XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

SAUL DUARTE TIBALDI

FABRÍCIO WANTOIL LIMA

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato

Saul Duarte Tibaldi

Fabrício Wantoil Lima – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-784-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No âmbito do XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI – Goiânia, ocorrido entre os dias 19 e 21 de junho de 2019, o Grupo de Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, coordenado pelos Professores Doutores Maria Aurea Baroni Cecato, Saul Duarte Tibaldi e Fabrício Wantoil Lima, procedeu à apresentação dos artigos selecionados para o Grupo.

Nessa ocasião, pode-se detectar que os textos apresentados – resultados das pesquisas realizadas pelos autores – pendiam, no geral, para dois eixos temáticos, quais sejam, a organização sindical e o meio-ambiente laboral. Essa detecção foi relevante no sentido de propiciar a base para debate profícuo e congruente, conquanto não se tenha elaborado classificação dos textos para cada um dos aludidos eixos. De outro ângulo, verificou-se que boa parte dos artigos, direta ou indiretamente, total ou parcialmente, voltavam-se para a relativamente recente reforma trabalhista, fato explicável pelo impacto desta nas relações laborais, individuais e coletivas.

Dessarte, pensando no eixo formado pelos textos atinentes à reforma trabalhista, vale considerar que a base da regulamentação das relações de trabalho reside na compreensão da necessidade de combater a forte desigualdade de condições de negociação existente entre o prestador e o tomador de serviços. De igual forma, situa-se na vulnerabilidade da grande maioria dos trabalhadores que, carregando a fragilidade de só contarem com sua força de trabalho, dependem da tutela do Estado para laborar em condições de dignidade. Esse é um dos papéis do Estado: reduzir as desigualdades que naturalmente se fazem na sociedade e que impedem, ou ao menos obstam, essas relações que deveriam ser equilibradas.

O trabalho se constitui como a ação antrópica mais relevante. Com efeito, representa, na vida do ser humano, destacada diversidade de papéis, estabelecendo-se como o principal vínculo do indivíduo com a sociedade e, ao mesmo tempo, como necessidade humana, tanto no que concerne a propiciar a subsistência material quanto no que se refere a permitir a proximidade do ideal de criação. Parece claro que, não fosse por isso, não se fariam necessárias as normas laborais que começam a surgir em grande parte do Ocidente, a partir de meados do Século XIX, voltadas para a construção de uma relação específica a ser protegida.

A busca pela harmonia das relações entre tomador e prestador de serviços (em geral, empregador e empregado) estabelece-se e consolida-se no início do Século XX, mas também perde forças diante das técnicas que despontam nas últimas décadas desse mesmo Século. Essas técnicas impulsionaram a agilidade dos meios e formas de produção e comunicação, intensificando a globalização do capital e, por conseguinte, todas as demais dimensões da vida social, econômica, política e cultural. Assim, também as relações de trabalho deveriam ter encontrado formas de transformar a sua regulamentação, sem, entretanto, descartar proposições de proteção estatal.

Notadamente no que interessa ao eixo que se refere ao meio-ambiente do trabalho, vale referir que grande parte do que diz respeito às relações de trabalho constitui, seja direta, seja indiretamente, ambiente laboral. Com efeito, o conceito de meio-ambiente, nesse caso, se afirma sobre tudo que diz respeito às condições experimentadas pelo trabalhador (em seu ambiente de trabalho), no geral, oferecidas ou impostas pelo tomador de serviços. Tais condições podem resultar em bem-estar para aquele que labora para outrem, mas, não raras vezes, têm como conseqüência malefícios físicos, psicológicos e ou emocionais e morais. Por isso se costuma dizer que cabem, nesse quadro, não apenas o que é respectivo a acidentes e doenças profissionais, mas também o assédio de toda ordem e o tratamento não adequado, todos gerados nos locais de trabalho, inclusive as exigências exacerbadas ou inapropriadas de alcance de metas.

Sem que se negue a necessidade de adequar o direito do trabalho aos novos tempos, é preciso convir que não foi exatamente isso que se cuidou de fazer. Nesse aspecto, pode-se dizer que a reforma trabalhista (além da Lei 13.467/2017, a 13.429/2017, esta porque versa sobre a terceirização) que constitui, em sua maior parte, retrocesso dos direitos do trabalhador, sem a preocupação de construir saídas, também aflui, taxativamente, para o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

O último dos eixos acima mencionados concerne ao Direito Coletivo, mais especificamente a alguns aspectos do estado da arte do momento de crise por que passam as entidades sindicais brasileiras. Com efeito, a reforma sindical foi particularmente cruel com o sistema sindical ao demolir suas bases econômicas sem que fossem propostas alternativas para custeio e elevação da representatividade.

