fundamentais do trabalhador, levando-os a condições análogas à escravidão. A discussão será ilustrada à luz do caso ZARA Brasil, marca do grupo Inditex que, em agosto de 2011, foi acusado de manter trabalhadores em condições semelhantes às de trabalho escravo em São Paulo.

Palavras-chave: Terceirização. Flexibilização. Responsabilização. Setor Têxtil. Zara.

ABSTRACT

The present research analyzes the outsourcing process of the textile industry. In order to increase profits, the labor market has increasingly adhered to the outsourcing of workers, thus, companies achieve flexibility not only in the production chain, but also in the hiring of labor. It is investigated in this research, as this type of management precarizes the work. Outsourcing provides increased labor exploitation by curtailing workers' fundamental rights and guarantees, leading them to conditions analogous to slavery. The discussion will be illustrated in the light of the case of ZARA Brasil, brand of the Inditex group, which in August 2011 was accused of keeping workers in

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Multivix de Castelo.

² Graduação em Direito pela FDCI. Professora da Faculdade Multivix Castelo

³ Mestre em Sociologia pela Universidade de Vila Velha. Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho. Pós Graduada em Direito e Processo Público. Graduação em Direito pela IESES. Professora da Faculdade Multivix Castelo e Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

conditions similar to those of slave labor in São Paulo.

Keywords: Outsourcing. Flexibility. Responsibility. Textile Industry. Zara.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa é analisar a atual normatização relativa à terceirização e suas consequências para os trabalhadores. Para ilustrar essa discussão sobre terceirização e precarização das condições trabalhistas, trazemos um caso que foi muito polêmico na mídia, o caso ZARA Brasil. Numa fiscalização do Ministério Público, averiguou-se que a empresa apresentava condições precárias de trabalho e para sair ilesa da situação, mascarava suas contratações por meio de terceirização.

Inicialmente, trataremos da terceirização, abordado à origem, sua utilização como meio de flexibilização e regulamentação no Brasil. Analisaremos a flexibilização trazida pela Lei 13.429/2017. Depois, este trabalho se voltará a análise do episódio da empresa Zara Brasil Ltda, que utilizava-se de empresas de terceirização na contratação de mão de obra para confecção de suas peças têxteis e, em 2011, foi autuada pelo Ministério do Emprego e Trabalho, com posterior condenação e responsabilização por submeter trabalhadores a condições análogas as de escravos. O intuito do presente trabalho é demonstrar que a maneira como a terceirização vem sendo executada no Brasil tem-se conduzido o país ao regresso, no que diz respeito aos direitos do trabalhador.

Ao desenvolver o presente trabalho busca-se responder o seguinte questionamento: A terceirização da atividade-fim, nas indústrias têxteis, propiciaria a precarização do trabalho? A princípio, a luz da atual normatização, sugerimos que o cenário vivenciado pelos trabalhadores tende a se tornar degradante e as normas tendem a ser menos protecionistas. Revelando, assim, a terceirização como possível causa da precarização do trabalho.

Em relação aos objetivos do trabalho, consistem em duas esferas, sendo o objetivo geral a análise de súmulas e Lei que tratam da regulamentação da terceirização. E, os objetivos específicos, que trataram de expor regulamentação da terceirização como

pano de fundo; Analisar o caso concreto do grupo espanhol, Inditex - marca Zara, apresentando versão jurídica, embasado com a sentença condenatória de primeira instância.

A metodologia, por sua vez, será com base no método dedutivo, com ênfase na técnica da pesquisa bibliográfica, de forma geral para o caso específico. Assim, o trabalho busca relacionar a terceirização como forma do empresariado se eximir das responsabilidades em relação ao empregado, bem como as condições que os trabalhadores são submetidos e explorados para que as empresas lucrem cada vez mais.

Portanto, a abordagem do tema é relevante para literatura científica, tendo em vista que o assunto é atual e de nova normatização e, com a abordagem do assunto, além de agregar informações, novos questionamentos podem surgir e diante disso, um maior aprofundamento acerca da terceirização como meio a propiciar a precarização do trabalho.

2 TERCEIRIZAÇÃO

Neste capítulo será abordado um meio de flexibilização das leis, qual seja a terceirização. A proposta de interpor espaço a um terceiro componente entre a relação empregado e empregador será tratada em duas etapas, sendo a primeira de uma visão geral e a segunda, será explanada de forma mais restrita, trazendo a fundamentação legal como meio de flexibilização e, por fim, como a terceirização (no setor privado) vem sendo regulamentada no Brasil (CARVALHO, 2015).

2.1 Terceirização: Visão Geral

Terceirização é uma expressão derivada da palavra terceiro, no sentido de intermediário. No direito do trabalho a terceirização é a dissociação da relação econômica de trabalho da relação justralhista. O empregado não possui vínculo com o tomador de serviço e sim, com um terceiro que faz a ligação (Delgado, 2017).

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso a relação

entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria de fora dessa relação, daí, portanto ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos (MARTINS, 2003, p.153).

A terceirização teve início na Segunda Guerra Mundial, quando a indústria bélica, no intuito de aumentar a oferta de armas aos países em guerra, passou suas atividades suporte para empresas secundárias, concentrando-se, então, na produção de armas. Anos depois, na década de 80, esse fenômeno passou a ser empregado no Brasil, com a chegada de multinacionais, principalmente no ramo do automobilismo (BUZZO, 2016).

