



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Rede credenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.

MAYLA SOUSA SAMPAIO

**UMA ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA
FRENTE À DEFINIÇÃO DE TRABALHO DECENTE PROPOSTO PELA
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Palmas -TO
2020

MAYLA SOUSA SAMPAIO

**UMA ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA
FRENTE À DEFINIÇÃO DE TRABALHO DECENTE PROPOSTO PELA
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Prof.^a Me. Larisse Rodrigues Prado Schüller

Palmas-TO

2020

MAYLA SOUSA SAMPAIO

**UMA ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA
FRENTE À DEFINIÇÃO DE TRABALHO DECENTE PROPOSTO PELA
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Prof.^a Me. Larisse Rodrigues Prado Schüller

Aprovada em: 10/12/2020

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Me. Larisse Rodrigues Prado Schüller
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof.^a M.a. Andrea Cardinale Urani de Moraes
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof. M.e. Sinvaldo Conceição Neves
Centro Universitário Luterano de Palmas

Palmas-TO

2020

*Dedico este trabalho a minha madrinha
Querobina Rocha, com todo o meu amor e
gratidão.*

Agradeço em primeiro lugar a Deus e a Nossa Senhora, por sempre guiarem meus caminhos e me confortarem nos momentos de dificuldade. Aos meus pais, pelo apoio incondicional que dedicaram à minha formação, pela confiança que sempre depositaram em mim e pelo amor demonstrado todos os dias. Ao meu irmão, Davi, obrigada pela companhia mesmo diante da distância. Com você, o futuro não parece tão assustador. Aos meus amigos, obrigada por estarem comigo tanto nos momentos bons, como nos momentos difíceis. Com vocês a jornada foi mais leve, alegre e divertida. À Professora Larisse, fonte de inspiração e exemplo de inteligência e doçura. Obrigada pelo apoio e pelas contribuições valiosas ao longo do trabalho.

“São as nossas escolhas, mais do que as nossas capacidades, que mostram quem realmente somos”. Alvo Dumbledore

RESUMO

Este trabalho busca analisar a definição de trabalho decente criado e formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), paralelamente com o instituto da terceirização trabalhista. Inicialmente, realiza-se um delineamento histórico e estrutural do Organismo Internacional, seguido do estudo das nuances que envolvem a conceituação do trabalho decente. Após, o trabalho adentra na esfera da terceirização trabalhista demonstrando suas particularidades e toda a precarização que a envolve. A colheita dos dados será a partir do método hipotético dedutivo, da pesquisa bibliográfica, comparada, com o objetivo geral de verificar se a terceirização está alinhada ao conceito de trabalho decente. Por fim, busca-se analisar a terceirização trabalhista sob a perspectiva das diretrizes que envolvem a definição de trabalho decente, restando demonstrado que a terceirização não encontra coerência com as normas da OIT.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho – Terceirização - Trabalho Decente.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 OS ASPECTOS ACERCA DO TERMO "TRABALHO DECENTE" NAS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS	12
1.1 AS BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A CRIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	12
1.2 A CONSTITUIÇÃO E NATUREZA JURÍDICA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	14
1.3 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	16
1.4 O DIREITO DO TRABALHO COMO EXTERIORIZAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS.....	17
1.4.1 O princípio da Proteção nas relações laborais	20
1.4.2 O Princípio da Dignidade da Pessoa humana como reconhecimento do mínimo existencial.	21
1.5 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	23
2 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS	28
2.1. OS ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO TERCEIRIZADO.....	28
2.2 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDÊNCIAL DO TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL	30
2.2.1 O enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho	33
2.2.2 A Regulamentação Legislativa da Terceirização: Lei de Terceirização (Lei n.º 13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017)	36
2.2.3 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252: o novo posicionamento do STF em relação à terceirização da atividade-fim	38
2.3 POR UMA DEFINIÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO	40
2.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS CONTRATOS COMO EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	43

3 A INCONGRUÊNCIA ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE FORMALIZADO PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	45
3.1 OS IMPACTOS DO FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO DOS FATOS: PREJUÍZO AOS TRABALHADORES	45
3.2 TERCEIRIZANDO O TRABALHO DECENTE	50
CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho, desde o seu nascedouro expressa grande preocupação com o equilíbrio das relações capital-trabalho, buscando preservar o trabalhador do abuso do poderio econômico e estabelecendo normas internacionais com vistas a repelir condições laborais degradantes. Assim, o presente estudo inicia-se com uma análise acerca da origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no qual se intenta verificar a composição do conceito de trabalho decente criado pela Organização Internacional do Trabalho em 1999.

Avançando em nosso estudo, vê-se que a Organização Internacional do Trabalho, define o trabalho decente como um trabalho com o objetivo essencial de promover condições dignas para o trabalho humano, a igualdade no trabalho, o acesso ao trabalho a todos os empregados, vedando a discriminação por condições de sexo.

O conceito afirma ainda, que o trabalho deve ser adequadamente remunerado e ser suficientemente promotor da dignidade do trabalhador, vedando o regresso das relações de trabalho e determinando o cumprimento aos preceitos internacionais mandamentais do trabalho.

Serão abordados alguns posicionamentos referentes ao tema, assim como também serão desenvolvidas as nuances que envolvem as questões principais relativas aos princípios da dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção, eis que se apresentam como esteio essencial na formação de um trabalho digno. Dessa maneira, é evidente, que a expressão trabalho decente está profundamente ligada à dignidade, sendo fundamental compreendê-la através deste valor maior.

Diante de um mundo globalizado e as corriqueiras flexibilizações das normas trabalhistas em prol dos princípios que regem as relações econômicas, a permissão de uma atividade como a terceirização causa grande preocupação no que se refere à garantia das normas trabalhistas já alcançadas por meio de tanta luta da classe trabalhadora.

Dividida em três capítulos, a presente monografia inicia-se por um delineamento histórico, posteriormente, chegar-se-á ao conceito de trabalho decente criado pela Organização Internacional do Trabalho, trazendo discussões e explicando a sua aplicabilidade no Plano Nacional do Trabalho Decente que foi efetivado no Brasil em 2006.

No segundo capítulo será abordado o surgimento da terceirização e todo o histórico que envolve a temática, trazendo a evolução, conceito e forma de ocorrência dessa mão de obra, perpassando pela proibição contida na Súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho, a

permissão restrita da Súmula n.º 331, a regulamentação dada pela Lei n.º 13.429/2017 e acréscimos trazidos pela Lei n.º 13.467/2017 e por fim, pelo julgamento do Supremo Tribunal Federal da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324 e o Recurso Extraordinário (RE) n.º 958.252.

Ademais, também serão explicitadas as formas de como a terceirização se demonstra no mundo dos fatos, isto é, prejuízos aos trabalhadores. A exposição será concretizada por meio de dados estatísticos do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE e da Central Única dos Trabalhadores – CUT.

No terceiro e último capítulo será discutido se a terceirização trabalhista conforme atualmente regulamentada, está alinhada a concepção de trabalho decente, levando-se em conta os compromissos do Brasil com as normas internacionais de proteção dos direitos humanos sociais.

Todos esses fatores serão conjuntamente analisados na busca da solução ao seguinte questionamento: a terceirização está de acordo com as políticas de implementação das diretrizes sobre trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho?

Finalmente, o presente trabalho se encerra com a conclusão, na qual serão relembrados os pontos mais importantes, relacionando a terceirização e o trabalho decente, destacando que o saldo negativo da terceirização é muito maior que seu saldo positivo, sendo inúmeras as suas consequências negativas para o trabalhador.

1 OS ASPECTOS ACERCA DO TERMO "TRABALHO DECENTE" NAS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS

A Organização Internacional do Trabalho - OIT foi criada com o objetivo essencial de estruturar a legislação internacional relacionada ao trabalho humano e possibilitar ações e normas que pudessem garantir a efetivação da justiça social, obediência ao mínimo existencial e paz entre as nações, tudo isso por meio de melhorias no ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva, inicia-se neste capítulo a análise histórica relevante na criação da Organização Internacional do Trabalho, bem como a sua estrutura, natureza jurídica e competência normativa, e ainda sua influência sobre os Estados Membros e a sociedade mundial. Por fim, busca-se analisar o conceito de Trabalho Decente formalizado em 1999 pelo referido Organismo Internacional.

1.1 AS BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A CRIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em decorrência do Tratado de Versalhes instituído pelos vencedores da Primeira Guerra Mundial, houve em 1919 a instituição da Organização Internacional do Trabalho com sede na cidade de Genebra. Buscava-se na época, procurar meios efetivos para alcançar a paz mundial e a justiça social através de um leque mínimo de proteção aos trabalhadores. Nesse sentido, é o entendimento de Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

A Organização Internacional do Trabalho foi criada pela Conferência da Paz, assinada em Versalhes, em junho do ano de 1919, logo após a primeira guerra mundial, e teve como vocação promover a justiça social e, em particular, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho. Desde a sua criação, portanto, a OIT está assente no princípio, inscrito na sua Constituição, de que não pode haver paz universal duradoura sem justiça social (ALVARENGA, 2007, p. 57).

Os países membros da Conferência da Paz e signatários do Tratado de Versalhes, embasados na necessidade de instituir uma cooperação entre as Nações, e tentar garantir através disso a paz e a segurança, criaram a chamada Liga das Nações, que consistia em uma sociedade formada pelos países vencedores que celebraram aquele Tratado. Carlos Henrique Bezerra Leite ao preceituar acerca do surgimento da Organização Internacional do Trabalho:

Criada pelo Tratado de Versalhes (Parte XII), em 1919, sobre o fundamento de que a justiça social é a base para a promoção universal da paz permanente, as atividades da Organização Internacional do Trabalho – OIT consistem, basicamente, na proteção e promoção mundial dos direitos humanos no campo das relações de trabalho. Segundo Nicolas Valticos, a Parte XII do Tratado (plurilateral) de Versalhes contempla o essencial da tríplice função de uma ação internacional sobre questões

de trabalho: política (assegurar bases sólidas para a paz universal), humanitária (existência de condições de trabalho, que geram injustiças, miséria e privações) e econômica, o argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para a melhoria das condições sociais em escala nacional, ainda que invocado agora em último lugar (LEITE, 2019, p. 678).

Nesse contexto de grave situação que experimentava a classe operária, em decorrência do pós- primeira guerra foi que nasceu a Organização Internacional do Trabalho. A luta dessa classe ante as degradantes formas de trabalho deu forma ao Organismo Internacional que buscava uma maneira de atender aos anseios e necessidades dessa classe.

À vista disso, percebe-se que a Organização Internacional do Trabalho sustentou sua criação no combate as condições reprováveis no âmbito laboral da época, “a criação da Organização Internacional do Trabalho baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho” (ALVARENGA, 2007, p. 57).

Ademais, o ápice da revolução industrial ocasionou grandes transformações no sistema de produção do referido período, haja vista que o objetivo essencial desse novo modelo de reestruturação era a busca por um método produtivo de maior rentabilidade e conseqüentemente menores custos. Ocasionalmente dessa forma, nas condições precárias de trabalho.

Em decorrência dessa situação, houve um crescimento em larga escala dos problemas sociais nesse período, tais como: baixos salários, miséria e grandes taxas de desemprego, necessitando dessa forma de uma intervenção estatal objetivando o controle dessas mazelas sociais. Sob uma ótica profundamente analisada, Paulo Henrique Gonçalves Portela traz à tona os objetivos essenciais da Organização Internacional do Trabalho:

A Organização Internacional do Trabalho tem como objetivo principal estabelecer padrões internacionais mínimos para as relações trabalhistas e garantir melhores condições de trabalho em todo mundo, com vistas a promover a dignidade da pessoa humana, o bem-estar geral e a justiça social e, assim, contribuir para a paz mundial (PORTELA, 2015, p. 463).

Nesse limiar, o anseio por paz social e melhorias no postos de trabalho eram conseqüências do momento histórico em que foi criada a Organização Internacional do Trabalho, ao passo que após o fim da Primeira Guerra Mundial, a sociedade encontrava-se em um processo de reestruturação em todas as áreas basilares de cada nação, devido às destruições advindas do conflito armado.

Veja-se, foi nesse cenário político, social e econômico que houve a criação da Organização Internacional do Trabalho que desde sempre tinha como característica fulcral o

estabelecimento de normas e programas que visassem à proteção e valorização do trabalho humano.

1.2 A CONSTITUIÇÃO E NATUREZA JURÍDICA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho é regida por uma Constituição e possui uma composição tripartite, isto é, dela participam representantes dos governos dos Estados-Membros, dos trabalhadores e dos empregadores. Dessa forma, o Organismo Internacional é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões laborais.

O “traço essencial e singular desta Organização Internacional é sua natureza tripartite, que confere assento e poder igual de voz e voto a representantes de governos, trabalhadores e empregadores” (NETO, 2015, p. 285). Desse modo, se verifica que as decisões da Organização Internacional do Trabalho não se dão apenas com base nos anseios dos Estados, mas sim levando em conta o posicionamento dos empregadores e empregados. Luiz Eduardo Guenther expõe o aspecto peculiar do Organismo Internacional:

A principal peculiaridade institucional da OIT é o tripartismo, que significa a participação em igualdade dos representantes governamentais, dos empregadores e dos trabalhadores, dos respectivos Estados Membros que fazem parte a Organização. Como base institucional, o tripartismo é um sistema eficaz de ação, possibilita uma permanente negociação e constitui uma garantia de viabilidade na aplicação prática dos seus acordos (GUNTHER, 2011, p. 32).