Tendo em vista as características próprias do desenvolvimento social e econômico brasileiro, qualquer reforma sindical só poderia ser cogitada de modo a ser realizada de forma gradual e não da noite para o dia, abrupta. Até porque atualmente observa-se uma clara divisão dicotômica no que tange ao modelo sindical: Unicidade ou Pluralidade?

De outro lado, enquanto representantes dos empregados querem sindicatos mais fortes e mais representativos para poder melhor negociar, os representantes dos empregadores querem mais espaço de negociação para, com isso, chegar-se aos pretendidos sindicatos fortes e representativos.

Não há como fortalecer os sindicatos se estes não puderem exercitar a sua musculatura em um ambiente que dê efetividade ao acordo negociado. Falar o contrário seria enfraquecer o patrimônio histórico construído para a proteção do hipossuficiente na desigual relação produtiva. Verdadeiro retrocesso.

Destarte, são louváveis as contribuições e reflexões acadêmicas que buscam reativar o debate com vistas a se chegar a uma melhor representatividade e a um sistema condizente com as premissas acordadas pelos atores sociais em nosso mundo em transformação.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (UFPB)

Prof. Dr. Saul Duarte Tibaldi (UFMT)

Prof. Dr. Fabrício Wantoil Lima (FAN)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TERCEIRIZAÇÃO ILIMITADA: A PROMOÇÃO DO TRABALHO PRECÁRIO E DESIGUAL PELA VIA NORMATIVA

UNLIMITED OUTSOURCING: THE PROMOTION OF PRECARIOUS AND UNEQUAL WORK THROUGH THE NORMATIVE ROUTE

Ailsi Costa De Oliveira

Resumo

O presente artigo pretende analisar como a terceirização ilimitada albergada pela reforma trabalhista, contribui para estimular a criação de postos de trabalho precários, ataca o princípio da igualdade e desvaloriza o trabalho. A tomadora de serviços pode agora terceirizar qualquer atividade, sempre visando à redução de custos. Consequentemente, os impactos desta iniciativa resultam na redução dos custos da mão de obra. Permite-se então, pela via legal, a formação de uma casta de trabalhadores com um patamar de direitos inferior àqueles diretamente contratados.

Palavras-chave: Terceirização ilimitada, Trabalho precário, Principio da igualdade, Reforma trabalhista, Trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The present article intends to analyze how the unlimited outsourcing, sheltered by the labor reform, contributes to stimulate the creation of precarious jobs, attacks the principle of equality and devalues work. The service taker can now outsource any activity, always aiming at reducing costs. Consequently, the impacts of this initiative result in lower labor costs. It is then possible, by legal means, to form a caste of workers with a lower level of rights than those directly contracted.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Unlimited outsourcing, Precarious work, Principle of equality, Labor reform, Worker

1 INTRODUÇÃO

Até o advento das reforma trabalhista de 2017, os contratos de trabalho terceirizados foram disciplinados de acordo com o disposto da Súmula n. 331 do TST. Com a promulgação da Lei n. 13.429/2017 e, posteriormente, da Lei n. 13467/2017, os contratos de trabalho terceirizados passaram a ter um uma normatização específica. Por força desta novel legislação, as limitações impostas pela Súmula n. 331, no sentido de apontar a legalidade destes contratos terceirizados apenas nas atividades-meio parece ter sido superada, permitindo, desta forma, por expressa disposição legal, que os contratos de terceirização possam adentrar em todos os segmentos produtivos de bens e serviços. Trata-se da consagração da terceirização ilimitada.

Constatado este fato, o presente artigo tem como objetivo central estudar os impactos que esta medida legislativa causará na classe trabalhadora, visto que diversos estudos apontam que a terceirização, mesmo com as limitações anteriormente impostas, reduz significativamente o patamar civilizatório dos trabalhadores terceirizados quando comparados aos diretamente contratados.

Inicialmente, o artigo se ocupa de traçar algumas considerações históricas acerca da terceirização de serviços no Brasil para, em seguida, adentrar na análise de como a precarização, que se manifesta das mais diversas formas, atinge fortemente os trabalhadores terceirizados, fragmentando a classe trabalhadora e submetendo o segmento de trabalhadores terceirizados a uma condição de trabalhadores de segunda categoria.