Com a evolução do mercado e com o capitalismo cada vez mais forte, as empresas sentiram a necessidade de aumentar e agilizar sua produção, reduzindo custos e, de tal modo, aumentar seu lucro. Diante disso, e em meio à competitividade econômica, aumento tecnológico e o desemprego, iniciou-se o fenômeno da flexibilização do direito no âmbito trabalhista. Nessa seara, a terceirização ganhou forças, por ser um meio eficaz para diminuir custos e para a especialização da empresa (AGUIAR, 2012)

Mas o que seria terceirização? Segundo Trindade (1992, p.869) citado por Barros (2016, p.300), terceirização "consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal". Nas palavras de FIDELIS (2014, p.24), terceirização é

[...] o neologismo que indica a técnica administrativa de transferência de determinado ciclo produtivo ou atividade acessória para terceiro. É a fragmentação do ciclo produtivo. Essa técnica possibilita que terceiro realize atividades que não constituem o objeto principal da empresa, constituindo, em verdade, uma parceria entre a empresa e a terceirizada.

De forma geral, conceitua-se terceirização como a transferência de parte do processo produtivo de uma empresa, a contratada. Assim, a contratante se especializaria na sua atividade-fim, ou seja, a principal e, a contratada, focaria em especializar-se na atividade-meio, o que seria a atividade secundária da contratante (CAVALCANTE E FILGUEIRAS, 2015).

No mesmo sentido, Martins (2003), nos fala que do aspecto administrativo, a vantagem seria ter alternativas para melhorar a qualidade dos produtos e serviços vendidos, além da produtividade. E, também, objetivando a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, refletindo, ainda, no preço final do produto ou serviço. Tal argumento administrativo foi consolidado no Brasil na década de 90, quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) sumulou a definição de atividade-fim e atividade-meio, sendo aquela atividade que a empresa desempenhe como objetivo principal e esta, como atividade que não se vinculam com o ramo da empresa (Súmula nº 331, TST).

Em suma, na contramão do sistema fordista que obrigava a empresa a verticalizar sua produção, produzindo todos seus componentes, com isso, acarretando ao processo lentidão e custo elevado, difundiu-se o movimento toyotista, flexibilizando a produção, bem como permitindo que a empresa fragmentasse sua produção. Assim, consolidando a terceirização como meio de reduzir custos e maximizar resultados (FIDELIS, 2014).

2.2 Fundamentação Legal

Diante da situação precária e desumana vivenciada pelos trabalhadores do século XIX, no período da Revolução Industrial, surgiu a necessidade da criação de leis para regulamentar a situação outrora vivenciada pelos trabalhadores (BARROS, 2016). Nesse momento do trabalho passaremos a tratar de como as leis trabalhistas podem ser maleáveis a ponto de não resguardar por total o direito do trabalhador e apontaremos as regulamentações da terceirização no Brasil (AGUIAR, 2005).

2.2.1 Flexibilização Das Leis Trabalhistas

Segundo Martins (2003, p.159) "A flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho".

Diante da situação de exploração da mão de obra vivenciada no século XIX, no período da Revolução Industrial, trabalhadores se mobilizaram a fim de buscar condições dignas de trabalho. Em resposta às manifestações, o Estado regulamentou o labor, criando o Direito do Trabalho, ramo com normas distintas dos demais ramos e com caráter protecionista. Tais características refletiram nas normas laborais brasileiras. Ocorre que, diante a situação de crise econômica vivenciada ao final do século XX, os avanços tecnológicos, a globalização, as mudanças sofridas nas empresas com a desverticalização do processo produtivo, as relações laborais sofreram mudanças, acarretando processos de desregulamentação e flexibilização nas normas trabalhistas (BARROS, 2016).

Trata-se, portanto, da adaptabilidade das normas trabalhistas ao momento social e econômico vivenciado. Assim, com o abalo sofrido pelo Direito do Trabalho em meio à crise, a medida necessária para reduzir a rigidez de tais normas, foi aplicar a flexibilização, possibilitando novas formas de contratação e organização trabalhista, de modo que o direito laboral se ajuste as necessidades daquele momento com a redução do desemprego estrutural. Se por um lado à flexibilização desprotege o empregado, por outro ela é apontada como forma de sobrevivência de algumas empresas. Diante do mercado capitalista e competitivo, reduzir custos é o mecanismo para se manter no negócio, enquanto conservar as leis laborais rígidas ameaçava a sobrevivência de empresas e, por consequência, os empregos dos trabalhadores (FIDELIS, 2014).

Para melhor compreensão, faz-se necessário diferenciar flexibilização e desregulamentação das normas de proteção às relações de trabalho. Enquanto aquela tem por objetivo amenizar a rigidez da norma trabalhista, esta age de modo a cercear o efeito de normas ligadas a regulamentação das relações de trabalho. Quando ocorre a desregulamentação, as partes acertam as normas aplicáveis, podendo inclusive abrir mão de garantias legais por garantias por elas ajustadas (SILVA JUNIOR, 2008).

Ao contrário da desregulamentação a flexibilização trouxe muitas mudanças para o ordenamento jurídico brasileiro. Especialistas avaliam que essas mudanças foram substanciais para o enfraquecimento do princípio da continuidade da relação de

emprego (MARTINS, 2003). A exemplo de flexibilização, Martins (2003), destaca pontos da Constituição Federal de 1988, quais sejam:

A Constituição de 1988 prestigiou em vários momentos a flexibilização das regras do Direito do Trabalho, determinando que: os salários poderão ser reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI); a compensação ou a redução de jornada só poderá ser feita mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII); o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de 6 horas diárias poderá ser feito por intermédio de negociação coletiva. O inciso XXVI do art. 7º do Estatuto Supremo reconheceu não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho. O inciso VI do art. 8º da mesma norma estatuiu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Pode se dizer, também, que até mesmo a participação nos lucros e na gestão da empresa são formas de flexibilização laboral, de maneira que o empregado possa participar democraticamente na gestão da empresa e nos seus resultados positivos (art. 7º, XI, da Lei Ápice), podendo a participação nos lucros ser feita por convenção ou acordo coletivo (art. 621 da CLT).