Essa cooperação técnica ou tripartismo constitui um traço peculiar da Organização Internacional do Trabalho em relação aos demais organismos da Organização das Nações Unidas. Ou seja, todos os órgãos que compõem a estrutura da Organização Internacional do Trabalho são constituídos de representantes dos governos, de organização de empregadores e de organização de trabalhadores ou associações sindicais de trabalhadores que trabalham na busca pelo bem comum.

Pretende-se com isso, o fortalecimento do diálogo social e a elaboração de normas internacionais do trabalho com a participação de todos os atores dessa relação. Nessa lógica, convém enfatizar o inteiro teor do preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho vigente:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente, melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas

de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1945, on-line).

A Carta de Constituição da Organização Internacional do Trabalho expõe os motivos pelos quais se deu o seu surgimento e, chama atenção a parte final que dispõe acerca do princípio afirmativo de salário igual para o mesmo trabalho, o que decorre do próprio avanço do reconhecimento dos direitos humanos fundamentais. Nesse limiar, Carlos Henrique Bezerra Leite explicita:

Na Declaração de Filadélfia, adotada em 1944, a OIT proclamou os seguintes princípios: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante; todos os seres humanos têm o direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de seguridade econômica e em igualdade de oportunidades (LEITE, 2019, p.679).

É importante destacar que os supramencionados princípios, contribuíram de forma significativa na evolução das atividades relacionadas com os direitos humanos em todo o mundo. Várias das liberdades expressas na Declaração Universal de Direitos Humanos foram incluídas por ideia da Organização Internacional do Trabalho, que é como já mencionado, a organização encarregada, dentro do sistema das Nações Unidas, da proteção desses direitos na seara laboral.

Além disso, analisando a natureza jurídica é possível perceber que, a princípio, a Organização Internacional do Trabalho era parte integrante da Sociedade das Nações. Com o estabelecimento da constituição da Organização das Nações Unidas (ONU) em maio de 1946, foi convencionado o acordo no qual se reconheceu a Organização Internacional do Trabalho como um organismo especializado. Posteriormente, obteve autonomia e independência jurídico-institucional. Arnaldo Sussekind de um modo sistemático e claro expõe:

Não se pode negar que a OIT “é uma pessoa jurídica independente”, correspondendo à uma associação de Estados de caráter federativo, que implica naturalmente certa restrição à soberania de cada um e possui uma composição tripartida que impede sua inclusão em qualquer categoria jurídica conhecida antes da sua criação (SUSSEKIND, 1983, p. 108).

Como se observa, fica explicitamente afirmada a personalidade jurídica própria da Organização Internacional do Trabalho, como pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de estados, onde estes assumem a obrigação de observar as normas na qual aderem e ratificam no plano interno.

1.3 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho é, hoje, reconhecida, como uma agência vinculada à ONU (Organização das Nações Unidas), muito embora possua personalidade jurídica independente desta.

Em relação ao aspecto estrutural, a Organização Internacional do Trabalho conforme preceitua o art. 2º, da sua constituição, possui três órgãos fundamentais; (i) conferência geral; (ii) conselho de administração; e, (iii) repartição internacional do trabalho. Conforme já explicitado alhures, a composição da Organização Internacional do Trabalho é caracterizada pelo tripartismo, dessa forma explanando acerca da estrutura do Organismo Internacional:

A conferência internacional do trabalho ou assembléia geral de todos os estados membros constitui o órgão supremo da OIT, responsável por elaborar convenções internacionais e recomendações, que se instrumentalizam por meio da regulamentação internacional do trabalho da OIT. É o órgão que traça as diretrizes gerais da política social adotada pela OIT e resolve as questões relativas à inobservância por parte dos estados membros das normas internacionais do trabalho ratificadas por eles. A conferência internacional do trabalho é composta por quatro representantes de cada um dos estados membros, ou seja, dois delegados do governo, um delegado representante dos trabalhadores e um delegado representante do empregador (ALVARENGA, 2007, p.57).

À vista disso, se depreende que a competência da Conferência Geral, traduz-se em elaborar e aprovar normas e diretrizes básicas da organização, que possui como objetivo, ainda, a regulamentação do trabalho com a finalidade precípua de atender a necessidade de estimular a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador e a globalização da justiça social.

O Conselho de Administração é órgão colegiado de direção superior com atribuições de coordenação dos trabalhos da Organização. Dessa forma, “tem por atribuições básicas a elaboração e o controle de execução das políticas e programas da OIT, sendo também responsável pela eleição do Diretor-Geral e elaboração de uma proposta de orçamento bienal.”. (MARTINEZ, 2019, p. 146).

Finalmente, temos a Repartição Internacional do Trabalho, que consiste como o secretariado técnico-administrativo da Organização Internacional do Trabalho, oferecendo todo o apoio logístico. Nesse limiar, “tem função operadora e, por isso, concentra atividades de administração, de pesquisa, de produção, de estudos, publicações e de controle das reuniões” (MARTINEZ, 2019, p. 146).

Há de se ressaltar que, essa estrutura institucional da Organização Internacional do Trabalho favorece a participação da sociedade civil, o que a torna democrática e participativa em todos os seus aspectos estruturais e normativos.

1.4 O DIREITO DO TRABALHO COMO EXTERIORIZAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

Em primeiro lugar cabe destacar que a expressão trabalho sofreu diversas alterações desde seu surgimento. Por muito tempo a palavra trabalho foi associada à tortura, dor ou sofrimento físico. Etimologicamente, origina-se do latim *tripalium*, que era conhecido como uma espécie de instrumento de tortura que se usava em animais.

Tendo como ponto de partida essa alteração durante os anos, Rodolfo Pamplona Filho explicita que “etimologicamente, independentemente do idioma que se estude, é perceptível que a expressão que define o significado de trabalho é derivada da dor e do sofrimento” (FILHO, 2018, p.210). Com isso, verifica-se que a primeira acepção de trabalho possuía um caráter de fadiga, sofrimento ou de outros valores totalmente nocivos a pessoa do trabalhador. Dessa maneira, o trabalho na antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada.

Observa-se deste modo, que a concepção de trabalho foi modificada, deixando de ser um fator completamente negativo que retirava a dignidade do ser humano, para consubstanciar-se em um fator favorável e que se tornou espinha dorsal na busca pela dignidade do ser.

Sob esta perspectiva, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 158) destaca que o trabalho atualmente é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, assim como se compreende do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, *in verbis*:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito

de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (DUHD, 1948, on-line).

Tem-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 em seu artigo 23, traz garantias de dignidade da pessoa humana reforçado por um trabalho digno exercido em condições que lhe permita a plena consecução de seu labor com vistas a resguardar condições de trabalho justo, humano. No Brasil, o trabalho também é reconhecido como valor estruturante de um Estado Democrático de Direito e um direito fundamental social, *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Vê-se que, a ordem constitucional encontra-se sustentada na ascensão do trabalho, tendo como consequência a expressa previsão no artigo 6º e 7º, como um dos objetivos da ordem econômica para concretização da justiça social. Gabriela Neves Delgado destaca uma particularidade essencial para o trabalho, quando enfatiza que:

[...] a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício. (DELGADO, G. N., 2006, p. 237).

O trabalho é considerado um direito universal fundamental, que se apoia na dignidade da pessoa humana, sem dela ser dissociado. Por esse motivo, ele precisa revelar uma dimensão muito mais expressiva do ser humano. Gabriela Neves Delgado (2006, p. 210) propõe o direito universal ao trabalho digno como sendo uma repercussão de um novo modelo de Direito do Trabalho. Considera que há um ritual de passagem do modelo atual, que se regulamenta basicamente apenas nas relações de emprego, para um modelo universal, que tutele de maneira completa o trabalho livre e digno.

Com isso, entende-se que o direito à vida digna depende da liberdade do homem e de seu acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Ao mesmo tempo em que a preservação do direito fundamental à vida humana digna está intrinsecamente relacionada à possibilidade efetiva de exercício do trabalho digno (DELGADO, 2006, p. 211).

Nesta toada, depreende-se que o direito do trabalho representa um mecanismo cujo objetivo precípua se dá pela necessidade de promoção da dignidade humana, não somente, mas também, a promoção de inclusão regulada e protegida no mercado de trabalho. Através de um aperfeiçoamento contínuo, o direito do trabalho proporciona ideais de justiça social,

cidadania e inclusão, todas relacionadas à salvaguarda da dignidade da pessoa humana, matriz norteadora do Estado Democrático de Direito.

É evidente a relevância da esfera laboral na vida humana, estabelecendo íntima ligação com a dignidade em uma de suas várias possibilidades de reflexo e base para o indivíduo. Ademais, é compreensível que o progresso das relações sociais é que dignifica o trabalho e este se torna essencial para o alcance da dignidade humana, sendo, inclusive, elemento relevante para sua realização, eis que permite ao ser humano suprir os seus direitos básicos.

É perceptível, neste íterim, por ser extraordinariamente expressivo para o desenvolvimento de toda sociedade, o direito ao trabalho digno se tornou um direito fundamental de toda e qualquer pessoa. Dessa forma, o trabalho se torna um prolongamento da própria personalidade humana, que se expressa no grupo em que vive a pessoa humana, vinculando-a, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem. Nessa linha de pensamento, Mauricio Goldinho Delgado alude que:

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos direitos humanos, pois é através deste que o universo social, econômico e cultural dos direitos humanos necessariamente transita, regulando a principal modalidade de inclusão dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista. Incumbe ao Direito do Trabalho, bem como ao Direito Previdenciário, garantir um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que os indivíduos por sua singularidade não seriam capazes de alcançar (DELGADO, 2019, p. 55).

Desse modo, no que diz respeito aos direitos e garantias mencionadas alhures, merecem destaques dois dos mais expressivos e importantes princípios para a sobrevivência do Direito do Trabalho que são o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Proteção, nesse sentido, é o magistério de José Carlos Schmitz:

A Dignidade da Pessoa Humana constitui a unidade dos direitos e garantias individuais e sociais, repelindo qualquer comportamento que atente contra a pessoa humana. Nesse contexto, como instrumento que possibilita o acesso à referida dignidade, o Estado positiva o valor social do trabalho, como fundamento da ordem econômica e social. O trabalho humano responsável pela cadeia de produção recebe proteção em virtude dos direitos inerentes à pessoa humana do trabalhador, da dignidade, advinda esta dos direitos fundamentais (SCHIMITZ, 2012, p. 135).

Pelo até então exposto, verifica-se que os referidos princípios supracitados devem ser compreendidos de forma integrativa, como resultado de uma estrutura jurídica de um Estado Democrático de Direito. Com isto, o protecionismo se esteia na responsabilidade e objetividade que exerce o elemento do trabalho no exponencial crescimento econômico atual, associado também à segurança jurídica e humana que deve transparecer a todo trabalhador.

1.4.1 O princípio da Proteção nas relações laborais

É evidente que há um grande desequilíbrio entre as partes nas relações de trabalho, o empregado é reputado como vulnerável, de forma que não se encontra em condições de igualdade jurídica com seu empregador. Sob esta perspectiva, o protecionismo é considerado uma diretriz elementar na seara trabalhista, porquanto que tenta equiparar a relação entre empregado e empregador, com incisiva interferência estatal. Conforme leciona Vólia Bomfim Cassar:

O princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações de empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes. Desta forma, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formarão a estrutura basilar de todo contrato de emprego. (CASSAR, 2018, p. 170).

Dentro desse raciocínio, entende-se que o empregado já adentra na relação laboral em situação de desvantagem, tanto economicamente, ou pela razão de por muitas vezes aceitar condições indignas de trabalho, tendo em vista ser dependente do emprego para garantir sua sobrevivência.

O Princípio da Proteção é o mais eminente, pois este abrange a finalidade do Direito do Trabalho. Assume o conteúdo de proteção do trabalhador na medida em que busca promover uma igualdade jurídica ante a desigualdade econômica recorrente nas relações trabalhistas, polarizando o empregado e o empregador em vista a disparidade econômica entre ambos.

Dessa maneira, a doutrina divide o referido princípio em outros três subprincípios, (a) *in dubio pro operário*, (b) norma mais favorável, (c) condição mais benéfica. Analisemos:

a) *In dubio pro operário*: Em eventual dúvida, orienta-se que o aplicador do direito, aplique no caso concreto a norma que despende interpretação a favor do empregado. fundamentando o dispositivo principiológico é o entendimento de Vólia Bomfim:

Este princípio corolário do principio da proteção ao trabalhador, recomenda-se que o intérprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente (CASSAR,2018, p.182).

b) Norma mais favorável: Este princípio adverte que existindo mais de uma norma aplicada ao caso concreto, prevalecerá aquela que for considerada mais benéfica ao empregado, independente da hierarquia formal entre as normas (CASSAR, 2018, p. 183).

Assim, a regra da aplicação da norma mais favorável se dá na oportunidade em que havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, há de se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador. Neste sentido, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais conveniente ao trabalhador.

c) Condição mais benéfica: Essa regra determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, “ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis” (LEITE, 2019, p. 225).

O princípio em tela conforme elucida Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 225) é a exteriorização do princípio da segurança jurídica em uma de suas nuances constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu, e o princípio do direito adquirido. De modo diverso, o trabalhador não teria sua segurança cotidiana garantida.

Nessa pletora de acepções, é perceptível que em razão das regras colocadas pela doutrina a respeito dos princípios, busca-se uma igualdade entre as partes nas relações laborais, não somente na seara econômica, mas no sentido de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Dessa maneira, não é suficiente a garantia formal entre as partes, mas é necessário endossar a igualdade substancial para que haja concretização das normas em benefício da parte vulnerável da relação de emprego: o empregado.