Em seguida, o artigo ocupa-se em analisar se a nova legislação que passou a albergar os contratos de trabalho terceirizados viola o princípio da igualdade, assim como investiga se é possível entender a terceirização como um fenômeno com potencial real de desvalorizar o trabalho humano, ampliando as desigualdades sociais no âmbito das relações e do mercado de trabalho.

2 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS

A terceirização no Brasil deve ser analisada em dois momentos distintos. O primeiro momento tem início no fim da década de 1960 até o advento das reformas trabalhistas de 2017, período em que se inicia um novo momento como resultado das promulgações da nova Lei das terceirizações (Lei n. 13.429/2017) e da reforma trabalhista (Lei n. 13467/2017).

Dentre as diferenças constatadas em ambos os momentos, talvez a que seja mais relevante esteja no tipo de atividade possível de se terceirizar. Enquanto que antes da reforma trabalhista permitia-se, via de regra, apenas a possibilidade de terceirização das atividades-meio, após a reforma esta limitação acabou, ou seja, qualquer atividade passou a ser legalmente permitida. Cabe agora tecer algumas considerações acerca da terceirização antes da reforma trabalhista.

Curiosamente, o fenômeno da terceirização que interessou tanto a iniciativa privada nos últimos anos, teve sua origem como um instrumento que visava à descentralização estatal durante a ditadura militar. No art. 10 do Decreto-Lei n. 200/1967 está disposto que "a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada."[1]

A Lei n. 5.645/1970 alberga um rol exemplificativo de atividades que poderiam ser terceirizadas, de acordo com o disposto no Decreto-Lei anterior. Importante ressaltar que, até aquele momento histórico, "a autorização legal à terceirização no âmbito das entidades estatais é, como visto, limitada exclusivamente a atividades-meio, atividades meramente instrumentais." (DELGADO, 2013, p. 441).

No âmbito da iniciativa privada a Lei n. 6.019/74 que regulamenta o trabalho temporário e a Lei n. 7.102/83 que trata do trabalho de vigilância bancária regulamentaram inicialmente a terceirização.

De acordo com Maurício Godinho Delgado a Lei n. 7.102/83 trouxe para o ordenamento jurídico, pela primeira vez, a possibilidade de terceirização permanente, uma vez que a lei do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente. No caso ainda dos serviços de vigilância, ressalta o autor que com o advento da Lei n. 8.863/94, os trabalhadores terceirizados de vigilância que antes atendiam apenas o segmento bancário, passaram a exercer atividades de vigilância em qualquer estabelecimento público ou privado. (DELGADO, 2013, p. 441).

Ao longo do tempo, a inexistência de uma legislação específica sobre a terceirização, assim como uma evidente escalada nas adesões a este tipo de contrato por parte das empresas, que se aproveitavam deste vácuo legislativo, forçou o judiciário a se posicionar com relação ao fenômeno ascendente da terceirização.

[1] Acrescentava o art. 10, §7º do referido Decreto que: "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."

A Súmula n. 239 de 1985 trazia em seu texto a norma que atribuía o *status* de bancário ao empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico. Este foi um posicionamento inicialmente restritivo quanto à terceirização de atividades bancárias, porém, em 2005 a resolução n. 129 alterou o texto da Súmula dificultando a caracterização do empregado das empresas de processamento de dados como bancários, nos casos em que tais empresas prestassem serviços também a empresas não bancárias ou a terceiros.

A Súmula n. 257 consolidou a posição de não considerar bancário o vigilante contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas.

Outra Súmula importante é a de n. 256 cuja redação original é de 1986. Esta Súmula foi posteriormente revista pela Súmula n. 331[2]. A Súmula n. 256 considerava como legal a contratação de trabalhadores nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis n. 6.017/74 e 7.102/83. Em sentido contrário, a referida Súmula determinava como ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta para exercer qualquer outro tipo de atividade, motivo pelo qual deveria ser reconhecida a formação de vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

A Súmula n. 331 encerrou um ciclo de predominância da normatização da terceirização por meio de Súmulas. Com o advento das reformas decorrentes da Lei das terceirizações (Lei n. 13.439, de 13 de março de 2017) e da reforma trabalhista (Lei n. 13.467, 13 de julho de 2017), a Súmula n. 331 precisará passar por uma profunda revisão, visto que a atual redação praticamente inviabiliza sua aplicação em face no disposto, sobretudo, na reforma. Cabe novamente ressaltar que a maior conquista dos grandes grupos econômicos foi

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

o fato de ampliar a terceirização para qualquer atividade, superando definitivamente a predominância das atividades-meio nos contratos de terceirização.