Segundo Aguiar (2005), para o Poder Judiciário Trabalhista a flexibilização é prejudicial ao trabalhador, ressaltando ainda que, os trabalhadores terão seus direitos reduzidos, gerando maior desequilíbrio entre as partes, ou seja, os "direitos laborais garantidos constitucionalmente poderão ser alterados a bel prazer do empregador, mediante acordo ou convenção coletiva".

Como instrumento da flexibilização, em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho regulamentou a terceirização. A época, o entendimento pacificado era a possibilidade da terceirização apenas da atividade-meio, ou seja, não geraria vínculo empregatício entre o tomador de serviço e o empregado terceirizado, quando envolver contratos de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, assim como os serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Porém, não poderia existir a personalidade e a subordinação entre tomador e terceirizado, caso contrário, seria inválida a terceirização (Súmula nº 331 TST). Entretanto, em março do corrente ano, foi sancionada no Brasil, a Lei 13.429, que possibilitou a terceirização em todas as atividades das empresas.

Portanto, nota-se que a terceirização é um meio evidente de flexibilização e, na atual normatização, direitos laborais se tornaram mais flexíveis e menos severos (AGUIAR, 2005).

2.2.2 Legislação Brasileira Referente à Terceirização

O conjunto de fatores como a globalização, redução de custos e concorrência fizeram com que a terceirização crescesse nos setores brasileiros, deste modo, viu-se a necessidade de regulamentação e, isso foi feito pelo poder judiciário, por meio da súmula nº 256 do TST (FIDELIS, 2014).

A princípio, o entendimento sumular era no sentido de que não poderia haver contratação por intermédio de terceiros, ou seja, era ilícita qualquer forma de terceirização. Sendo assim, se houvesse contratação por empresa interposta, que não fosse de trabalho temporário ou serviço de vigilância, haveria vínculo empregatício (súmula nº 256 do TST).

Tal normatização era ineficaz, tendo em vista que a flexibilização por meio da terceirização estava se alastrando de maneira crescente nos setores produtivos do país. Diante dessa situação, o TST reformou seu entendimento, cancelando a súmula nº 256 e editando a súmula nº 331 e, assim, passou-se a considerar lícita a terceirização da atividade-meio, nos moldes a abaixo descritos:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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.

Atualmente, em confronto com todas as súmulas editadas a respeito do tema, quais sejam súmulas nº 256 e 331 do TST, foi aprovado Projeto de Lei nº 4.302/1998, que passou a permitir no Brasil a terceirização de qualquer espécie. A Câmara dos Deputados, após 19 anos, ressuscitou o texto que libera a terceirização de todas as atividades. Assim, a terceirização bem como o emprego temporário passaram a ser regulamentados pela Lei nº 13.429/2017, sancionada em março de 2017, pelo Presidente da República (ALVES, 2017).

Ressalta-se que outro projeto de lei tramita no senado no mesmo sentido, sendo esse sob o nº 4.330/2004. Com o advento desta nova lei, notícias acerca do tema passaram a ser veiculadas com alguns questionamentos sobre o impacto que poderia causar a forma com que o texto foi aprovado, dentre eles, a possibilidade da precarização das condições laborativas (TOJA, 2017).

Nesse momento do presente artigo cabe analisar e comparar alguns pontos da nova regulamentação. Como dito ao longo do capítulo, a terceirização não possuía lei que a regulamentava e, sim, um entendimento sumular do TST. Esse não possibilitava a terceirização da atividade-fim, ou seja, apenas atividades que não estavam relacionadas ao trabalho final da tomadora de serviço poderiam ser terceirizadas. Hoje, qualquer atividade pode ser terceirizada, por exemplo, se a empresa é fabricante de sapatos, ela poderá terceirizar a produção. De acordo com a nova lei, a tomadora de serviço não precisa fiscalizar o serviço da empresa contratada, ou seja, se a empresa contratou a mão de obra respeitando os direitos dos trabalhadores, pouco importa. Outra novidade é que as empresas podem contratar um empregado como se empresa fosse, eliminando as restrições à "pejotização" (TOJA, 2017).

Para a classe que se posiciona contrariamente a lei, a nova forma de terceirização causará muitos danos aos trabalhadores, tais como: precarização das condições de trabalho, tendo em vista que

Se a empresa terceiriza um trabalho, ela dispensa dez trabalhadores e contrata [por meio de uma empresa terceirizada] outros dez para fazer o trabalho daqueles, e por que ela faz isto? Porque vai sair mais barato para ela. Se vai sair mais barato para ela, de onde sai a diminuição de custo? Do salário do trabalhador, obviamente (Wilson Fernandes - presidente do TRT 2ª Região);

Haverá aumento no número de acidente de trabalho, que na análise de Fernandes apud Agência Brasil (2017)

Dos acidentes de trabalho no Brasil, cerca de 70% a 80% envolvem trabalhadores terceirizados. É um dado muitíssimo importante. É muito relevante porque o acidente de trabalho não é um problema só para o trabalhador, é um problema para a Previdência Social. O trabalhador afastado tem custos para a Previdência Social e esse dado está sendo ignorado.

A terceirização poderá gerar alta taxa de rotatividade; enfraquecimento no poder de greve; empresas poderão demitir empregados para não pagar benefícios e posteriormente contratá-los por um salário menor; e, dois pontos diretamente ligados ao caso analisado neste trabalho, o fato da terceirização está ligada a condições análogas as de escravo e a responsabilização passar a ser subsidiária, tornando mais difícil para o trabalhador receber o que lhe é devido (TOJA, 2017).