1.4.2 O Princípio da Dignidade da Pessoa humana como reconhecimento do mínimo existencial.

A Constituição Federal do Brasil preconiza expressamente, como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito nela constituído, a dignidade da pessoa humana. Neste raciocínio, José Carlos Schmitz (2012, p. 58) preceitua que a Dignidade Humana se assenta como estrutura cardeal do Estado Democrático de Direito e configura como princípio balizador que orienta todo o ordenamento jurídico e tem como finalidade indispensável resguardar as qualidades e os atributos primordiais do trabalhador nas relações laborais.

Ricardo Maurício Freire Soares (2010, p. 142) compreende a dignidade da pessoa humana como instrumento de vedação da degradação do ser humano, tendo em vista a

proteção da integridade física e moral dos indivíduos. Observa-se que na verdade, a dignidade da pessoa como princípio e regra (inciso III, art. 1, Constituição Federal), se empenha em buscar a efetivação dos direitos humanos fundamentais, com vistas a promover a dignidade essencial da pessoa humana.

O referido princípio se encontra positivado no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, e evidencia como instrumento de elevação das garantias que se ampliam por vários dispositivos legais. Ivani Contini expressa que “a pessoa humana é o único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, e que não admite substituição equivalente” (BRAMANTE, 2010, p.85). Dessa forma, a dignidade entranha e se confunde com a própria natureza do ser humano.

Observa-se, nesse ínterim, que o entendimento harmoniza com toda a estrutura essencial do direito do trabalho, reforçando o vislumbre de um trabalho decente como uma forma bastante expressiva de materialização da dignidade da pessoa humana. Ingo Wolfgang Sarlet reforça a aceção de dignidade da pessoa humana:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunidade com os demais seres humanos (SARLET, 2016, p. 68).

A Dignidade humana pode ser vista como “intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente” (SILVA, 2006, p. 146), por isso, que a Organização Internacional do Trabalho preocupada com a proteção e não retrocesso das normas trabalhistas que garantam direitos aos trabalhadores trouxe a concepção de trabalho decente, o qual deve incidir em todas as formas de realização do trabalho. Com amparo nos ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet, constata-se que:

Um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2016, p.124).

Destarte, identifica-se que o supracitado princípio se caracteriza por ser o eixo essencial de direitos e garantias fundamentais e ainda, fonte dos valores éticos e políticos da sociedade. Em outras palavras, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana não tem a

atribuição de tão somente estabelecer direitos e obrigações que assegurem uma vida digna e justa. De certo, além disso, tem o dever de propiciar situações em que a pessoa humana se desenvolva em um ambiente capaz de promover a sua inserção e o progresso de sua dignidade.

1.5 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em decorrência de sua competência normativa, a Organização Internacional do Trabalho inaugurou, em 1999, sua concepção de trabalho decente definida como “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana” (OIT, 1999, on-line).

Nesse sentido, Graça Druck afirma que trabalho decente é o “trabalho exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho” (2016, p. 46).

Partindo do aspecto conceitual, é manifesto que o eixo basilar da concepção de trabalho decente é intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, e como já estudado anteriormente tem esteio essencial em toda a busca pela valorização e dignidade do trabalhador. Caroline da Graça Jacques observa que:

O contexto socioeconômico que impulsionou a formulação do conceito é prioritariamente relevante para o olhar sociológico. Dados da própria OIT (1999) demonstram que naquele ano havia cerca de 150 milhões de desempregados absolutos no mundo, ao passo que muitos trabalhadores possuíam apenas trabalhos ocasionais, por conta própria e pouco produtivos (JACQUES, 2015, p. 71).

Observando esse contexto, a concepção de trabalho decente retoma força em um momento muito característico para o mundo do trabalho e de todos aqueles que vivem dele. As transformações econômicas e as mudanças em curso na época, indicavam para uma progressiva reforma e flexibilização das leis trabalhistas, das relações contratuais laborais e das próprias empresas em uma lógica na qual, em grande parte dos casos, não havia uma relação positiva entre eficiência econômica e justiça social.

Em razão do crescimento exponencial das flexibilizações e precarizações das relações laborais, houve a necessidade de uma norma que fosse capaz de conter esse avanço desenfreado. Nesse contexto, Marcelo Weishaupt Proni repisa os motivos que ensejaram a concepção de trabalho decente:

O conceito de trabalho decente passou a ser utilizado em 1999, no bojo das discussões sobre as Metas do Milênio quando se observou a acentuação, numa escala mundial, dos problemas relacionados ao aumento do desemprego, à precarização das condições de trabalho e ao surgimento de novas formas de informalidade e de desigualdade social. Em 1998, quando a OIT adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, pode-se perceber uma mudança nas suas recomendações referentes ao problema da informalidade. (PRONI, 2010, p. 13)

Diante disso, com vistas a melhorar e propiciar condições dignas para realização de toda forma de trabalho humano, tem-se o que dispõe a aceção de trabalho decente, o qual começou a ser delineado pela Organização Internacional do Trabalho no ano de 1998, que por saber da necessidade de promover a igualdade de acesso ao trabalho produtivo das pessoas e na igualdade de oportunidades, deu início a um conceito com base na proteção social do trabalhador.

A instituição da concepção de trabalho decente insere-se em um processo de reforma e modernização da Organização Internacional do Trabalho em razão da perda do protagonismo de suas ações voltadas à regulação das relações de trabalho em nível global, decorrente das transformações estruturais do capitalismo que ensejaram significativas alterações nos sistemas das relações de trabalho (NETO, 2019, p. 168).

Sob a perspectiva e o magistério de José Cláudio Monteiro de Brito Filho, o trabalho decente pode ser compreendido como “um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e a preservação de sua saúde e à proteção contra os riscos sociais” (2016, p. 61). O mesmo autor elucida alguns dos aspectos essenciais que envolvem o trabalho decente:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhado. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. (...). Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança (BRITO FILHO, 2016, p. 62).

Com o fito proposto de colocar em prática o trabalho decente, em 1999, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, o então Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, Juan Somavia, apresentou aqueles que seriam os quatro pilares estratégicos para a efetivação do conceito de trabalho decente, assim, a concepção de Trabalho Decente é caracterizada como o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos, conforme descrito pelo Organismo Internacional: “a promoção dos direitos no trabalho, a geração de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social”(OIT, 1999, on-line).

A promoção dos direitos fundamentais no trabalho é o primeiro dos objetivos estabelecidos para se promover o trabalho decente, segundo a Organização Internacional do Trabalho, está baseado na ideia de que o trabalho se trata de um direito fundamental.

O segundo objetivo pode ser compreendido como uma ideia para o desenvolvimento social, econômico e pessoal pleno do trabalhador. O terceiro objetivo estratégico orienta-se ao fortalecimento da proteção social e da segurança social, sendo caracterizado como:

[...] sobretudo em face das crises econômicas, entendida essa proteção como oportunidade de fruição de serviços básicos à sobrevivência humana pelos que, de modo permanente ou transitório, não têm condição de manter seu autossustento, sem em razão da inaptidão para o trabalho, seja em virtude do desemprego (VOLTANI, 2019, p. 169).

A amplificação do diálogo social constitui o quarto objetivo estratégico e reproduz a estrutura institucional da Organização Internacional do Trabalho baseada no tripartismo. E tem como esteio o consenso dos atores essenciais de todo o organismo laboral nas deliberações. “A OIT o considera como um instrumento para promover o bem-estar humano e o consenso social; favorecer a paz social e indispensável para alcançá-la; e melhorar o crescimento equitativo, a estabilidade social e o desenvolvimento econômico” (BARROS, 2013, p.117).

O que tudo isso denota, conjuntamente, é que a conceituação de trabalho decente tem como objetivo essencial a defesa de direitos indispensáveis, que mesmo fundamentando toda uma ótica social, são constantemente violados em nome da globalização e do crescimento econômico desenfreado.

No aspecto da efetividade, a Organização Internacional do Trabalho com o objetivo de promover o trabalho decente concentrou seus esforços para a implementação da Agenda Global de Trabalho Decente, “na qual desempenha atividades de treinamento e pesquisa, acarretando o fomento pelo diálogo social tripartite entre governos, trabalhadores e empregadores. Vislumbrando dessa forma, uma cooperação técnica e a efetividade de uma governabilidade democrática” (OIT, 2010, on-line).

Em razão disso, a agenda se apresenta como um dispositivo de grande relevância para a efetivação de todos os ideais que se assenta na busca pela justiça social. Sob essa ótica, para que o conceito de trabalho decente se transforme realmente em um modelo que propõe uma estratégia de ação centrada na valorização do trabalho, “é necessário saber de que forma fazer isso, ou seja, de que forma aplicar esse conceito a distintas realidades e transformá-lo em uma força mobilizadora e orientadora de vontades coletivas, políticas e ações” (OIT, 2010, on-line). Dentro desse contexto, Laís Abramo leciona:

A partir do estabelecimento formal desse compromisso, iniciou-se um processo de disseminação e discussão do conceito entre os constituintes tripartites da OIT no Brasil. Foram realizadas reuniões técnicas tripartites com o objetivo de promover uma discussão inicial sobre os déficits de trabalho decente em dois dos seus quatro eixos (emprego e proteção social), ao mesmo tempo em que se fortaleceram os programas de cooperação técnica que já vinham sendo desenvolvidos pela OIT no Brasil nas áreas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, combates ao trabalho escravo e promoção da igualdade de gênero e raça (ABRAMO, 2015, p. 61).

Vale ainda trazer a lume o disposto na revista da Organização Internacional do Trabalho no Brasil sobre a Agenda Nacional:

No Brasil, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores (OIT, 2006, on-line).

Observa-se que, ao realizar a Agenda de Trabalho Decente, a Organização Internacional do Trabalho buscava transformar o contexto social da época, haja vista que era manifesto o aspecto de deterioração das condições de trabalho. Dessa maneira, a Agenda propõe uma tática de enfrentamento das circunstâncias de precariedade.

Com base nesse propósito, de concretização dos preceitos estabelecidos pela busca do Trabalho Decente, o Governo Brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho, elaboraram a Agenda Nacional de Trabalho Decente. Nesse compasso, em maio do ano de 2006 foi lançada a Agência Nacional de Trabalho Decente (ANTD) pelo então Ministro do Trabalho e emprego, Luiz Marinho durante a Reunião Regional Americana da OIT (OIT, 2010, on-line).

Com efeito, cumpre destacar as prioridades ao se estabelecer uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, quais sejam: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil; Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática. A Organização Internacional do Trabalho enfatiza a importância de se reconhecer a necessidade de uma Agenda Nacional, senão vejamos:

O Plano Nacional de Trabalho Decente tem por finalidade principal contribuir para a promoção do Trabalho Decente no Brasil conforme compromissos assumidos pelo País na Agenda Nacional de Trabalho Decente. A sua implementação visa fortalecer a capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais se destacam: a pobreza e a desigualdade social; o desemprego e a informalidade; a extensão da cobertura da proteção social; a parcela de trabalhadoras e trabalhadores

sujeitos a baixos níveis de rendimentos e produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia; as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural (OIT, 2010, p. 08).

Com todos os instrumentos discutidos com o objetivo de colocar em prática os meios para se alcançar um trabalho decente, percebe-se que o Plano Nacional como consequência da Agenda de Trabalho Decente reafirmou a promoção do Trabalho decente como uma prioridade política do governo brasileiro.

Sendo o objetivo principal o enfrentamento dos incisivos problemas estruturais da sociedade e mercado de trabalho atual, como exemplo: “a pobreza e a desigualdade social, o desemprego e a informalidade, [...] os elevados índices de rotatividade no emprego, as desigualdades de gênero e raça/etnia e as condições de saúde e segurança no trabalho” (OIT, 2015, p.69).

É de se ver que a concepção de trabalho decente está em divergência com o discurso capitalista com o de promoção de um emprego digno ao passo que, a aceção elege a valorização das condições dignas de labor e sua expansão como seu fundamento essencial. Tudo isso, caminha em direção à execução e consolidação do princípio basilar do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana, pois concretiza a elevação do indivíduo a “centro convergente de direitos” do ordenamento jurídico pátrio (DELGADO, 2006, p. 114).

Exposto a concepção de trabalho decente formalizado pela Organização Internacional do Trabalho, o que move o presente estudo é justamente analisar se a terceirização trabalhista atualmente regulamentada respeita os postulados colocados para garantir uma relação de trabalho compatível com o conceito de trabalho decente.

2 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS

Não obstante seu surgimento e difusão não sejam razoavelmente recentes, a real compreensão do fenômeno da terceirização trabalhista propõe entendermos sua introdução na narrativa da evolução do homem-trabalho. Sob esta perspectiva, o estudo histórico, conceitual, jurídico e uma análise do crescimento do trabalho terceirizado se fazem essenciais para que se possa compreender as condições e dificuldades que esse desmedido grupo enfrenta durante uma luta diária por emprego e reconhecimento.

2.1. OS ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO TERCEIRIZADO

A terceirização trabalhista no ponto de vista mundial não é um acontecimento recente, pois ela natural e gradativamente vem progredindo por conta do aperfeiçoamento e transformação dos meios de produção, bem como pela necessidade que as empresas enfrentam por questões logísticas, necessidade financeira, ou mesmo por estratégia econômica.