Com a crescente aplicação da terceirização no contexto das relações produtivas e de trabalho, percebeu-se que uma técnica de reestruturação tão complexa precisaria de uma legislação própria para sua regulação. O problema é que o momento escolhido para a introdução da terceirização no ordenamento jurídico não poderia ter sido pior. Esta inserção ocorreu no bojo da reforma trabalhista que, ao invés de aplicar adequadamente os princípios juslaborais para elevar o patamar civilizatório do trabalhador terceirizado àqueles diretamente contratados, atuou em sentido contrário, mantendo os trabalhadores terceirizados num patamar jurídico e econômico inferior.

Contrariando os anseios de uma significativa parcela da sociedade, mormente da classe trabalhadora, a normatização da terceirização agora com a possibilidade de sua aplicação ilimitada, manteve os trabalhadores terceirizados numa situação de potencial precarização laboral, assim como promoveu e estimulou a desigualdade entre trabalhadores, contrariando direitos fundamentais, especialmente o princípio da igualdade nas relações de trabalho, assuntos que serão detalhados nas próximas linhas.

3 A PRECARIZAÇÃO ILIMITADA DO TRABALHO TERCEIRIZADO

Nas próximas linhas serão traçadas análises acerca da terceirização, mormente no que tange a potencial precarização deste tipo de contrato de trabalho. Atendendo aos interesses de grupos de pressão de natureza econômica, ampliaram-se praticamente para todas as atividades as possibilidades de terceirização. Assim, a contratação de mão-de-obra terceirizada que se restringia apenas as atividades-meio, agora pode ser realizada também para as atividades finalísticas da empresa.

O fenômeno pode também originar uma cadeia de terceirizações sucessivas dependendo única e exclusivamente dos interesses empresariais envolvidos. Em linhas gerais, em matéria de contratação de mão-de-obra, seguindo os preceitos do neoliberalismo que ressuscitou trazendo toda a sua virulência nos últimos anos, conclui-se que por meio da aprovação da reforma trabalhista o Estado concedeu ao empregador as condições legais para dispor com total liberdade da mão-de-obra terceirizada.

Enquanto o empregador tem total liberdade para contratar da forma que lhe convier a força de trabalho em face das novas formas de contratação, *in casu*, da terceirização ilimitada,

muitas vezes resta ao empregado aceitar as formas e condições que se apresentam no mercado de trabalho, sobretudo em períodos de alta taxa de desemprego. Segundo Zéu Palmeira Sobrinho a terceirização é um dos artifícios produtivos criados por um projeto de articulação mundial capitalista. Sustenta o autor que:

> Nesse contexto, a terceirização confirma dois aspectos: primeiro, a de que existem várias formas de o trabalhador pagar a si mesmo para se reproduzir, desde que se preserve a mediação pelo trabalho; segundo, a de que o capital somente se reproduz com a constante inovação das formas de apropriação do trabalho não pago. E isso só se dá porque o capitalista, mesmo na relação informal, tem o controle dos meios de subsistência do operário. Este se apresenta ao mercado coagido pela necessidade de ter que "se vender" para sobreviver. O fato de ter a necessidade de subsistir faz com que o operário transforme a sua capacidade de trabalho em uma mercadoria vendida aparentemente sob a égide da "liberdade", razão pela qual o trabalho assalariado passa a ser imprescindível para a formação e reprodução do capital. (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 94).

O argumento falacioso de que a terceirização seria necessária para fazer com que as empresas pudessem centrar seus esforços nas suas atividades finalistas, deixando a cargo das empresas terceirizadas atividades secundárias ao seu objeto social, foi definitivamente superado com o advento da terceirização ilimitada. A lógica da redução de custos que se dissimulava por trás deste argumento, agora aparece sem rodeios, ou seja, a terceirização é um fenômeno criado para reduzir custos e aumentar as margens de lucro.