Portanto, diante das diversas mudanças trazidas por esse modo de flexibilização, no capítulo a seguir, explicitaremos no caso concreto como a terceirização precariza as condições de trabalho a partir de um caso concreto.

3 O CASO ZARA

A Zara Brasil Ltda pertence ao Grupo Inditex, este tem sua produção centralizada no *fast fashion*. Está presente em 94 países, sendo considerado o maior varejista de moda em número de lojas. O Grupo possui mais de seis mil pontos de venda, sendo cerca de um terço pertencente à Zara (CARVALHO, 2015).

Em sua maioria, as peças comercializadas nos pontos de venda Zara são produzidas nos países de sua localização, seguindo a proposta de pulverização da produção. Ocorre que em 2011, em duas oficinas que confeccionavam roupas para a Zara, localizadas em São Paulo, foi feita inspeção por agentes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que encontraram trabalhadores estrangeiros sujeitos a condições de trabalho análogas às de escravo (CARVALHO, 2015).

A época, a empresa Zara alegou ser apenas contratante do serviço de terceirizadas, responsabilizando-as pelo o uso da mão de obra escrava na confecção dos seus

produtos (SANTOS, 2015). Por se tratar de um caso recente, o acontecimento com a empresa Zara Brasil Ltda será utilizado para melhor exemplificar o tema proposto.

3.1 Modelo *Fast fashion* e Aspectos do Sweating System

Fast fashion é um modelo econômico de produção que surgiu em Paris, no Sentier, nos anos 90, com comerciantes do setor têxtil. É uma expressão utilizada para descrever a constante mutação da moda, além de ter sido introduzido ao mercado com o intuito de espelhar-se nas tendências já lançadas, ou seja, a confecção era iniciada depois da tendência consagrada, o que fazia com que as peças não sobrassem nos estoques. Este sistema é utilizado por outras empresas da indústria da moda, como por exemplo, a H&M e, além das empresas internacionais, é o que acontece com muitas empresas brasileiras localizadas na região do Brás e do Bom Retiro. (DELGADO, 2008).

A Zara ou a H&M apenas aprimoraram esse sistema, vendendo em suas próprias lojas roupas produzidas segundo o sistema do circuito curto (...). O recurso a uma rede de terceirizados, que fabricam no Sul da Europa ou em países ainda mais distantes, permite propor roupas com preços muito competitivos. Essas tarifas são ainda mais baixas pelo fato de nenhum royalty ser pago aos criadores dos modelos originais ou ao Sentier ao ter inventado esse método (ERNER citado por DELGADO, 2008, p.6)

Diante da globalização, o consumo aumentou e com isso houve a necessidade dessa agilidade nas produções da indústria têxtil e, o modelo *fast fashion* foi introduzido para atingir a carência apresentada pelo mercado. Trazendo ao mercado uma produção em larga escala e ágil, onde o consumidor tem a impressão de exclusividade com preço acessível e a perda em vendas é praticamente nenhuma, tendo em vista a produção iniciar com a tendência já consolidada no mundo (DELGADO, 2008).

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. Desta 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 (DELGADO, 2008, p. 9)

Neste contexto produtivo, a busca pela produção mais barata resta clara e, assim, a flexibilização na contratação de trabalho está evidente e, esse conjunto de fatores reflete nas condições de trabalho, que tendem a ser degradantes. O cenário vivido pelo setor têxtil permite a omissão da aplicação das leis trabalhista, ou seja, remete a situações primárias de exploração, onde se pode encontrar, por exemplo, a prática de servidão por dívida (CARVALHO, 2015).

Para Carvalho, 2015 (p.60), a forma de produção e necessidades em que foram surgindo no mundo da moda, deu origem ao *Sweating System* (sistema de transpiração), que nas palavras do auditor fiscal do trabalho, Renato Bignami (2011), se traduzem em um "sistema no qual os locais de trabalho confundem-se com as residências, nos quais os obreiros trabalham sob condições extremas de opressão, por salários miseráveis, jornadas demasiadamente extensas e exaustivas, e precárias ou inexistentes condições de segurança e saúde".

Do termo *sweating system* surgiu o *sweatshops*, que em português quer dizer ateliês, ou seja, o local onde é aplicado aquele sistema de produção. Os *sweatshops* foram criados nos Estados Unidos, ainda no século XIX e, são considerados

um ambiente intermediário entre a residência e a oficina de trabalho do obreiro, com condições deficitárias de controle da produção e da proteção dos trabalhadores [...] Esse conjunto de fatores torna a confecção de roupas, por meio da extensa rede de subcontratações, um rincão de reserva em que os trabalhadores encontram-se despidos de seus direitos fundamentais e assenhorados para o chefe da casa, que possui, então, o condão de decidir sobre a vida e a morte dos obreiros (CARVALHO, 2015, p. 60).

Como exposto acima, a base do *sweating system* é a subcontratação pelas empresas interpostas, que ocorre diante do fracionamento da cadeia produtiva entre pequenas e microempresas, que tornam o preço o maior diferencial e, ao diminuírem os valores, precarizam as condições de trabalho. Isso, pois buscam o máximo de lucro, que, por sua vez, minimizam o custo refletindo nas condições dos trabalhadores, ou seja, trabalho em situação de mínima higiene, salários irrisórios, jornadas exaustivas. Situação precária, similar às condições de escravos (CARVALHO, 2015).