A terceirização como sistema de produção capitalista tem estreita ligação com as formas de estruturação de produção e conseqüentemente sobre as formas de organização do trabalho. Partindo desse ponto, logo após a Segunda Guerra Mundial surge no Japão, como forma de superação da crise do taylorismo/fordismo, um novo modelo de organização da produção capitalista, denominado toyotismo, que imediatamente foi incorporado pelos países do Ocidente. Discorrendo acerca dessa nova forma de reestruturação produtiva:

Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional inspirado na experiência japonesa no pós-guerra e associado ao avanço tecnológico, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços (ANTUNES, DRUCK, 2013, p. 215).

Esse modelo era caracterizado particularmente pela especialização adaptável, capaz de atender às inúmeras demandas de um mercado segmentado, onde a rígida automação fordista se mostrava ineficiente. Jorge Luiz Souto Maior ao discorrer sobre o surgimento da terceirização enfatiza que:

(...) as fábricas, seguindo o modelo toyotista, se pulverizaram. A produção não mais se faz, integralmente, em um mesmo local, ganhando relevo a terceirização da produção, assim como a atividade de prestação de serviços. A terceirização, apresenta-se, assim, como uma técnica administrativa, que provoca o enxugamento da grande empresa, transferindo parte de seus serviços para outras empresas (MAIOR, p. 09, 2000).

Passou-se então, a se exigir do trabalhador uma multifuncionalidade, tendo em conta que desfrutava no ambiente laboral de maior autonomia e poder de iniciativa no desempenho de suas funções. Desse modo, a empresa hierarquizada passa a ser organizada de forma horizontal, e as atividades são centralizadas no objetivo precípua da empresa, ou seja, sua atividade-fim, reunindo à sua volta prestadoras de serviço que se ocupavam das atividades acessórias e periféricas, denominadas atividades-meio. Nessa acepção, é o magistério de Sérgio Pinto Martins.

A evolução dos modelos de organização do trabalho é historicamente impulsionada pela busca de maior produtividade e, principalmente, de maior controle sobre a força de trabalho. O modelo mais impactante, pela sua expansão em escala mundial, é o toyotismo, ou modelo japonês, que além de promover uma profunda reorganização do trabalho internamente às plantas industriais sustenta-se em uma ampla rede de subcontratação entre grandes firmas (PINTO, 2010, p. 46).

Sobre o novo modelo de produção da época, Luciano Martinez aduz que:

(...) iniciou-se, assim, verdadeira reengenharia da estrutura empresarial: empresas periféricas passaram a contratar trabalhadores sem qualificação ou pouco qualificados para operações de curto tempo (trabalho temporário) ou para a realização de serviços instrumentais; empresas centrais concentraram seus esforços na contratação de trabalhadores qualificados para a operação e fiscalização do processo produtivo final. Essas empresas periféricas associaram-se às empresas centrais e, mediante um processo que se convencionou chamar de terceirização, assumiram o papel de provê-las no que diz respeito aos serviços meramente instrumentais (MARTINEZ, 2019, p. 489).

Diante de um contexto empresarial cada vez mais complexo e competitivo, nota-se que há um caráter de especialização dos serviços e atividades de um modo geral. É nessa perspectiva, que ocorre o que é conhecido como desverticalização das funções, fato que retira da empresa a linha produtiva e repassa para outras especializadas na mesma função. Constatase que a terceirização trabalhista é fruto de um método que busca a redução de custos dos meios produtivos, e ainda, a propiciação de maior presteza nos serviços, bem como, a oferta de mais competitividade no ramo empresarial.

Por seu turno, o início da terceirização trabalhista no Brasil se configurou em meados da década de 1950 com contribuição das indústrias automobilísticas, contudo, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 552), somente obteve suas nuances fixadas na década de 1970, época em que assumiu destaque no ramo empresarial com sua clareza estrutural e dimensão ampliada, justificando por isso, a razão de ter sido na época algo bastante incerto e obscuro.

De mais a mais, se observa que a terceirização teve seu desenvolvimento iniciado no Brasil de forma despreziosa, lenta e gradual. Jacob Carlos Lima aduz que no Brasil, “a

discussão sobre terceirização acompanhou o processo de reestruturação empresarial e a abertura econômica do final da década de 80” (LIMA, 2010, p. 18). O mesmo autor ainda sustenta que:

A precarização, ou processo de precarização, vincula-se a uma maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos nos quais se tenta enxugar os custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais. A transferência de atividades para outras empresas, que se responsabilizam pela organização do trabalho e gestão da mão de obra, elimina custos e ônus com essa gestão (LIMA, 2010, p. 19).

Partindo desse aspecto, e com o grande aumento de demanda das empresas de prestação de serviços no Brasil, se observou na terceirização uma alternativa para a saída da crise econômica advinda da recessão que esteve presente na década de 70.

Nesse limiar, se compreende que a terceirização “resulta de um contexto amplo que podemos chamar de várias formas: reestruturação produtiva, crise da sociedade do trabalho, crise salarial, que resulta em aumento do desemprego, intensificação do trabalho e da maior vulnerabilidade social” (LIMA, 2010, p.18).

Veja-se que o instituto da terceirização acaba acarretando o que se conhece como a precarização do trabalho, dando azo às fraudes, marginalização de empregados e até mesmo condições de trabalho análogas à escravidão. Tal precarização será analisada esmiuçadamente em momento oportuno no decorrer do trabalho. Logo, nota-se que a terceirização modifica não somente a dinâmica empresarial, mas também de grande modo, as relações laborais.

2.2 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDÊNCIAL DO TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL

Em que pese o conteúdo normativo e legislativo da terceirização trabalhista, é essencial destacarmos alguns diplomas legais que foram consequência do processo do trabalho terceirizado. Como bem esclarece Maurício Godinho Delgado (2019, p. 544) o Decreto Lei n.º 200/67 e a Lei n.º 5.645/70 já se esforçavam para estimular uma descentralização administrativa por meio da contratação de empresas privadas visando consecução de serviços meramente executivos ou de operação, como se vê na transcrição a seguir:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. (...)

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização

material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL,1967).

Mesmo diante da ausência do termo terceirização de forma expressa, já se podia identificar uma espécie de trabalho terceirizado no setor público, fazendo com que o Estado ficasse desobrigado de realizar contratações de determinadas atividades de forma direta. Porém, o decreto se apresentava insuficiente para demonstrar os limites para essa descentralização administrativa exercida pelo Estado, motivo que justifica a concepção da Lei nº 5.645/70, haja vista que esta veio para delimitar os parâmetros da contratação indireta do serviço público.

Assim, o artigo 3º, parágrafo único da referida Lei elucida os serviços e atividades passíveis de contratação pela via indireta, com limitação às entidades com personalidade jurídica de direito público. As atividades que poderiam ser objeto da execução indireta se tratavam de atividades que implicavam funções de limpeza, transporte, conservação, operação de elevadores e outras assemelhadas.

Posteriormente, a partir da década de 70, o Brasil passou a conhecer novo acervo legislativo acerca do trabalho terceirizado, tanto para o setor público, quanto para o setor privado, tendo em vista que além do Decreto Lei já mencionado, surgiram também a Lei nº 6.019/74 na qual trata do trabalho temporário, e a Lei nº 7.102/83 que autoriza o trabalho terceirizado de vigilância bancária.

A primeira observação recai sobre a redação da Lei nº. 6.019/1974, considerando que esta introduz sistemática contratual inteiramente distinta do modelo bilateral habitual da relação de emprego, porquanto que prevê na relação contratual trabalhista, três sujeitos e dois contratos.

O dispositivo normativo em discussão originou-se na medida em que havia a precípua necessidade de suprir temporariamente eventuais demandas extraordinárias que surgissem na seara empresarial. Nesse sentido, lúcido é o magistério de Maurício Godinho Delgado ao discorrer acerca da legislação em comento:

O modelo terceirizante da Lei n. 6.019/74 produziu, indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do País, já que contrapunha à clássica relação bilateral (própria à CLT) uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o fato do trabalho do vínculo jurídico que lhe seria inerente. Contudo, ainda assim tal inflexão foi limitada, uma vez que a fórmula do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente, produzindo efeitos transitórios no tempo. (DELGADO, p. 546, 2019).

O referido dispositivo normativo é decorrente do Projeto de Lei nº 1.347 e sua tramitação legislativa, foi conforme Baraúna “repleto de zelo e cautela, para que não se

permitisse a possibilidade de vir a concorrer com o trabalho permanente, já amplamente resguardado por suas conquistas econômicas e sociais” (2004, p. 64).

A concepção legislativa foi centro de várias críticas das quais afirmavam que com a regulamentação, a legislação trabalhista poderia sofrer riscos, visto que poderia haver uma forte onda de demissão para que contratasse somente em contrato temporário. Entretanto, o dispositivo normativo demonstra-se bem restrito e foi editado para que não houvesse o mínimo de abertura para fraudes em contrato de trabalho.

Sob este aspecto, define-se trabalhador temporário como sendo aquele “subordinado à empresa de trabalho temporário, embora presta serviços à empresa tomadora de serviços ou cliente, recebendo sua remuneração também da empresa de trabalho temporário” (MARTINS, 2014, p. 170).

Nesse contexto, vê-se que a partir da lei do trabalho temporário houve uma inovação do Direito laboral em relação aos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, visto que o trabalho temporário apresenta uma relação triangular para as relações de emprego. Logo, a referida legislação regulamentou a situações dos trabalhadores que se integravam nesse novo paradigma laboral, mesmo que essa regulamentação tenha fixado direitos mais modestos dos que os direitos que os trabalhadores clássicos possuem.

Por fim, o processo terceirizante decorrente da Lei n.º 7.102/83, agregou um aspecto importante ao cenário até então alicerçado: a possibilidade de terceirização permanente. Contudo, essa norma restringia-se a uma categoria profissional específica, isto é, os vigilantes.

Para um melhor entendimento desses diplomas normativos, assim como uma forma de traçar limites à prática terceirizante e buscar resolver os conflitos que eram suscitados diante do Poder Judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu a Súmula n.º 256. Desse modo, a Súmula incorporou orientação fortemente limitativa das situações em que era possível a contratação de empregados por empresa interposta, ocasionando assim um caráter mais protetivo aos trabalhadores, *in verbis*:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.ºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (BRASIL, 1986).

Depreende-se, então, que a Súmula n.º 256 limitava a terceirização aos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância bancária (da Lei n.º 7.102, que versa sobre segurança em instituições financeiras), considerando ilícitas quaisquer outras formas de

contratação por empresa interposta, de modo que o vínculo empregatício seria caracterizado em relação à empresa tomadora de serviços. Apesar do entendimento sumulado em comento, Alisson Droppa aduz que:

(...) esse entendimento, que expressava a jurisprudência à época, passou a balizar grande parte das decisões judiciais quer na declaração da existência de vínculo de emprego direto entre o prestador dos serviços e empresa tomadora, beneficiária do trabalho, quer no reconhecimento da responsabilidade solidária das contratantes (DROPPA, p. 130, 2011).

Diante dessa redação seriamente restritiva imposta pela Súmula n.º 256 do Tribunal Superior do Trabalho, a jurisprudência e a doutrina acabaram por expandir sua interpretação, determinando, portanto, a revisão de tal entendimento sumulado. Assim, diante da necessidade de uma definição sobre o assunto, e frente à inércia do Legislativo em fazê-lo, o Tribunal Superior do Trabalho emite uma nova base de entendimento para as terceirizações, através da Súmula n.º 331, de 1993.

2.2.1 O enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho

Anunciada pelo Poder Judiciário como uma resposta à necessidade de regulamentação do instituto da terceirização trabalhista, frente à inércia do Legislativo em fazê-lo, o Enunciado n.º 331 limitou a terceirização, ao elencar hipóteses restritivas em que ela se faria lícita. Nesses termos, evidencia-se:

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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto aquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (BRASIL, 1993).

A primeira observação importante a ser feita diz respeito à redação integral colacionada acima. Em síntese, o inciso I da referida previsão jurisprudencial trazia a intenção da súmula anterior, isto é, buscar a valorização da relação laboral habitual entre empregador e empregado. Sendo assim, a inobservância da norma exposta no inciso primeiro da referida

súmula ocasionaria, assim como já consolidado anteriormente, a configuração do vínculo direto entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviço.

Conquanto, o inciso II trouxe o respeito a regra da essencialidade de realização de concursos públicos para se figurar como empregado de um ente da Administração Pública, em respeito ao artigo 37, II da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Já o inciso III, da referida súmula, veio permitir, de forma clara, a terceirização da atividade-meio da empresa tomadora de serviços. Neste diapasão, o referido inciso deve ser compreendido como um dos mais importantes e essenciais para a desenvolvimento de toda problemática que rodeia o presente trabalho.

É necessário, assim, discernir atividade-meio de atividade-fim. Segundo Sérgio Pintos Martins: “atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, a comercialização etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social” (2018, p. 165). Já a atividade-meio:

[...] pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio a determinados setores da empresa ou complementar. São exemplos da terceirização da atividade-meio: a limpeza, a vigilância [...]

De outro modo, no tocante a responsabilidade da tomadora de serviços, segundo o inciso IV é subsidiária, caso sobrevenha inadimplemento da obrigação trabalhista por parte deste. Átila da RoldRoesler (2014, p. 141) sustenta que essa garantia é decorrente do princípio de proteção ao trabalhador e a teoria do risco, pois quem pratica atividades econômicas deve assumir os riscos de seu empreendimento. Assim, não pode ser aceito entendimento que deixe em desamparo o empregado.

Ulteriormente, a Resolução n.º 174 de 2011, do Tribunal Superior do Trabalho, modificou, a redação do inciso IV da Súmula e acrescentou os incisos V e VI:

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, 2011).