Tanto antes da reforma trabalhista quanto agora após a sua aprovação, uma empresa que optasse por terceirizar parte de sua produção de bens ou serviços tinha como objetivo transferir parte de seus custos de produção para a terceirizada. É óbvio que se a manutenção de determinadas atividades em seu próprio parque produtivo fosse mais vantajosa, a opção por terceirizar perderia sentido. Por isso, o valor pago pela tomadora de serviços para que uma empresa terceirizada execute determinados serviços tem a função de reduzir os custos de produção, maximizando seus lucros.

Ocorre que, se tal prática é benéfica a tomadora de serviços e, de certa forma, a empresa terceirizada, o mesmo não pode ser dito quando o referencial está na obediência aos direitos sociolaborais dos trabalhadores. Esta diferença de valor que existe entre os custos reais de produção e o valor pago a menor para que as terceirizadas assumam as atividades precisam ser equacionados. É sempre bom lembrar que a empresa terceirizada também é uma sociedade empresária que tem como objetivo principal a realização de lucro. Dito isto, não apenas se conclui, mas comprova-se que esta equação só fecha diminuindo-se o valor de

trabalho, fato que ocorre das mais diversas formas, tais como: aumento da intensidade do trabalho, precarização do meio ambiente de trabalho e redução de salários.

Ricardo Antunes desfaz por meio de questionamentos precisos os frágeis argumentos utilizados pelos grandes grupos econômicos, no sentido de tentarem incutir a ideia na sociedade de que a permissão legal para a terceirização ilimitada é benéfica para a classe trabalhadora. Dentre os diversos argumentos contrários desenvolvidos contra esta tese, escreve o autor que:

> Se o empresariado quer garantir direitos aos/às terceirizados/as, por que exatamente nessas empresas de terceirização é que a burla e a fraude são mais a regra do que a exceção? [,,,].
> Os empresários dizem que a terceirização cria empregos. Mas como os terceirizados têm, em média, jornadas diárias ainda mais longas, pode-se concluir, por exemplo, que menos terceirizados podem fazer o mesmo trabalho anteriormente feito por mais celetistas. Evidencia-se, então, que não há aumento de empregos, mas sim, maior desemprego, uma vez que de fato a terceirização é uma forma de *redução* de custos e de eliminação de trabalho regulamentado. [...].
> Se os empregos terceirizados são assim tão bons, por que é exatamente nesse setor que os acidentes, os assédios, as lesões e as mortes no trabalho são muito mais intensas? (ANTUNES, 2018, p. 270).

Como forma de exemplificar alguns dos muitos aspectos que impõem a terceirização como uma atividade que precariza as condições de trabalho, o presente estudo tratará nas próximas linhas das evidentes diferenças salarias entre os trabalhadores terceirizados e seus paradigmas diretamente contratados e das múltiplas subordinações a que se submete o trabalhador terceirizado.

Sobre as diferenças salariais entre terceirizados e diretamente contratados pode-se afirmar que além de ser uma condição clara de precarização do trabalho, constitui-se também num evidente exemplo de quebra do princípio da igualdade, conforme será detalhado no tópico seguinte. Grijalbo Fernandes Coutinho exemplifica o problema salarial na terceirização tomando como referencia as terceirizações nas atividades bancárias. O autor apresenta uma série de dados que comprovam que a renda do bancário diretamente contrato é maior que a do terceirizado, além de constatar outros aspectos que degradam a condição social do trabalhador terceirizado como o registro de uma jornada maior, a não participação no PLR, dentre outros. De acordo com estes dados, observa-se que os bancos:

> Rebaixam o valor desta força produtiva a níveis acentuadamente exagerados, pagando aos bancários terceirizados menos da metade da quantia recebida pelos bancários formais, que já percebem salários baixos, afora outras

> vantagens sonegadas ao pessoal fictamente vinculado aos correspondentes bancários. A jornada contratual dos bancários terceirizados é infinitamente maior, sem desprezar o trabalho excedente (horas extras) e as metas muito rigorosas dispensadas aos trabalhadores carentes de organização sindical. (COUTINHO, 2015, p. 137).

Se do ponto de vista individual as diferenças salariais constatadas entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados configuram, por si só, o aspecto precarizador da terceirização, reforça este argumento o fato de que a terceirização cria uma categoria de trabalhadores apartada e reduzida a um patamar inferior sob a perspectiva sociolaboral. Esse grupo de trabalhadores com direitos reduzidos denota a dimensão coletiva da precarização do trabalho terceirizado. A terceirização atinge, portanto, os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores com a mesma virulência.