A partir do exposto, nota-se o desvirtuamento da relação de emprego, que a princípio seria bilateral (empregado x empregador), mas, diante do contexto vivenciado, torna-

se trilateral, visto que no sistema *sweating system* surge à figura da empresa de contratante. Podendo não parar nesse triângulo e, as relações trabalhistas, chegam a ser poligonais com a interposição de outras empresas. Vale ressaltar, que nessa cadeia de contratações, são as empresas de marcas e grande varejistas têxteis, que utilizam-se no sistema *fast fashion*, que tem o poder da cadeia (CARVALHO, 2015).

Apesar de ter sumido no passado, o *sweating system* ressurgiu nos tempos atuais e torna a relação de trabalho atual indecifrável (CARVALHO, 2015). Assim, falar que tal sistema é pioneiro na exploração de trabalhadores por meio da subcontratação de serviços, não estaria errado (FIDELIS, 2014).

Portanto, o *sweating system* utilizado atualmente no Brasil, nas oficinas de costura, que são terceirizadas prestando serviço para grandes varejistas servem para encobrir a exploração de mão de obra urbana, submetidos a condições de trabalho análogas às de escravos, como no caso da Zara, permitindo, assim, a maculação dos direitos fundamentais dos trabalhadores (FIDELIS, 2014).

3.2 Inspeções Federais e Acordo entre Autoridades Brasileira e a Zara Brasil

Como dito ao longo do presente trabalho, a globalização da moda fez com que o processo produtivo tomasse novos rumos e, nem sempre beneficiando o trabalhador. Para a empresa Zara, os rumos não foram diferentes. A flexibilização na contratação de serviços por meio do *sweating system* foi algo real.

Em auditoria realizada pela Superintendência Regional do Ministério do Trabalho de São Paulo, ficou claro o anteriormente dito, tendo em vista que ao fiscalizar as oficinas de costura Rhodes e AHA Indústria e Comércio de Roupas Ltda se depararam com trabalho em condições precárias, jornadas exaustivas, ambiente insalubre e a relação de terceirização, mascarando a responsabilidade da dita contratante (FIDELIS, 2014).

A empresa Zara Brasil foi exposta a um escândalo de repercussão mundial em meados de 2011, quando em fiscalização agentes Ministério do Trabalho e Emprego, encontraram 15 trabalhadores imigrantes (inclusive mão de obra infantil), em condições precárias, trabalhando em oficinas de empresas subcontratadas pela Zara. Esse tipo de situação é fato recorrente ao grupo espanhol. No Brasil esse foi o terceiro flagra (REPÓRTER BRASIL, 2015).

De acordo com a reportagem de Sakamoto, veiculada pelo site UOL Notícias a época, "o quadro encontrado pelos agentes do poder público, e acompanhado pela Repórter Brasil, incluía contratações completamente ilegais, trabalho infantil, condições degradantes, jornadas exaustivas de até 16h diárias e cerceamento de liberdade (seja pela cobrança e desconto irregular de dívidas dos salários, o truck system, seja pela proibição de deixar o local de trabalho sem prévia autorização)".

Pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) foram lavrados, em face da empresa Zara, 48 autos de infração, devido às irregularidades nas oficinas. Para o órgão fiscalizador, não restou dúvidas acerca do poder diretivo da Zara em relação às empresas subcontratadas (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.5).

Seu staff na área de criação [AHA] nada mais faz que MONTAR e REPASSAR as peças-piloto a partir das rígidas definições da ZARA [...] Tais pseudo empresas interpostas, chamadas pela atuada de fornecedoras, funcionam, na realidade, como verdadeiras células de produção da empresa ZARA, todas interligadas em rede por contratos simulando fornecimento, mas que, na realidade, encobrem nítida relação de emprego entre todos os obreiros das oficinas e a empresa atuada [Zara] (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.37)

Em resposta as acusações, o grupo Inditex declarou ser de responsabilidade da contratada, a empresa AHA, e ressaltou que a "terceirização não autorizada" violou o Código de Conduta para Fabricantes (Sakamoto, 2011). Alegou ainda, que figurava apenas como comercial de compra e venda (SANTOS, 2015). O grupo espanhol, segundo REPÓRTER BRASIL, 2015, contestou o relatório do MTE, dizendo que

O relatório preparado pelos fiscais do MTE não especifica qualquer informação sobre as outras 31 oficinas a que se refere o presente parágrafo. No caso de essas oficinas serem responsáveis pela produção de 46 mil peças para a Zara (alegação totalmente sem fundamento, já que nenhuma dessas oficinas foi inspecionada pelo MTE), isso provaria que as oficinas estavam produzindo para outros clientes da AHA ou para a marca privada desta. No entanto, não há nenhuma evidência de que o MTE tenha inspecionado

qualquer dessas oficinas ou tomado quaisquer medidas contra os seus proprietários ou a AHA ou para proteger os direitos dos trabalhadores dessas oficinas (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.35 -36).

Tais declarações, de acordo com a análise realizada por REPÓRTER BRASIL, 2015, são descabidas, pois o relatório produzido pelo MTE faz menção não apenas as oficinas subcontratada, mas todas as 33 oficinas informais. Baseando-se na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual define empregador como sendo "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (art. 2º, CLT) e trabalhador como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (art. 3º, CLT), o MTE entendeu que a Zara Brasil Ltda é, na verdade, a empregadora dos imigrantes encontrados nas oficinas e, não apenas contratante, pois aqueles encontrados preenchem os requisitos de empregado disposto na CLT. Ademais, as conclusões alcançadas pelo MTE também foram baseadas em entendimento sumular do TST. A súmula vinculante nº 331 do TST que, a época, regulamentava terceirização no país, veda a contratação de trabalhadores por empresas interpostas (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.37).