O inciso V, do referido enunciado, procurou abordar a responsabilidade da Administração Pública, sendo que nesse caso, a responsabilidade subsidiária só será configurada se comprovada a culpa do ente, isto é, nos moldes do enunciado, é defeso a necessidade de comprovação que a Administração Pública foi falha na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas (culpa *in vigilando*) ou mesmo que teria efetuado uma escolha ruim da empresa prestadora de serviço (culpa *in eligendo*).

Tal culpa poderá existir, por exemplo, no caso do não recolhimento do FGTS ou da contribuição previdenciária. Consoante ensina Sérgio Pinto Martins:

(...) deverá o empregado comprovar a culpa *in vigilando*. “Uma forma de verificar a responsabilidade é se a empresa prestadora de serviços exigiu da tomadora de serviços a CNDT.” Lembrando que poderá o ente público valer-se da ação de regresso contra a prestadora de serviços (2013, p. 225).

O cerne da questão está no fato que a Súmula n.º 331, busca respeitar a livre iniciativa, na medida em que ela não pode ser compreendida como um sinônimo de liberdade irrestrita do empregador. Sob estas circunstâncias, Helder Santos Amorim leciona que o entendimento sumulado “está em harmonia com os valores constitucionais e a proteção do empregado e também não viola o princípio da legalidade, eis que é fundada em interpretação do sistema jurídico trabalhista, a partir de embasamento constitucional” (AMORIM, 2014, p.77).

Por outro enfoque, muitas são as posições contrárias ao enunciado n.º 331, de modo que acreditam que o dispositivo jurisprudencial permitiu o engajamento e a solidificação da terceirização. Neste ínterim, Jorge Luiz Souto Maior aborda que a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho ao criar a Súmula n.º 331 foi de:

(...) garantir o empreendimento empresarial, e não a da manutenção dos direitos do trabalhador, valendo-se da lacuna legislativa. Isto permitiu a transformação da terceirização, que teoricamente se apresentava como técnica de eficiência da produção, em método que, na prática, manifestamente precariza as condições do trabalho (MAIOR, 2004, p. 2).

Na mesma perspectiva, Grijalbo Fernandes Coutinho critica incisivamente a edição do Enunciado, que muito embora procure estabelecer limites “seguros e eficazes” de contratação de mão de obra terceirizada, acaba por consolidar a flexibilização das normas trabalhistas no âmbito do Poder Judiciário:

Com o novo enunciado orientador de toda a jurisprudência trabalhista a ser observado pelas demais instâncias da Justiça do Trabalho, a flexibilização do direito do trabalho atingiu o seu ápice em termos de pronunciamento judicial do TST. Além da subcontratação nas áreas do trabalho temporário, vigilância patrimonial, conservação, asseio e limpeza, o TST também reconheceu como legal a terceirização

de todos os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (COUTINHO, 2015, p.236).

Visto o entendimento da terceirização trabalhista exposto pela Súmula n.º 331 compreende-se que, apesar do dispositivo estabelecer limites, o mesmo não satisfaz a necessidade de uma regulamentação legislativa, tendo em vista as lacunas que ainda se faziam presentes no âmbito jurisprudencial. Partindo desses pressupostos acerca da Súmula n.º 331, necessário uma análise da Reforma Trabalhista de 2017 e as modificações no instituto da terceirização.

2.2.2 A Regulamentação Legislativa da Terceirização: Lei de Terceirização (Lei n.º 13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017)

Com o crescimento em larga escala do número de desempregados no Brasil, uma reforma trabalhista foi vista com possibilidade, por seus apoiadores, como uma promessa de modernidade e aumento de postos de trabalho no país. Anselmo Luís dos Santos ao abordar os motivos que ensejaram a reforma trabalhista preceitua:

(...) Com efeito, à dita Reforma associou-se a ideia, tão sedutora quanto falsa, de panaceia para todos os males da economia brasileira, de remédio contra o desemprego, de dínamo do crescimento econômico, afinal, os altos índices de desemprego e de recessão econômica – declarou-se – eram efeito do excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no Brasil e impelia os agentes econômicos a despedir ou não contratar pessoas (SANTOS, 2018, p.13).

Em contrapartida, argumentam que a legislação trabalhista brasileira é ultrapassada, justificativa que fortaleceu esse cenário temerário, desaguando na famigerada Reforma Trabalhista, a qual trouxe arriscadas alterações em toda estrutura clássica da relação laboral no ordenamento jurídico, e, por efeito, aos trabalhadores terceirizados.

Nessa toada, destaco trecho do artigo publicado por Évellyn Barbosa Rêgo que reflete de forma precisa a preocupação e receio com as reformas ocorridas:

Na verdade, a nova legislação caracteriza uma inversão de tutelas e não protege, de maneira pormenorizada, o trabalhador terceirizado, deixando-o vulnerável às imposições econômicas que repercutem no cenário jurídico, como insistente pressão para reduzir os direitos dos trabalhadores. (...) Não há foco na especialização dos trabalhadores, muito menos capacitação. O novo regramento, apesar de apresentar algumas disposições genéricas acerca das garantias trabalhistas, regulamentará, na verdade, a ilicitude das contratações, por sucessivas terceirizações, que trazem consigo a diminuição de direitos, salários e, no fim, reduzem o mercado consumidor, podendo, inclusive, ao invés de gerar desenvolvimento econômico, causar prejuízos ao país. É flagrante o objetivo do legislador de, num cenário de crise empresarial, desvirtuar a aplicação dos preceitos trabalhistas, em benefício, justamente, da classe empresária (RÊGO, 2018, n.p).

A Reforma Trabalhista pode ser fracionada em duas etapas: a primeira com a Lei n.º 13.429/2017 – resultado do Projeto de Lei n.º 4.302/1998 e a segunda com a Lei n.º 13.467/2017 – resultado do Projeto de Lei n.º 6.787/2016. A Lei n.º 13.429/2017 ficou, inclusive, reputada como “A Lei da Terceirização”, levando em consideração que agora, além de tratar do trabalho temporário, passou a tratar com exatidão acerca da terceirização, seja ela permanente ou temporária.

Em linhas gerais, pode-se evidenciar que a maior mudança ocasionada pela Reforma Trabalhista em seu primeiro momento no que se refere ao trabalho terceirizado, foi a quebra do paradigma estabelecido pelo inciso III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, já explicitada alhures, possibilitando, assim, a contratação de trabalhadores terceirizados para qualquer atividade da empresa tomadora de serviço, inclusive da sua ocupação precípua, isto é, a atividade fim empresarial.

Devido essa possibilidade de terceirização da atividade principal da empresa, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado intitulam tal instituto como “terceirização desenfreada” isto é, sem nenhum tipo de controle e realizada de forma indiscriminada (DELGADO, 2018, p. 184).

Partindo desse aspecto, a terceirização não mais estaria adstrita às atividades acessórias, à atuação secundária da empresa tomadora, podendo-se, por isso, construir uma relação triangular lícita em torno da atividade-fim. Nesse sentido, merece destaque os artigos. 4º-A e 5º-A introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, alterando a Lei nº 6.019/74, os quais ao serem interpretados sistematicamente reforçam e ratificam essa nova perspectiva:

Art.4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

(...) Art.5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (BRASIL, 1974).

Em uma análise aprofundada desses dispositivos, nota-se que o artigo 4º-A autoriza a terceirização da atividade fim, tão criticada pela doutrina jurídica brasileira, e ainda, a permissão para a realização da quarteirização. A quarteirização é caracterizada, em síntese, como a “terceirização da terceirização”, onde a empresa subcontratada, subcontrata outra para prestar os serviços que ela deveria executar. Logo, nota-se uma verdadeira terceirização em cadeia. Já o artigo 5º-A traz em sua redação a definição da empresa prestadora de serviços, podendo ser pessoa física ou jurídica.

Faz-se imprescindível destacar outras alterações feitas pelo legislador que, de certo modo, protegeu o trabalhador de uma desregulamentação ainda mais latente na relação dos terceirizados. Deste modo, traz-se à colação a redação dos artigos. 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/74, os quais foram alterados pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado (BRASIL, 1974).

O artigo 5º-C, mencionado, tem como objetivo essencial afastar a possibilidade da “pejotização” de trabalhadores, ou seja, obrigar os funcionários terceirizados a criarem pessoas jurídicas para prestarem serviços à mesma empresa, o que descoberta o trabalhador de inúmeros direitos previstos na legislação.

O artigo 5º-D tem a finalidade de fortalecer o entendimento explicitado no artigo anterior, isto é, a proibição de eventual demissão com posterior nova contratação do empregado pela prestadora do serviço antes do prazo estipulado pelo legislador, de dezoito meses, contados a partir da sua dispensa.

A Reforma Trabalhista, dessa maneira, trouxe alterações no instituto da terceirização, sendo a mais relevante a possibilidade de terceirizar a atividade principal da empresa tomadora de serviços.

Em um cenário de grandes conflitos sobre a constitucionalidade dessa alteração legislativa, em 2018 o Supremo Tribunal Federal apreciou as ações da ADPF 324 e do RE 958.252, que desde antes da novidade legislativa já defendiam a possibilidade de ampliação da terceirização e sustentavam a inconstitucionalidade parcial da Súmula n.º 331, do Tribunal Superior do Trabalho. Nessa senda, no próximo tópico abordar-se-á o julgamento das referidas ações, bem como os seus eventuais reflexos na seara laboral.

2.2.3 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252: o novo posicionamento do STF em relação à terceirização da atividade-fim

O Supremo Tribunal Federal (STF) em 30 de agosto de 2018 realizou o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252, com repercussão geral reconhecida, decidindo pela possibilidade

da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, superando o entendimento até então firmado pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Durante o julgamento, restaram polarizadas duas vertentes amplamente distintas, Gabriela Neves Delgado explana acerca das características destas vertentes:

(...) a tese derrotada, lastreada em estudos científicos do campo do Direito Constitucional do Trabalho, da Sociologia do Trabalho e da Economia do Trabalho no sentido de afirmar a proteção social ao trabalho e limitar a terceirização como mecanismo jurídico para evitar a precarização que esta engendra, num conteúdo argumentativo que afirma o caráter social da Constituição de 1988; e a tese vencedora, propaladora da “modernização da economia”, da liberdade de contratação e da promessa de criação de empregos, capitaneada pela maximização das liberdades de iniciativa extraídas do art. 5º, II, da Constituição de 1988 (princípio da legalidade). Os defensores da corrente vencedora entendem que os efeitos precarizantes levantados pelos demais julgadores seriam externalidades e não contingências do processo de terceirização, devendo ser reprimidos os efeitos nocivos, porém não a terceirização em si (DELGADO, 2018, p.25).

Como já explicitado algures, a Lei n.º 13.467/2017 (A lei da Terceirização) autorizou a terceirização da atividade principal da empresa tomadora de serviços, o que veio a ser confirmado pelo julgamento promovido pelo Supremo Tribunal Federal, que se referiu ao período prévio da Reforma Trabalhista, possibilitando, desse modo, a terceirização de todos os setores produtivos, uma vez que foi considerada totalmente constitucional e, tendo como consequência, a inconstitucionalidade de alguns aspectos da Súmula n.º 331, do Tribunal Superior do Trabalho, já tratada em tópico anterior.

Em suma, a referida ADPF interposta pela ABAG - Associação Brasileira do Agronegócio sustenta a violação de quatro preceitos fundamentais, sendo: (1) a valorização do trabalho; (2) o valor social e jurídico da livre iniciativa; (3) violação do preceito que resulta do princípio da legalidade; e (4) violação do preceito que resulta da previsão constitucional da liberdade. Ademais, a associação autora sustenta que as novas formas de organização do mercado produtivo exigem novas modalidades de estruturação da atividade empresarial e das relações laborais, isto é, a modernização das relações de trabalho.

Já o Recurso Extraordinário n.º 958.252 teve como recorrente a Companhia de Celulose Nipo-Brasileira, uma vez que foi impossibilitada pelo Tribunal Superior do Trabalho de terceirizar sua atividade principal. Desta feita, buscou tal possibilidade diante do Supremo Tribunal Federal, onde sustentou, principalmente, que a proibição não tinha fundamento legal. Conquanto, ao princípio da legalidade, reverberam:

(...) as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, fulcradas em interpretação da Súmula 331, impedem a terceirização de mão-de-obra na atividade-fim das empresas, mesmo inexistindo lei que, especificamente, vede a referida prática,

levando à violação da liberdade de contratar e impedindo a competitividade das empresas brasileiras, inclusive no plano internacional (STF, 2018, on-line).

Quanto ao mérito do julgamento da ADPF, restou firmado o entendimento de que seria lícita toda e qualquer terceirização, não se caracterizando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, independentemente de qual etapa do processo produtivo pretenda terceirizar. Estabeleceu-se ainda, que caberia à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da empresa terceirizada, e ainda, responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas e obrigações previdenciárias.

Por oportuno, o Supremo Tribunal Federal também julgou o Recurso Extraordinário com Repercussão Geral de nº 958.252. A bem da verdade, originalmente, tratava-se de uma ação civil pública interposta pelo Ministério Público do Trabalho em razão do caráter precário das condições de trabalho a que a Celulose Nipo Brasileira S/A, ora recorrente, submetia os seus trabalhadores.

Votaram pela terceirização irrestrita os ministros Luís Roberto Barroso, Luiz Fux (relatores), Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Carmem Lúcia. Contra a terceirização ampla e irrestrita e defendendo a manutenção da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 331 do TST), votaram os ministros Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio Mello (STF, 2018, on-line).