A reforma trabalhista não trouxe nenhuma solução para estes problemas, ao contrário, o que se verifica é uma disposição legislativa para ampliar um conjunto de condições precarizadoras que já vinham sendo percebidas bem antes da reforma. A reforma trabalhista procura legitimar este cenário de flagrante desrespeito aos valores sociais do trabalho. É o que Ricardo Antunes afirma ser a sociedade da terceirização total. Explica o autor:

> Além da redução salarial, redução de custos, burla de direitos, enfraquecimento da organização sindical e ruptura de seus laços de solidariedade, o projeto da terceirização total objetiva uma regressão sem precedentes na história moderna do trabalho no Brasil, imposta pelo mundo financeirizado (entenda-se, não só dos bancos, mas do grande empresariado industrial, agroindustrial e de serviços que dependem e são resultados, no plano mais geral, da simbiose do mundo financeirizado). Estes setores agora exigem a sociedade da terceirização total. (ANTUNES, 2014, p. 9).

Sob o ponto de vista legal, a Lei n. 13.467/2017 alterou o texto normativo da Lei n. 6.019/74 no art. 4ª-C, I, § 1º, afirmando que contratante e contratada poderão estabelecer, caso entendam, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, incorpora-se ao ordenamento jurídico a possibilidade real de se valorizar trabalhadores tecnicamente iguais diferentemente. Conforme exposto, a terceirização só é viável se estiver associada à redução de custos, pois o lucro também é o objetivo final da empresa terceirizada. Então se há a possibilidade legal de se pagar menos ao terceirizado, por esta fácil analise lógica, certamente a empresa terceirizada o fará.

Além das diferenças salariais existentes entre terceirizados e diretamente contratados, verifica-se outro aspecto nas relações entre estas duas categorias de

trabalhadores. Trata-se da criação de um ambiente discriminatório, tolerado por algumas empresas, que se caracteriza pela presença de uma relação artificial de subordinação criada pelo costume. As relações entre trabalhadores com as mesmas competências que deveriam ser de equidade, perdem esta característica quando terceirizados e diretamente contratados trabalham numa mesma área de atividade.

Isto pode ser verificado no aprofundamento da sensação de desigualdade decorrente da reforma trabalhista no que tange a infraestrutura de apoio aos trabalhadores terceirizados. A Lei n. 6.019/1974 no art. 4ª-C, I, § 2º, alterado pela reforma trabalhista, mais uma vez neste caso, deixa a cargo da contratante disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial, nos casos em que uma quantidade de trabalhadores terceirizados igual ou superior a 20% dos empregados da contratante sejam mobilizados. Mais uma vez pode-se inferir que dificilmente a empresa contratante vai se preocupar com este encargo. Ora, o objetivo de terceirizar é justamente transferir responsabilidade a terceirizada, não ampliar sua estrutura logística para atender necessidade da terceirizada. Porém, o que chama a atenção é justamente a parte final do parágrafo em análise, pois esta possibilidade legal de disponibilização acordada de alimentação e atendimento ambulatorial por parte do tomador de serviços pode ocorrer não para garantir a dignidade das condições de trabalho, mas visando manter o pleno funcionamento dos serviços existente. Resumindo, não houve preocupação alguma do legislador em melhorar as condições sociais do trabalhador pela sua condição humana. O que houve, em verdade, foi a abertura de uma possibilidade legal que pode ser utilizada cujo foco centra-se exclusivamente na otimização das condições de produção.

Além das diferenças salariais existentes entre terceirizados e diretamente contratados, verifica-se outro aspecto nas relações entre estas duas categorias de trabalhadores. Trata-se da criação de um ambiente discriminatório, tolerado por algumas empresas, que se caracteriza pela presença de uma relação artificial de subordinação criada pelo costume. As relações entre trabalhadores com as mesmas competências, que deveriam ser de equidade, perdem esta característica quando terceirizados e diretamente contratados trabalham numa mesma área de atividade. Annie Thébaud-Mony e Graça Druck perceberam a existência deste fenômeno ao estudar a terceirização nos setores químico e petroquímico. Assim explicam:

> A terceirização cria uma perversa relação de poder entre os próprios trabalhadores, caso em que o empregado efetivo torna-se “chefe” do

> subcontratado, pressionando-o, a mando da empresa, a executar tarefas perigosas ou que exigem maior esforço físico, numa clara discriminação em relação ao trabalho "sujo" que caberia aos terceirizados realizar. (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 50-51)

Conforme exposto, não há como se escapar da íntima relação entre terceirização e precarização do trabalho. Este fenômeno já tinha sido percebido e estudado antes da reforma trabalhista nas empresas terceirizadas que se ocupavam de atividades-meio, ou seja, a reforma trabalhista que permite a terceirização ilimitada veio apenas agravar este cenário de precarização, aumentando a quantidade de trabalhadores que passam a ter reduzido o valor social de suas atividades laborais.