Diante das conclusões, onde a Zara foi considerada empregadora e responsável pela condição dos trabalhadores, foi aplicada multa por 48 infrações distintas encontradas nas oficinas fiscalizadas. Apesar das tentativas de se esquivar e sair ilesa do escândalo, a defesa da empresa Zara não obteve êxito (Dos Santos, 2015). Em novembro de 2011, foi negociado extrajudicialmente um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) - acordo estabelecendo obrigações que o empregador deve cumprir ou deixar de praticar condutas consideradas ilícitas ou prejudiciais aos trabalhadores - entre o MPT e a empresa, que a princípio foi recusado, porém, em dezembro do mesmo ano um acordo remodelado foi assinado. Na versão final, foram excluídas as cláusulas referentes à proibição de subcontratação e, a compensação passou de R\$20 milhões para investimentos sociais no valor de R\$3,5 milhões (REPÓRTER BRASIL, 2015).

O acordo assinado previu, ainda, o pagamento de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por fornecedor/contratado onde o Ministério Público do Trabalho possa encontrar

reincidência dos problemas já vivenciados. Entre outros, a empresa Zara ficou responsável no caso de violações trabalhistas aos terceirizados/subcontratados da empresa; realizar auditorias nos fornecedores e subcontratados a cada seis meses; notificar as autoridades sobre possível descumprimento das leis brasileiras, bem como de seu próprio código de conduta e aos planos de correção adotados; e por fim, no caso de descumprimento, a Zara Brasil Ltda deverá elaborar Plano de Ação Corretiva, devendo este ser submetido ao MPT e MTE (REPÓRTER BRASIL, 2015, p. 38-39). O caso Zara pode ser considerado inovador no contexto brasileiro, pois foi um dos primeiros a responsabilizar juridicamente o varejista por condições em oficinas subcontratadas. (REPÓRTER BRASIL, 2015).

A partir das sanções sofridas pela Zara, os casos similares que foram descobertos, passaram a ser julgado no mesmo sentido, onde o entendimento comum do MTE e do MPT é de que a responsabilidade jurídica é dos grandes varejistas (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.39).

3.3 Estratégias Judiciais

Um ano após o escândalo envolvendo o nome Zara Brasil, o grupo Inditex buscou a tutela jurisdicional a fim de contestar as multas a ela imposta e a possível inclusão de seu nome na chamada "Lista Suja" (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.51).

De acordo com Santos, 2015, a empresa pediu que fossem anulados os autos infracionais/multas, bem como a não inclusão do seu nome na "Lista Suja" (tema que não será abordando neste trabalho) e o segredo de justiça na tramitação do processo. Para a empresa, os fiscais do MTE partiram da premissa que os funcionários da AHA seriam empregados da Zara, "extrapolando os limites de sua competência" e ausentando a culpa da verdadeira empregadora ao não autuá-la. Dessa forma, sustentou que desde o início a auditoria teria sido realizada objetivando incriminá-la (SANTOS, 2015).

Na ação movida em face do governo brasileiro a subsidiária da Inditex sustentou que nunca compactuaria com exploração de mão de obra e que deveria ser distinguida responsabilidade social da responsabilidade jurídica. Afirmou nunca ter pagado ou

direcionado ordens aos trabalhadores, nem qualquer outro contato. Alega, ainda, que não pode ser responsabilizada por terceirização ilegal realizada por seus fornecedores, como depreende do relatório elaborado pela fiscalização e, ressalta que os fiscais do trabalho extrapolaram sua atuação ao decidir quem era o real empregador, cabe essa análise ser feita pelo Poder Judiciário. O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, em abril de 2014, julgou improcedente a ação movida pela Zara. A decisão judicial, proferida pelo juiz da 3ª Vara do Trabalho de São Paulo, seguiu o entendimento do relatório de fiscalização expedido pelo MTE e, descreveu como "fraude escancarada" (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.52)

[...] 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 dessa (fragmento da sentença).

Portanto, a ideia trazida pela sentença é de que embora a Zara parecesse pagar os fornecedores pela mercadoria, ela estava, de forma indireta, pagando seus funcionários, fazendo uso de um esquema ilegal de terceirização. Diante do indeferimento da ação, a empresa Zara recorreu da sentença por entender não ter os argumentos apresentados sido considerados (REPÓRTER BRASIL, 2015, p.53) e encontra-se em tramitação.

4 REFLEXÕES SOBRE TERCEIRIZAÇÃO: CASO ZARA

Ao longo do trabalho foram traçados aspectos relativos à terceirização como meio de flexibilização do direito e o caso concreto onde a contratação por meio de terceirizados refletiu de forma negativa na vida dos trabalhadores. Neste ponto do artigo, para melhor entendimento, traçaremos um paralelo de como era a regulamentação e como passou a ser com o advento da Lei 13.429 de 2017 e, assim, responderemos, de forma mais concreta, o questionamento inicial deste artigo.

Como dito anteriormente, a lei que regulamenta a terceirização no Brasil é bastante jovem, tendo em vista ter sido promulgada no início de 2017. Em contrapartida, os problemas gerados por ela, vêm de longa data. Comprovando tal afirmativa, temos o caso exposto no presente trabalho, que, obviamente, não é o único. Se fizermos uma reflexão, tínhamos um entendimento sobre terceirização restrita (súmula nº331 do TST). Hoje, temos uma terceirização generalizada, onde em qualquer parte da cadeia produtiva pode ser utilizado esse meio flexível de contratação (Lei 13.429/2017).