Sob esta perspectiva, foi fixada a seguinte tese de repercussão geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. (STF, 2018, on-line)

Destarte, se infere que a decisão em discussão do Supremo Tribunal Federal, lamentavelmente não conseguiu dirimir as controvérsias decorrentes da terceirização trabalhista. Além do que, nota-se um cenário de incertezas e fragilidades no âmbito laboral, haja vista que a terceirização desenfreada abre portas para a imersão de forma mais latente para os processos de precarização das relações de trabalho.

2.3 POR UMA DEFINIÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO

Entender um fenômeno social resulta reconhecer a existência de diversos olhares a seu respeito. Economistas, sociólogos do trabalho e administradores enfrentam a terceirização trabalhista de maneira diversa, restando à área jurídica o desafio de compor o conflito decorrente dessas diferentes compreensões.

Em um impecável contexto doutrinário, Magda Biavaschi, relembrando os preceitos economistas do século XX, quanto ao impulso que mantém o capitalismo em movimento em arquitetar incessantemente novas formas de organização, apresenta a terceirização como uma das expressões dessa complexidade. Diante dessa situação, a busca por uma definição desse meio de contratação deve se dar de forma abrangente, com o objetivo de serem demonstradas as suas várias formas de expressão. Assim:

[...] quanto à terceirização, uma das dificuldades de conceituá-la reside nas distintas formas por meio das quais se apresenta no mundo do trabalho, bem como na multiplicidade de conceitos que lhes são atribuídos. Com contornos variados e, por vezes, de forma simulada, pode ser identificada, segundo Krein: '[...] na contratação de redes de fornecedores com produção independente; na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; na alocação de trabalho temporário por meio de agências de emprego; na contratação de pessoas jurídicas ou de 'autônomos' para atividades essenciais; nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de trabalho; ou, ainda, mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados. Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras, e o da quarteirização, com a contratação de uma empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras, os contratos de facção e os de parceria'. Juridicamente, a terceirização desafia o conceito de empregador, provocando ruptura no binômio empregado-empregador: há um intermediário na relação entre trabalhador e a empresa a quem aproveita a força de trabalho (BIAVASCHI, 2013, p.176).

Fazendo algumas considerações sobre a terceirização trabalhista na seara empresarial, Sérgio Pinto Martins, analisando a terceirização, estabelece que:

[...] a terceirização é uma tendência de modernização das relações empresariais, sendo, portanto, uma realidade. As empresas que se utilizam corretamente da terceirização, com certeza terão muito mais vantagens do que desvantagens. No entanto, será necessário respeitar as normas legais vigentes. (MARTINS, 2018, p.42).

É possível compreender a partir do conceito apresentado pelo autor, que o fenômeno da terceirização é uma técnica de gestão empresarial e não propriamente um instituto jurídico do Direito do Trabalho, mas que este ramo do Direito se apropria de seu conceito para fundamentar as relações trilaterais de trabalho, o que não era habitual nas relações contratuais de trabalho.

Dessa forma, a terceirização trabalhista está completamente conectada às relações econômicas e ao direito do trabalho propriamente dito. Em síntese, se identifica a terceirização como mecanismo de desverticalização, e que assim, envolve uma relação triangular estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, diante disso, contrata trabalhadores cujos serviços prestados se destinam à tomadora. Ainda nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado explica que:

[...] o obreiro, prestador de serviços, 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; e por sua vez 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. 559).

Vê-se que, a terceirização se caracteriza como uma modalidade de contratação de mão de obra trabalhadora, na qual se cria uma relação triangular. Dessa forma, a relação é composta por três sujeitos, isto é, a empresa tomadora de serviços, empresa fornecedora de mão de obra e o trabalhador.

Nesse mesmo sentido, a terceirização trabalhista pode ser conceituada com uma forma de atividade laborativa, na qual o trabalhador não possui vínculo empregatício direto com a empresa em que está prestando o serviço. Isto é, uma empresa terceirizada é contratada com o intento de fornecer pessoal para executar determinado serviço de natureza não essencial a outra empresa.

Sobre mais, do ponto de vista jurídico, a terceirização desafia o conceito de empregador, provocando a ruptura no binômio clássico: empregado e empregador. Apresenta um intermediário na relação entre trabalhador e a empresa a quem aproveita a força laboral. Ainda juridicamente, e conforme elucida Marcos Túlio Viana:

[...] pode ser analisada de forma ampla ou restrita, interna ou externa, correspondendo sempre à hipótese em que um terceiro entra na relação de emprego. Em sentido amplo, identifica-se com a tendência empresarial de realizar parte de suas atividades por meio de outras unidades, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação - econômica ou de organização da atividade empresarial - de terceirização ou descentralização, qualquer que seja a forma contratual utilizada. Em sentido estrito, como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, por seu turno, contrata trabalhadores cujos serviços prestados destinam-se à tomadora (VIANA, 2006, p. 98).

Entende-se que a partir dos conceitos apresentados, que o instituto da terceirização é uma técnica de gestão empresarial e não propriamente um instituto jurídico do Direito do Trabalho, mas este ramo do Direito se apropria de seu conceito para fundamentar relações triangulares de trabalho que devem ser interpretadas de forma restrita, conforme a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar, uma vez que “a relação bilateral é regra de todos os contratos e a terceirização, exceção e, como tal, deve ser interpretada de forma restritiva” (2018, p. 174).

Por tudo que foi exposto, deve-se retomar o que foi afirmado em capítulo anterior e ter como sustentação todo o sistema de princípios do Direito do Trabalho para fortalecer o entendimento de que a proteção ao trabalhador é essencial para garantir que o trabalho,

mesmo que terceirizado, seja realizado em condições decentes, uma vez que essa não é, e nem será uma preocupação dos empregadores e do mercado de trabalho.

2.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS CONTRATOS COMO EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

A terceirização trabalhista é ostentada no ramo empresarial como um meio de contratação capaz de agilizar a fase produtiva, diminuir os custos da mão de obra e gerar mais empregos formais, aumentando a rentabilidade de lucros das tomadoras de serviços, em perfeita consonância com as exigências de flexibilidade, dinamismo e volatilidade do mercado. Contudo, o discurso é falacioso e não se sustenta, conforme será demonstrado a seguir.

Ao contrário do discurso difundido pelos defensores da terceirização trabalhista, não se trata de um fenômeno que tenha como consequência o progresso social, mas apenas um reflexo de como o sistema capitalista e globalizado se apropria da subjetividade do trabalhador para reproduzir seus próprios moldes. Nos ensinamentos de Grijalbo Fernandes Coutinho:

(...) a subcontratação empresarial adotada em nome da lucratividade – isto é, a terceirização -, mais do que qualquer outra medida patronal, é a principal razão do enfraquecimento do trabalho, do movimento sindical, da reação dos trabalhadores ao desemprego, à exploração das mulheres, aos baixos salários, à instabilidade permanente obreira e à luta de classes pela transformação da sociedade (COUTINHO, 2015, p. 152).

Observa-se que os custos desse processo acabam por incidir exclusivamente sobre os empregados, uma vez que a terceirização carrega em si um grande potencial de precarização das condições de trabalho a partir de movimentos de exclusão, é nesse sentido que Graça Druck conclui que a “terceirização constitui uma das principais formas de flexibilização do trabalho, ao viabilizar um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites” (DRUCK, 2007, p. 29).

É muito comum entender a terceirização como sinônimo de precarização no Brasil, uma vez que diversos especialistas e profissionais da seara laboral, além dos próprios trabalhadores, percebem que a terceirização tem como objetivo principal baratear os custos das empresas, acarretando em piores condições de trabalho. Por precarização do trabalho, entende-se, nas palavras de Graça Druck (2007, p. 35) como um fenômeno “em que se instala econômica, social e politicamente uma institucionalização da flexibilização e da precarização

moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho”.

No afã de tratar acerca da precarização nas relações de trabalho terceirizado, Rúbia Zanutelli expõe que esta relação “é caracterizada pela ampliação das jornadas de trabalho, índices elevados de acidentes de trabalho, aumento da rotatividade da mão de obra, crescimento de formas cruéis de exploração dos empregados, aumento na taxa de desemprego” (ALVARENGA, 2016, p. 224).

Simultaneamente, são inúmeras as pesquisas e dados que evidenciam os efeitos prejudiciais da terceirização sobre as condições de trabalho, entre as quais se destacam: diminuição dos benefícios sociais; salários inferiores; ausência de equipamento de proteção, ambiente insalubre; enfraquecimento sindical; jornada laboral mais extensa, entre outros. É nesse mesmo sentido as lições de Bezerra Diniz:

A terceirização insere-se em um contexto maior de flexibilização do trabalho, apontando diversos malefícios, como precarização do trabalho, desemprego, redução salarial, piora nas condições de saúde e segurança, degradação do ambiente de trabalho, dificuldade de organização sindical etc. (BÉZERRA DINIZ, 2012, p. 15).

Tudo isso nos leva a concordar que a precarização no Brasil não está presente somente nos segmentos informais de trabalho. A ampliação de empregos flexíveis, além de diminuir o custo com o trabalho para os empresários, reduz também aspectos inerentes ao trabalho em seu sentido legal.

3 A INCONGRUÊNCIA ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE FORMALIZADO PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

No primeiro capítulo fez-se uma breve exposição dos pontos assegurados e defendidos pela Organização Internacional do Trabalho como sendo fulcrais para o trabalho ser considerado decente. Nestes termos, o presente capítulo se utilizará de dados relativos à terceirização tal qual ela se apresenta na realidade e ainda, as consequências advindas dela, e na mesma oportunidade, verificar se a terceirização trabalhista regulada corresponde aos preceitos mandamentais e protetivos da força humana laboral por meio do conceito de trabalho decente.

3.1 OS IMPACTOS DO FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO DOS FATOS: PREJUÍZO AOS TRABALHADORES

A primeira observação recai no fato que o trabalhador terceirizado é continuamente negligenciado, haja vista a desregulamentação de seus direitos uma vez que são constantemente postos a margem do contexto produtivo. Observa-se então que as empresas cada vez mais utilizam do trabalho terceirizado com intento exclusivo de redução de custos. Pelo exposto, é crucial pontuar os aspectos precarizantes da relação do trabalho terceirizado.

No transcorrer do tópico usaremos principalmente duas fontes de dados. Primeiramente, um estudo realizado pela CUT – Central Única dos Trabalhadores através de seu Dossiê que versa sobre o Impacto da Terceirização sobre os trabalhadores: “Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha” de 2014. A segunda fonte de dados é a Nota Técnica da Diesse – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, de 2017: “Terceirização e precarização das condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes”.

Em se tratando de remuneração, ao desempenhar um comparativo entre os trabalhadores contratados na relação contratual habitual e os trabalhadores terceirizados, apura-se que este recebe uma remuneração média 27,1% inferior ao trabalhador tipicamente contratado (CUT, 2014, p.13). Augusto César Leite de Carvalho ao discorrer acerca das diferenças salariais aborda que:

Questão jurídica igualmente vexatória é aquela que concerne à isonomia salarial entre os empregados efetivos e os que são contratados de modo precário, quer pela modalidade da terceirização de serviços, quer por outro meio qualquer de exonerar-

se a empresa de sua responsabilidade direta pela remuneração dos trabalhadores a seu serviço (CARVALHO, 2018, p.66).

Dessa forma, a exploração do trabalho se torna de certa forma como um desrespeito com o trabalhador terceirizado, pois este empregado é tido como um trabalhador que deve vender sua força de trabalho a um preço muito aquém do que normalmente se pagaria, ainda que produza mais.

No mesmo sentido, lúcido é o magistério de Grijalbo Fernandes Coutinho que entende a terceirização trabalhista como motivo da exploração acima do limite da mão de obra dos trabalhadores, o que ocorre pelo fato dos terceirizados terem salários menores que os empregados contratados diretamente pelo tomador:

(...) da superexploração da força de trabalho resultam duas formas clássicas de precariedade salarial: a extrema, aquela na qual a massa proletária mais frágil não tem acesso direto aos direitos trabalhistas previstos na Constituição e legislação ordinária (CLT), dado o alto grau informalidade no mercado de trabalho brasileiro; a regulada, que abrange os trabalhadores cujos contratos de trabalhos regulados formalmente pela CLT lhes permitem desfrutar das garantias ali previstas e também na Constituição Federal. A acumulação flexível, pelo seu método de retirar direitos de forma enviesada, teria criado outra forma de precariedade, qual seja, a nova precariedade salarial. (COUTINHO, 2015, p. 119).

Outra desarmonia consiste no fato de que o trabalhador terceirizado cumpre 3 horas a mais por semana, quando comparados aos demais empregados, com jornada semanal de 43 horas semanais em média, conquanto que o trabalhador contratado realiza jornada de 40 horas semanais (CUT, 2014, p. 14).

Não obstante, observa-se que os trabalhadores terceirizados trabalham mais, são mais exigidos, e ainda, possuem menores chances de receberem promoções no âmbito interno empresarial, recebem menores salários e, muitas vezes, enfrentam condições de trabalho degradantes.

Ainda, relativamente à rotatividade dos postos de trabalho, enquanto a permanência no emprego para os empregados contratados diretamente é de 5,8 anos, para os terceirizados é de 2,7 anos, isto é, menos da metade. Resultando, portanto em 64% de rotatividade nos empregos intermediados e 33% naqueles diretamente contratados (CUT, 2014, p. 15).