Por todo o exposto, é fácil verificar que a proliferação legal da terceirização ilimitada por força da reforma trabalhista ataca indubitavelmente o princípio da igualdade. É sobre os impactos da terceirização no princípio da igualdade a próxima análise a ser desenvolvida no presente artigo.

4 A VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

A admissão por parte dos Poderes estatais da execução de atividades terceirizadas sem limites, em nada contribui para diminuir as desigualdades sociais decorrentes das relações de trabalho. Se a própria reforma trabalhista, em seu conjunto, reduziu drasticamente o patamar civilizatório oriundo do arcabouço normativo juslaboral historicamente construído, em se tratando do trabalho terceirizado este abismo foi bem maior. É que, conforme analisado anteriormente, a reforma trabalhista incorporou ao ordenamento jurídico diversas situações flagrantemente discriminatórias. Algumas destas situações já eram percebidas nos moldes anteriores de terceirização permitidos pela Súmula n. 331, apesar das frequentes tentativas de burlar a norma sumulada, o que tornava ainda mais evidente a precarização do trabalho terceirizado, mas a verdade é que terceirização ilimitada trouxe um revestimento legal sobre o tema, ou seja, legalizou-se o trabalho precário por uma de suas principais vias, a via do trabalho terceirizado.

Em linhas gerais, pode-se afirmar que a possibilidade legal aberta para a terceirização ilimitada é o capítulo mais recente e dramático de um fenômeno brasileiro que Ricardo Antunes denomina de epidemia da terceirização verificado nas últimas duas décadas. De acordo com o autor esta epidemia:

> Contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Nesse campo – da organização do trabalho – evidencia-se, através da terceirização, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao de escravo, e a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados "terceiros", cuja denominação já revela a distinção ou a condição à parte , de fora, externa. As diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento, que em geral é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (como refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in)segurança, entre outras coisas. (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

As diversas situações de precarização dos trabalhadores terceirizados supracitadas fazem crer que existe uma real desigualdade de tratamento entre terceirizados e diretamente contratados. Assim, não há como deixar de perceber que a reforma trabalhista violou o princípio da igualdade, *in casu*, permitindo a terceirização ilimitada que incorporou ao ordenamento jurídico a possibilidade legal de discriminação. Impende ressaltar que se antes da reforma trabalhista a precarização dos trabalhadores terceirizados estava restrita aos limites impostos pela Súmula n. 331, agora esses limites desapareceram e o trabalho precário tende a se alastrar na terceirização ilimitada e em suas variações criadas pela reforma trabalhista.

As Leis que regem as relações de trabalho devem ser produzidas visando à promoção à igualdade, sobretudo dentre aqueles que gozam de igual condição social, caso da classe trabalhadora que deve ser tratada e reconhecida em sua uniformidade. É para isto que existem os direitos sociais básicos, incluindo os direitos sociolaborais. Assinala Paulo Bonavides que:

> A importância funcional dos direitos sociais básicos, assinalada já por inumeráveis juristas do Estado social, consiste pois em realizar a igualdade na Sociedade, "igualdade niveladora", volvida para situações humanas concretas, operadas na esfera fática propriamente dita e não em regiões abstratas ou formais de Direito.
> Pelo princípio da igualdade material entende-se, segundo Pernthaler, que o Estado se obriga mediante intervenções de retificação na ordem social a remover as mais profundas e perturbadoras injustiças sociais. (BONAVIDES, 2010, p. 370).

O desrespeito ao princípio da igualdade distorce os verdadeiros objetivos do Estado social. Nesse sentido, Bonavides argumenta que:

> O centro medular do Estado social e de todos os direitos de sua ordem jurídica é indubitavelmente o princípio da igualdade. Com efeito, materializa ele a liberdade da herança clássica. Com esta compõe um eixo ao redor do qual gira toda a concepção estrutural do Estado democrático contemporâneo. (BONAVIDES, 2010, p. 370).