Em 2011, como vimos no capítulo anterior, agentes do MTE encontraram trabalhadores em condições análogas às de escravo em oficinas de costuras que confeccionavam para a multinacional ZARA. Naquele caso, a empresa espanhola tentou de diversas formas se esquivar da responsabilidade e transferir a suas subcontratadas, porém, o entendimento pela justiça (até o presente momento) é de que a empresa maculava sua responsabilidade utilizando da terceirização. Porém, se o mesmo caso tivesse ocorrido nos dias de hoje, novembro de 2017, com o advento da Lei 13.429/2017, a empresa possivelmente sairia ileso. Pois, com o texto aprovado em março de 2017, verificamos que a atividade fim pode ser terceirizada bem como a responsabilidade passou a ser subsidiária e, além disso, a empresa contratante não tem o dever de fiscalizar a contratada.

Nesse sentido, a argumentação do grupo Inditex, estaria embasada e acobertada pela legislação. Tendo a empresa contratada que arcar com todos os encargos e penalidades advindos do processo, passando a Zara Brasil, ter responsabilidade em último caso, depois de esgotadas as tentativas de receber do, em tese, real empregador.

Tal episódio não é exclusivo da Zara, podemos citar diversas outras empresas têxteis que se encontraram na mesma situação, como por exemplo, a M. Officer (em 2013 e 2014), a 775 (em 2010), a Brookfield Donna (em 2016), Le Lis Blanc e Bo.Bô - grupo Restoque - (em 2013), entre outras. Dentre as empresas aqui citadas, apenas o grupo Restoque apresentou resposta demonstrando ter mecanismos para acompanhar as subcontratações e que, depois do incidente, vem fiscalizando (App Moda Livre).

Imaginemos então, se antes de março de 2017, quando a terceirização era restrita à atividade-meio, os trabalhadores já se encontravam prejudicados, recebendo salários irrisórios, trabalhando em locais insalubres, etc., o que será desses trabalhadores com a redação do texto aprovado? As empresas contratantes continuaram fiscalizando as contratadas ou diante da isenção trazida pela lei os trabalhadores ficaram a mercê da precarização do trabalho?

Segundo Cassar (2017, p.472), uma forma de beneficiar os empregadores sem tirar os direitos da parte fraca do elo laboral, seria reduzir impostos e a tributação que incide sobre os salários. Pois, "reduzir os poucos direitos trabalhistas ou sonegar do trabalhador o vínculo com quem é seu real empregador é negar-lhe um mínimo existencial, uma vida digna". Seguindo o mesmo pensamento de que tal legislação é um retrocesso, Miziara (2017) afirmar que

a proposta de modernização da legislação, em especial no que toca à prática da terceirização, terá como consequências a precarização das condições de trabalho; a fragilização da organização coletiva dos empregados em razão da pulverização/atomização dos mesmos; a dispersão da atuação sindical; a discriminação entre efetivos e terceirizados; a fissura da relação de trabalho; dentre várias outras nefastas práticas laborais.

Com base os ensinamentos do professor de Harvard, David Weil, Miziara (2017) diz que

as grandes corporações têm se esquivado de seu papel como empregadores diretos por meio da terceirização de trabalho para as pequenas empresas que, por sua vez, competem ferozmente entre si. O resultado é inevitável: diminuição de salários, erosão de benefícios, péssimas condições de saúde e segurança inadequadas, e cada vez maior desigualdade de renda.

Ainda nesse sentido, em reportagem veiculada no site Repórter Brasil, em abril de 2015, o repórter Locatelli listou outras reportagens que explicitavam as consequências da terceirização para o trabalhador, dentre elas encontravam a falta de remuneração e de descanso semanal, condições similares a da escravidão e a terceirização ilegal (LOCATELLI, 2015). Ou seja, a terceirização como foi regulada é o regresso das conquistas no direito do trabalho. Servirá apenas para diminuir os direitos trabalhistas gerando lucros aos empresários.

Assim, fica claro que antes da regulamentação a precarização dos direitos trabalhista já existia por conta da terceirização irrestrita utilizada de forma ilegal. Portanto, não fica dúvida que com essa nova norma regulamentadora, os direitos trabalhista, que outrora fora conquistado, se diluem. Deixando os trabalhadores á mercê dos empregadores. Em suma, a Lei 13.429/2017 é um retrocesso, diminui direito e afronta a dignidade da pessoa humana, princípio basilar da Constituição Federal de 1988.

5 CONCLUSÃO

Ante ao exposto, no desenvolver deste artigo, fica claro que a flexibilização das leis trabalhistas por meio da terceirização pode ser um precioso artifício para a lucratividade do empresário. Porém, quando se utiliza destes meios, o direito do trabalhador, que é a parte mais frágil da relação, não estará resguardado.

Se relacionarmos os capítulos, veremos que a Zara exercia relação direta na cadeia produtiva, ainda que justificasse sua relação como contratante por meio do sistema de terceirização. E mais, com a terceirização, a dissimulação do trabalho escravo tornou-se fácil e eficaz, haja vista as empresas poderem explorar mais e a lei ter menos eficácia.

Sendo assim, a forma que a terceirização passou a funcionar no Brasil propicia o modelo *fast fashion* e o *sweating system*, sistemas utilizados pela indústria têxtil que buscam rapidez na produção e custo baixo. O fato de a responsabilidade passar a ser subsidiária afastará, ainda mais, a responsabilidade da tomadora de serviço, ou seja, a exploração do trabalho será maior, porque até que a real exploradora seja responsabilizada, seus lucros já foram atingidos.

Apesar de diversas tentativas de se esquivar da responsabilidade de contratante direta pela subsidiária do grupo Inditex, podemos, sim, enquadrá-la como

responsável, e, o caso em concreto, deveria ser utilizado como exemplo de que a terceirização, da forma que em se dissemina no Brasil, não é a melhor forma para atender os interesses do empregado e empregador. Entretanto, a terceirização deveria ser utilizada para especializar a mão de obra, porém, o caso Zara demonstra que serve apenas para precarizar as condições trabalhistas, diminuindo custos para os empresários e aumentando a exploração da mão de obra.