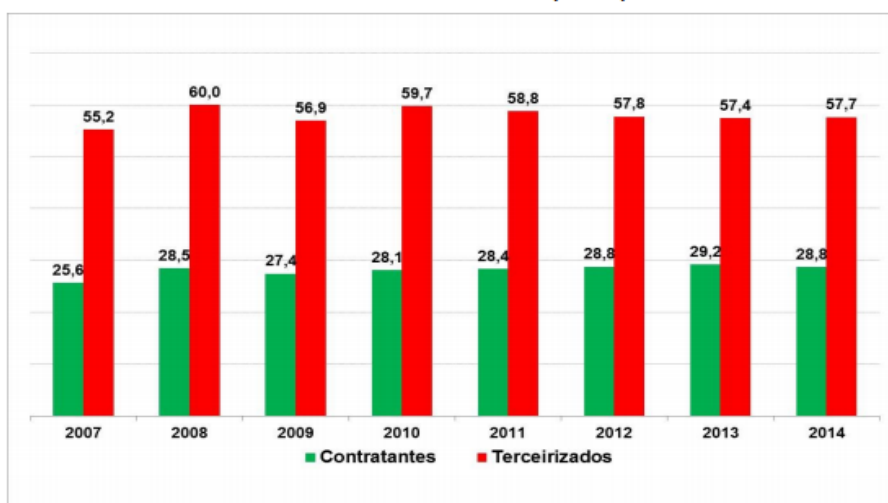
Quanto ao tempo de permanência na empresa, isto é, a rotatividade, Renata Queiroz Dutra expõe que:

[...] as taxas no Brasil para todos os trabalhadores são das mais altas do mundo. Para os terceirizados em setores tipicamente terceirizáveis a média de permanência é de 2 anos e 7 meses, enquanto para os demais trabalhadores é de 5 anos e 8 meses. No setor bancário, que também apresenta uma alta taxa de rotatividade, os correspondentes bancários que permanecem até um ano representam 43% enquanto entre os bancários esse percentual é de apenas 19% (DUTRA, 2015, p.51).

A segunda fonte, a nota técnica da DIEESE demonstra os mesmos fatos e não tão diferentes. De acordo com a estatística, o tempo médio de permanência do trabalhador tipicamente contratado tem a duração média do vínculo de 5 anos e 10 meses. No que diz respeito aos vínculos das atividades tipicamente terceirizadas duram, em média, 2 anos e 10 meses (DIEESE, 2014, on-line).

Ainda se tratando da rotatividade, as estatísticas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE ela se manifesta apresentando que de 80% se trata de trabalhadores terceirizados e 40% são trabalhadores contratados diretamente. Nessa plethora de dados, é o que explicita o gráfico disponibilizado pelo Departamento (DIEESE, 2014, p. on-line).

GRÁFICO 2
Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil - 2007-2014 (em %)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

Esta rotatividade da mão de obra tem grande influência na quebra da identidade de classe provocada pela terceirização, sendo fácil vislumbrar a dificuldade dos trabalhadores terceirizados estabelecerem laços permanentes com os empregados tipicamente contratados.

A disparidade em desfavor dos trabalhadores terceirizados permanece quando o assunto é acidente no âmbito laboral, o percentual de afastamentos por acidentes de trabalho nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1% (DIEESE, 2014, p.26).

O motivo que justifica os números alarmantes se dá na medida em que as empresas não investem em métodos preventivos, mesmo que as atividades apresentem situações de

maior risco aos trabalhadores. Nessa toada, é o magistério dos professores Mauricio Godinho Delgado e Helder Amorim:

O fato dos terceirizados estarem no topo dos que mais sofrem acidente de trabalho se dá pelo fato de que são eles que ocupam os postos de trabalho mais arriscados e perigosos, fator esse que a cada dez acidentes do trabalho oito são registrados por empresas terceirizadas (DELGADO e AMORIM, 2014, p.15).

Temos ainda, o dossiê acerca dos impactos da terceirização sobre os trabalhadores e as proposta para garantir a igualdade de direitos da Central Única dos Trabalhadores-CUT, do ano de 2014, na qual demonstra que terceirização contribuiu consideravelmente para os altos índices de morbidade e mortalidade no ambiente laboral:

A realidade demonstra que a terceirização vem contribuindo, de forma significativa, para incrementar as taxas de morbidade e de mortalidade por acidente de trabalho e mesmo para encobrir seus dados negativos, aumentando também a invisibilidade deste grave problema social e de saúde pública. Longe de serem fruto do acaso, fatalidade ou negligência dos trabalhadores, as doenças e mortes causadas pelo trabalho são evitáveis. É inadmissível e injusto, portanto, que as pessoas continuem morrendo e adoecendo devido ao processo desenfreado de terceirização (CUT, 2014, on-line).

Assim, os acidentes no ambiente laboral ocorrem pelo fato de que as empresas terceirizadas para que tenham menores custos com mão de obra não zelam do local de trabalho onde os empregados executam suas tarefas, ainda que na maioria das vezes a consecução das atividades é realizada nas dependências do tomador do serviço.

Sob o aspecto sindical, diversas são as violações registradas relativos aos direitos fundamentais do trabalho, especialmente no que se refere a liberdade sindical, negociação coletiva e o movimento paredista. Percebe-se que os setores mais vulneráveis à terceirização são os que apresentam os menores índices de sindicalização se contrapostos aos setores mais estruturados onde há a contratação direta.

Com a terceirização, passa-se a ter diversos movimentos sindicais em um único local de trabalho, a Central Única de Trabalhadores ao abordar o assunto, explica: “quando se terceiriza a atividade de limpeza ou vigilância, já temos a possibilidade de diferentes representações. E assim as possibilidades não se esgotam” (2014, on-line).

Sem o sentimento de compatibilidade e pertencimento, os trabalhadores terceirizados não se organizam conjuntamente com os trabalhadores tipicamente contratados, resultando dessa forma na potencialização da pulverização e na fragmentação destes trabalhadores. Todavia não parece coerente a criação de um único sindicato para os trabalhadores terceirizados, visto que abrangeriam diversos trabalhadores de diversas funções e contextos

fáticos distintos o que não se adequa a ideia sindical. Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contra-senso. Sindicato é unidade, e agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato se constitui de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais, culturais, diversificadas vinculações com tomadoras de serviços – os quais, por sua vez, tem natureza absolutamente desigual, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato (DELGADO, 2019, p. 576).

A fragilização das representações sindicais acarreta a facilidade para ocorrência de precarizações no espaço laboral, causando prejuízo aos próprios trabalhadores, já que um sindicato sem unidade perderá força nas negociações e como consequência não terá representatividade nas principais decisões, perdendo assim, sua finalidade essencial.

Além disso, soma-se aos fatores apresentados, o fato de o terceirizado vivenciar rotineiramente o preconceito no ambiente de trabalho. Apesar de que isso não seja um ponto que se apure estatisticamente, a vivência no ambiente laboral com terceirizados ou relatos destes evidencia essa celeuma.

Percebe-se que os terceirizados recebem um tratamento diferente dos empregados tipicamente contratados, seja pelo fato da vestimenta, remuneração inferior, condições de trabalho, qualificação, ou qualquer outra razão, que acaba por acarretar um isolamento deste no ambiente de trabalho, que não se sente pertencente à mesma categoria dos demais. Nessa perspectiva, Jorge Heber Rebouças sintetiza as condições em que laboram os terceirizados:

[...] cada vez menos homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, quase similarmente à época da Revolução Industrial. E, na marca da superfluidade, cada vez mais homens e mulheres encontram menos trabalho, espalhando-se à cata de trabalhos parciais, temporários, sem direitos, ‘flexíveis’, quando não vivenciando o flagelo dos desempregados. [...] Atingimos uma fase do desenvolvimento histórico do sistema capitalista em que o desemprego [combinado ao subemprego] é a sua característica dominante é correlato afirmar que a flexibilização, combinado as condições precárias de trabalho, corrobora e apresenta-se como uma imposição à força de trabalho, submetendo a classe trabalhadora a salários reduzidos, a extensas jornadas e ao alto grau de periculosidade/insalubridade nos ambientes de trabalho (REBOUÇAS, 2011, p. 124 e 125).

Logo, nota-se que, na prática, o trabalhador terceirizado é visto como um trabalhador de segunda classe, levando em consideração que experimenta piores condições de trabalho, e ainda, possui grande parte seus direitos trabalhistas constantemente violados e sucumbidos em nome do capital.

Nesta plethora de acepções, necessária é a preocupação com o nível de intensificação da precarização do trabalho pelo crescimento da terceirização de maneira desmedida, sendo esta apta a viabilizar um retrocesso que proporcionará indesejável e repugnante aproximação com o período que antecedeu a implementação da legislação trabalhista.

Partindo desse aspecto, resta confrontar a terceirização e os postulados sobre o trabalho decente e verificar se compreende aos preceitos mandamentais e protetivos da força humana laboral pelo conceito de trabalho decente.

3.2 TERCEIRIZANDO O TRABALHO DECENTE

No primeiro capítulo fizemos uma breve exposição dos pontos defendidos pela Organização Internacional do Trabalho como sendo cruciais para o trabalho ser considerado decente. Como estudado no capítulo, o trabalho decente a partir do conceito formalizado pela Organização Internacional do Trabalho e do Plano Nacional do Trabalho Decente é considerado como aquele capaz de promover condições humanas fundamentais para a consecução do trabalho.

Repise-se, que o referido conceito busca reduzir as desigualdades sociais, garantir uma governabilidade democrática, o desenvolvimento sustentável, promover empregos de qualidade, oferecer expansão para a proteção social, promover o diálogo social, e melhores empregos com igualdade de oportunidade e de tratamento, trabalho adequadamente remunerado, respeito, difusão e aplicação dos princípios e direitos fundamentais trabalhistas (OIT, 1999, on-line).

Do estudo histórico acerca da atuação da Organização Internacional do Trabalho, principalmente no tocante a políticas adotadas e normas produzidas se extrai que o trabalho decente caracteriza um ideal a ser perseguido pelas políticas públicas e a nortear idealmente as negociações tripartites. Esse ideal pode ser resumido do seguinte modo:

[...] indivíduos serão capazes de alcançar desenvolvimento pessoal pleno e inclusão social pela participação do trabalho, se este for moldado por um conjunto de instrumentos jurídicos que tanto reduzam a extrema sujeição às condições do mercado de trabalho quanto garantam que a relação de trabalho não seja inclinada para a desvantagem do empregado no processo de negociação e na efetiva relação de trabalho (MAEDA, 2017, p. 75)

Na tentativa de comprovar a importância de direitos e garantias do trabalhador, a Organização Internacional do Trabalho instituiu o programa Trabalho Decente, o qual deve ser incluído nos planos a ser implementado pelos países-membros, com o intuito de alcançar os objetivos estratégicos formulados pelo Organismo Internacional (OIT, 2008, on-line).

Sob este aspecto, este tópico irá abordar sobre o trabalho terceirizado partindo dos dados estatísticos já explicitados sobre a temática, relacionando-o aos objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho. Sobre esses dados, já se adianta que o trabalho terceirizado produz consequências que simplesmente são incoerentes com os objetivos propostos pela Organização Internacional do Trabalho.

Estes quatro objetivos estratégicos se definem em: (1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); (2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; (3) a ampliação da proteção social; (4) e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999, on-line).

O primeiro ponto que merece destaque diz respeito aos direitos e princípios fundamentais do direito do trabalho. Dessa forma, correlacionando com a terceirização trabalhista, nota-se que esse fenômeno é capaz de gerar uma crise na sociedade do trabalho e crise salarial, cujos resultados geram um aumento no desemprego, na intensificação do trabalho, resultando assim, uma maior vulnerabilidade social. No contexto principiológico afirmado por Gabriela Neves Delgado, “o trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana” (DELGADO, 2013, p. 107).

Sendo assim, o “trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano” (DELGADO, 2013, p. 107). Por consequência, onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva.

Nesse pensamento, a Organização Internacional do Trabalho tem como objetivo não somente a promoção de um trabalho digno, mas também a concretização da justiça social, que estabelece a necessidade do amplo acesso à justiça e aos direitos sociotrabalhistas. A justiça social está intrinsecamente ligada ao princípio da solidariedade social, que nas palavras de Daniel Sarmento:

Implica o reconhecimento de que, embora cada um nós componha uma individualidade, irreduzível ao todo, estamos também todos juntos, de alguma forma irmanada por um destino comum. Ela significa que a sociedade não deve ser o locus da concorrência entre indivíduos isolados, perseguindo projetos pessoais antagônicos, mas sim um espaço de diálogo, cooperação e colaboração entre pessoas livres e iguais, que se reconheçam como tais (SARMENTO, 2015, p. 338).

Em decorrência de uma situação de total descaso com os trabalhadores terceirizados, são numerosas ações trabalhistas demonstram a falta de respeito pelos direitos que são assegurados aos trabalhadores. Sendo necessária uma compreensão ampla de dignidade da pessoa humana nas relações de labor, abarcando o descumprimento dos preceitos constitucionais que tendem a garantir o aprimoramento da ordem jurídica.

Vê-se também que a terceirização trabalhista ofende o princípio do trabalho digno, que pressupõe o recebimento de uma remuneração capaz de suprir as necessidades vitais, bem como uma vida digna pautada pelo respeito. Sob este aspecto, Gabriela Neves Delgado explicita:

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, ou seja, em qualquer época e cultura o homem deve afirmar e consolidar, na universidade do tempo e do espaço, considerada qualquer hipótese e circunstância, sua condição de ser humano. Além disso, por meio do trabalho, o homem deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social. [...]. Mas a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para seu exercício (DELGADO, 2006, p. 235).

Os objetivos da Organização Internacional do Trabalho também encontram óbice à sua efetividade, conquanto ao que diz respeito à remuneração do trabalhador terceirizado. Dessa maneira, tendo como porto de partida a Convenção n° 100, que afirma que não deve haver salários desiguais para as mesmas funções, sob pena de incidirmos em discriminação entre os empregados, José Cláudio Monteiro de Brito Filho preceitua que essa discriminação é suficiente a “separar alguém para impor a esse alguém um conceito, uma opinião desfavorável por motivos puramente histórico culturais, jamais racionais, por distorção, por disfunção de mentalidade ao longo de um processo histórico cultural” (BRITO FILHO, 2004, p. 54).

Tem o trabalho decente em seus objetivos o compromisso de assegurar a todos os trabalhadores humanos que sejam adequadamente remunerados, em decorrência de suas funções laborais exercidas. Conforme já demonstrado anteriormente, por meio dos dados colhidos pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, o empregado terceirizado recebe seu salário entre 23% a 27% menos que o empregado tipicamente contratado.

Sob este aspecto, o Plano Nacional do Trabalho Decente, elucida que o “trabalho decente é definido como trabalho adequadamente remunerado” (2010, p. 111). Assim sendo, nota-se que a terceirização trabalhista não respeita as normas laborais, e que por ser contrária a própria existência de qualquer forma de trabalho, viola um dos aspectos fundamentais que

norteia a dignidade do trabalhador. Grijalbo Coutinho ao discorrer acerca da remuneração elucida:

A dignidade da pessoa é consequência imediata e lógica de uma justa remuneração. Efetivamente, somente por meio de uma adequada e equitativa contraprestação, o trabalhador pode alcançar seus direitos básicos, e mais ainda, é o salário condizente que proporciona ao homem o direito à vida, à educação, à saúde, à habitação e ao lazer. A fixação e a valorização de um salário mínimo constituem em instrumento para melhoria do padrão de vida dos trabalhadores, diminuindo a desigualdade e colaborando para a inclusão social (COUTINHO, 2015, p.127).

O trabalho decente no Brasil também tem como objetivo diminuir os altos números de rotatividade nos postos de trabalho, a terceirização trabalhista no Brasil, de outro lado, tem sido forma de trabalho que não consegue manter os trabalhadores nos postos de emprego, como se confirma dos dados apresentados pelo DIEESE já explicitado alhures.

De igual modo, o trabalho decente através de seus objetivos, busca reduzir “a pobreza e a desigualdade social” (OIT, on-line), sucede que, a terceirização trabalhista no Brasil não tem sido propulsora na diminuição da desigualdade social, pelo contrário, tem sido motivo para o crescimento de forma significativa e isso se verifica em razão da jornada de trabalho superior dos empregados terceirizado contratantes.

Conforme já suscitado no item anterior, o enfraquecimento da força sindical é um dos mais latentes resultados precarizantes da terceirização trabalhista, sendo que ainda, é totalmente contrário aos objetivos firmados como pilares estratégicos na busca de um trabalho decente pela Organização Internacional do Trabalho. Ademais, importante salutar o efeito de desintegração da identidade coletiva dos trabalhadores, o que justifica o enfraquecimento das entidades sindicais e a ampliação da competitividade entre os próprios trabalhadores.

Em virtude dessas considerações, para que uma relação de trabalho esteja em consonância com os parâmetros do trabalho decente, torna-se crucial que alguns aspectos sejam atendidos. Dentre estes aspectos, está a necessidade que o trabalho seja adequadamente remunerado; que seja exercido em condições de igualdade, devendo atender as normas trabalhistas vigentes e, em especial, os direitos fundamentais do trabalho. Em linhas gerais, percebe-se que o espaço para a precarização, se reduz radicalmente quando existe um compromisso social com o objetivo de efetivar o trabalho decente.

Para cada objetivo do Trabalho Decente acima mencionado, é possível correlacionar com o ambiente do trabalho terceirizado, levando em consideração o descumprimento destas normas e conseqüentemente, maior dificuldade de colocar em prática todas as nuances voltadas para a efetividade de um trabalho decente nas relações laborais do mundo globalizado.

Pelo até então exposto, é perceptível que a terceirização trabalhista é capaz de oferecer salários menores, o esbulho de direitos trabalhistas, a informalidade, a flexibilização dos direitos e assim, são apontados por Grijalbo Fernandes Coutinho “como forma de precariedade absoluta da mão de obra dos terceirizados, o que por via reflexa causa prejuízos também na sociedade e nos trabalhadores diretamente vinculados ao tomador” (COUTINHO, 2015, p. 120). Resultando dessa forma, em desconformidade com os preceitos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.

Já explicitado anteriormente, um dos objetivos essenciais da terceirização consiste na redução de gastos e maximização de lucros, contudo, existem outras formas de se alcançar esse objetivo, temos como exemplo, proporcionar o incentivo fiscal e social das empresas, contudo, não é a realidade, o novo rumo do direito do trabalho, infelizmente, é precarizar mão de obra trabalhadora para promoção da economia o que atinge a previsão constitucional da valorização social do trabalho e princípios protetivos do trabalhador e da própria pessoa humana.

Dessa forma, há um notório desequilíbrio em favor do capital e evidente incoerência com as normas do direito do trabalho, o que faz com que a prática da terceirização de maneira ilimitada seja uma afronta aos princípios trabalhistas e constitucionais do valor social do trabalho e da realização de um trabalho decente.

CONCLUSÃO

Cumprindo o fito proposto, restou evidenciada a relevância de analisar detalhadamente a concepção de trabalho decente proposto pela Organização Internacional do Trabalho conjuntamente com as nuances que envolvem o trabalho terceirizado. Desse modo, examinou-se nos limites de uma monografia a questão do trabalho decente sob o enfoque do conceito da dignidade da pessoa humana e sob o princípio da proteção e suas vinculações ideológicas, e ainda, o reforço acerca da necessidade de se reafirmar a dignidade nas relações de trabalho.

Nesse sentido, o conceito de trabalho decente se apresenta como uma tentativa da Organização Internacional do Trabalho de orientar os debates acerca das condições de trabalho no atual contexto da globalização. Haja vista, que como expresso em sua constituição, a Organização Internacional do Trabalho, tem como prioridade a justiça social e a promoção da paz universal entre os povos, com destaque para as relações laborais.

O conceito universal expresso pela Organização Internacional do Trabalho quanto ao trabalho decente, concilia aspectos que devem ser utilizados como critérios na diferenciação, diante do trabalho degradante.

Nessa digressão, as descontroladas flexibilizações tem trazido intensas mazelas às relações de trabalho, situação apta a desencadear o retorno a condições exploratórias pretéritas, caracterizada pela assimilação do ser humano como se mercadoria fosse. É nessa toada que se faz essencial analisar a compatibilidade da terceirização em seus atuais moldes com a concepção de trabalho decente.

A terceirização trabalhista, assim como evidenciado durante o trabalho, não teve seu surgimento no meio jurídico, mas no âmbito empresarial, e é conhecida como técnica gerencial, que propõe a execução de atividades por terceiros, com o objetivo de maximização de lucros, melhor controle produtivo e diminuição dos custos sociais.

Dessa maneira, foi possível traçar um paralelo entre a terceirização trabalhista atualmente regulamentada e o trabalho decente, o que permitiu entender a realidade através de dados apresentados em pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em parceria com a Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Diante dos dados apresentados foi possível constatar que os salários dos terceirizados são significativamente menores do que os salários dos empregados tipicamente contratados na realização das mesmas atividades; a jornada de trabalho dos terceirizados é significativamente

maior, o que pode acarretar problemas na saúde e segurança no meio ambiente de trabalho; as chances de acidente de trabalho e doenças ocupacionais são consideravelmente maiores, afetando a integridade física e mental do trabalhador; e ainda, há uma alta rotatividade da mão-de obra, o que faz com que o trabalhador alterne períodos de trabalho e períodos de desemprego e tenha dificuldades de planejar a sua vida e priorizar sua formação profissional.

Tomando como base o estudo realizado neste trabalho, é possível constatar que a terceirização trabalhista traz prejuízos aos trabalhadores, e conseqüentemente não atende aos preceitos colocados pela Organização Internacional do Trabalho acerca do trabalho decente. Sob esta perspectiva, lançada as bases para a compreensão do que é o trabalho decente, é possível verificar a convergência entre a terceirização e a precarização das relações laborais.

Por todo o exposto, é manifesto que a terceirização não resiste aos fundamentos do Direito do Trabalho, mostrando-se incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da Organização Internacional do Trabalho, nos quais não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção de trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em 04 ago. 2020.
- AGENDA Nacional de Trabalho Decente. **Organização Internacional do Trabalho.** Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 04 set. 2020.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos Humanos dos Trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2016.
- _____. **Trabalho Decente.** Direito Humano e Fundamental. São Paulo: LTr, 2006.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A Terceirização como Regra?** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/2>. Acesso em: 24 set. 2020.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho Decente como um Direito Humano.** São Paulo: LTr, 2015.
- BEZERRA DINIZ, José Janguiê. **A terceirização e o Direito do Trabalho.** In Revista Trabalho & Doutrina, nº 23, São Paulo: Saraiva, junho de 2015, p. 3-32.
- BRAMANTE, Ivani Contini. **A dignidade da pessoa humana na perspectiva do direito coletivo do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, SP, n. 4, p. 85-97, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em: 28 ago. 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.** Brasília, DF, março, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 24 set. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17102.htm. Acesso em: 24 set. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.. Acesso em: 24 set. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 13.429, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.. Acesso em: 24 set. 2020.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF. 324** Rel. Min. Roberto Barroso, maioria, j. em 30.08.2018. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>>. Acesso em 25 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 958252**. Rel. Min. Luiz Fux, maioria, j. em 30.08.2018. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em 25 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmula 256, TST**. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=256>>. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL.. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmula 331 do TST**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 25 set. 2020.

BIAVASCHI, Magda. **A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil**: limites e possibilidades. In *Revista da ABET*, volume 14 no 1. Joao Pessoa: ABET. <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25700>. Acesso em: 12 out. 2020.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **O acidente de trabalho sob as vistas dos tribunais**. Revista Eletrônica da Amatra XX, Aracaju, n. 04, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 15 ed. Rio de Janeiro: Método, 2018.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: SRT/CUT; Dieese, 2014. Acesso em: 04 jun. 2019.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Revisto e ampliado. 18. ed., São Paulo: LTr80, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

_____, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, vol. 80. n. 3., julho a setembro de 2014, p. 75-89. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71080>>. Acesso em 22 ago. 2020.

DIEESE. Nota Técnica. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho**. Disponível: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 21 de out. de 2020.

DROPPA, Alisson. **A complexidade do fenômeno da terceirização na perspectiva da América Latina.** Revista Mundos do Trabalho, v. 07, n. 13, p. 209-212, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundodotrabalho/article/view/1984-9222.2015v7n14p209/32011>>. Acesso em: 01 Oct. 2020.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. **Terceirização: balanço de uma década.** Caderno CRH. Salvador, vol. 15. n. 37, julho a dezembro de 2002, p. 111-139. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18604/11978>>. Acesso em 11 set. 2020.

DUTRA, Renata Queiroz. **A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 187-214, jul./set. 2014.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano Fundamental ao Trabalho: a sua aplicação no âmbito da Reforma Trabalhista.** In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Ano VII, n. 10, p. 210-230, out. 2018.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual de direito do Trabalho.** 2º ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e a Uniformização das Normas Trabalhistas.** In: Revista Eletrônica. OIT. Dezembro 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011_gunther_luiz_unifor_mizacao_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 ago. 2020.

JORGE, Heber Rebouças. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar = um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho.** 2011. 157 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/279266>>. Acesso em: 07 dez. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTR. 2019.

MAEDA, Patrícia. **A Era dos Zero Direitos.** Trabalho Decente, Terceirização e Contrato Zero-Hora. São Paulo: LTr, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista.** Pontos e Contrapontos. Org. Afonso Paciléo Neto, Sarah Hokim, prefácio Lívio Enescu. São Paulo(SP): Sensos, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2018.

_____, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 9. ed. rev. e ampl., São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 225.

MELO, Rosana; SANTOS, Regina. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001>. Acesso em: 31 Oct. 2020.

NAÇÕES UNIDAS. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 18 ago. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO. Silvio Beltramelli. **Direitos Humanos**. 2. Ed. rev. Atual. Salvador: JusPODIVM, 2015.

PORTELA. Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. Salvador: Editora JusPODIVM, 2015.

RÊGO, Évellyn Barbosa. **A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil: Uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5521, 13 ago. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66910>.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS. Sandro Moreira dos. **Considerações sobre a terceirização no setor público: conhecendo a realidade da UFPR**. Litoral. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/2014>>. Acesso em 07 de dez. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCHMITZ, José Carlos. **A dignidade humana como valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho**. In: Revista Jurídica. CCJ ISSN 1982-4858 v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012.

SILVA. Saynora Grillo Coutinho Leonardo da. PALMISCIANO. Ana Luísa de Souza Correia de Melo. **A Terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social**. Rev. TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed., ampl. e atual. atéago/1998, São Paulo: LTr, 1998.

SOARES, Ricardo Mauricio Freire. **O discurso constitucional da dignidade da pessoa humana: uma proposta de concretização do direito justo no pós-positivismo brasileiro, 2008**. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/10500/1/Ricardo%20Mauricio.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2020.

VIANA, Márcio Túlio. **O que é a terceirização? A Terceirização em Perguntas e Respostas: Tentando Diminuir as Confusões**. Trabalho. Publicado em 01 de abril de 2015. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>>. Acesso em 18 set. 2020.

_____. **As Várias Faces Da Terceirização**. Revista da Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, n. 54, 2006. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/96>>. Acesso em 18 set. 2020.