6 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Terceirização vai precarizar trabalho, diz presidente do TRT-2. **Revista online Exame**, 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/terceirizacao-vai-precariizar-trabalho-diz-presidente-do-trt-2/>>. Acesso em 17 out. 2017.

AGUIAR, Marcelo Dias. Flexibilização das leis trabalhistas. 2005. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23269-23271-1-PB.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2017.

AGUIAR, Maria Herika Ivo. [A flexibilização das leis trabalhistas. Uma alternativa para a crise de desemprego no Brasil?](#). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014](#). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/31250/a-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas/2>>. Acesso em: 15 out. 2017

ALVES, Giovani. **Terceirização**: o futuro do trabalho no Brasil. Revista Trabalho, Educação e Saúde, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, v.15, n.2, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462017000200337&lng=pt&nrm=iso&tlng=PT>. Acesso em: 05 out. 2017.

AMORIM, Helder. O PL 4330/04 é inconstitucional. **PRT Belo Horizonte**. 2015. Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belohorizonte/377-helder-amorim-diz-que-pl-4330-04-e-inconstitucional>>. Acesso em: 03 out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BIGNAMI, Renato. Sweating system, trabalho escravo contemporâneo no setor têxtil. Sistema em que locais de trabalho confundem-se com residências envolve condições extremas de opressão e salários miseráveis. **Repórter Brasil**, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2011/12/sweating-system-trabalho-escravo-contemporaneo-no-setor-textil/>>. Acesso em: 15 out. 2017

BRASIL, Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

BUZZO, Janaína Rojas. GIMENES, Antonia Maria. SANTOS, João Paulo dos. SILVA, Nadiana C. Padilha da. *Terceirização: vantagens e desvantagens para as organizações*. 2016. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_48_1488488546.pdf>. Acesso em: 02 out. 2017.

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. 84f. Monografia (bacharelado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, 2015. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/11162/1/2015_FelipeFerreiraPiresdeCarvalho.pdf>. Acesso em: 03 out. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. ver., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo - MÉTODO, 2017.

CAVALCANTI, Sávio Machado e FILGUEIRAS, Vitor. *Terceirização: um problema conceitual e político*. Le Monde Diplomatique Brasil. Osasco: Palavra Livre, 2015. Disponível em: <<http://diplomatique.org.br/terceirizacao-um-problema-conceitual-e-politico/>>. Acesso em: 05 out. 2017.

DELGADO, Daniela. *Fast fashion: Estratégia para conquista do mercado globalizado*. **ModaPalavra e-periódico**, ISSN 1982-615x, ano 1, n.2, ago-dez 2008, pp. 3 – 10. Disponível em: <<http://www.revistas.udesc.br/index.php/modapalavra/article/viewFile/7598/5101>>. Acesso em: 15 out. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DOS SANTOS, Bruna Stephanie Miranda. **Trabalho análogo à escravidão no Brasil contemporâneo**: exploração na indústria têxtil e os mecanismos de combate no País. 2015. 50f. Monografia (pós-graduação) - Título em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/156347>>. Acesso em: 04 out. 2017

FIDELIS, Samita Pessoa. **A terceirização do sistema de produção têxtil como ferramenta para a dissimulação da exploração de trabalho análogo ao de escravo na cadeia produtiva**: um estudo do caso Zara (Inditex). 2014. 97 f. Monografia (bacharelado) - Curso de Direito, Centro Universitário de Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/6056/1/21010554.pdf>> Acesso: 05 out. 2017.

LOCATELLI, Piero. *Como a terceirização pode multiplicar problemas trabalhistas*. **Repórter Brasil**, abr. 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2015/04/como-a-terceirizacao-pode-multiplicar-problemas-trabalhistas/>>. Acesso em: 28 out. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MIZIARA, Raphael. **O lado sombrio da Lei nº 6.019/74**: admissão da terceirização em atividade-fim e o sonho que não se pode realizar. **Os Trabalhistas**, mai.2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/o-lado-sombrio-da-lei-no-6-01974-admissao-de-terceirizacao-em-atividade-fim-e-o-sonho-que-nao-se-pode-realizar/>>. Acesso em 28 out. 2017.

REPÓRTER BRASIL; SOMO. *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*. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf>>. Acesso em: 03 de out. 2017.

SAKAMOTO, Leonardo. Flagrantes mostram roupas da Zara sendo fabricadas por escravos. **UOL Notícias**, São Paulo, 2011. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2011/08/17/flagrantes-mostram-roupas-da-zara-sendo-fabricadas-por-escravos.htm#fotoNav=1>>. Acesso em: 17 out. 2017

SILVA JÚNIOR, Rafael Marques da. Os riscos da desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho e a resposta da classe trabalhadora. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo** - volume 12, n. 14, Jan/dez 2008 (p. 355-376). Acesso em: 05 out. 2017.

TOJA, Luan. 9 impactos que a terceirização trará na vida do trabalhador brasileiro. **Voyager Golden Record**, 2017. Disponível em: <<https://voyager1.net/politica/9-impactos-que-a-terceirizacao-trara-na-vida-do-trabalhador/>>. Acesso em: 17 out. 2017.

VICTOR, Maria Rocha Dijane. Terceirização no Setor de Confecções: relação de trabalho na percepção do terceirizado. **Actas de Diseño**. Facultad de Diseño y Comunicación. Universidad de Palermo, ISSN 1850-2032, 2007. Disponível em: <http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/ADC066.pdf>. Acesso em: 03 out. 2017.