Tomando por base o disposto no art. 170 da Constituição, interpreta-se com certa facilidade que a terceirização nos moldes recentemente normatizados contraria o valor do trabalho humano no segmento específico dos trabalhadores terceirizados. A valorização do trabalho humano deve ser reconhecida por igual para toda a classe trabalhadora.

Viola o princípio da igualdade a edição de normas que estimulem a criação de verdadeiras castas de cidadãos. Permitir que isto aconteça é contribuir para a injustiça social e a desigualdade. Nesse sentido, cabe citar o pensamento de Celso Antônio Bandeira de Mello acerca da valorização igualitária do trabalho. Segundo o autor a valorização do trabalho humano não é apenas:

> Um comando para o legislador e uma diretriz inafastável quer para o Executivo, na produção de sua política econômica e social, quer para os empregadores. Ela é – mais que um simples programa – uma *fonte de direito subjetivo* para o trabalhador. Quer-se dizer: qualquer ato, normativo ou concreto, que traduza desrespeito à valorização do trabalho será inconstitucional e estará, desde logo, transgredindo um direito de todos e de cada um dos indivíduos atingidos. [...].
> Deveras, a Carta Constitucional não pode valer menos que uma lei, que um regulamento ou uma portaria do Ministério do Trabalho.
> Se o texto constitucional proclama que "a valorização do trabalho é fundamento da ordem econômica", isto significa que erigiu esta noção em princípio, vale dizer, em cânone mais forte que uma simples regra – pelo quê ele é invocável como supedâneo imediato de uma pretensão jurídica. (MELLO, 2009 p. 37).

Esta desvalorização do trabalhador terceirizado afeta o princípio da igualdade no aspecto formal, uma vez que o conjunto normativo que garante a terceirização ilimitada, além de não garantir a proteção de todos os trabalhadores igualmente, passa a ser utilizada de maneira desvirtuada e inconstitucional, como meio de reduzir as garantias sociais dos trabalhadores terceirizados.

As próprias distorções geradas pela reforma nas diferentes formas de contratação acabam por estimular o empregador a escolher a terceirização. Conforme visto, a redução de custos com o consequente aumento da margem de lucro dos tomadores de serviço acaba por recair no barateamento da mão de obra e, contrariamente ao disposto na Constituição, aumentando as desigualdades sociais.

Não há razão lógica para tratar diferentemente o trabalhador terceirizado que faz parte do mesmo mercado de trabalho que aquele diretamente contratado. Terceirizados e diretamente contratados fazem parte de uma mesma classe, a classe trabalhadora e se inserem numa mesma situação concreta, a venda da força de trabalho. Então, tratar distintamente terceirizados e diretamente contratados viola também a dimensão material do princípio da igualdade.

De acordo com Guilherme Machado Dray o conceito material de igualdade significa, essencialmente, que o princípio da igualdade "deve atuar no sentido do tratamento diferenciado de situações concretas dissemelhantes, de forma a evitar o aprofundamento das desigualdades realmente existentes na sociedade." (DRAY, 2015, p. 90).

Aplicando-se este conceito nos contratos de trabalho terceirizados, pode-se concluir que o atendimento ao princípio da igualdade passa, necessariamente, pela elaboração de um arcabouço normativo que eleve o patamar jurídico do trabalhador terceirizado rigorosamente aquele que se encontra os trabalhadores diretamente contratados.

Esta interpretação pode ser encontrada, por exemplo, nos escritos de Celso Antônio Bandeira de Mello quando discorre sobre a necessidade de correlação lógica entre o fator adotado como diferenciador entre os cidadãos e a disparidade de tratamentos jurídicos entre elas. Nas palavras do autor:

> A discriminação não pode ser gratuita ou fortuita. Impende que exista uma adequação racional entre o tratamento diferenciado construído e a razão diferencial que lhe serviu de supedâneo. Segue-se que, se o fator diferencial não guardar conexão lógica com a disparidade de tratamento jurídicos dispensados, a distinção estabelecida afronta o princípio da isonomia. [...].
> Em síntese: a lei não pode conceder tratamento específico, vantajoso ou desvantajoso, em atenção a traços e circunstâncias peculiarizadas de uma categoria de indivíduos se não houver adequação racional entre o elemento diferencial e o regime dispensado aos que se inserem na categoria diferenciada. (MELLO, 2010, p. 39).

Por todo o exposto, pode-se inferir que manter significativa parcela da classe trabalhadora que só encontra trabalho em empresas terceirizadas num patamar jurídico e econômico inferior, por força de uma legislação discriminatória, provoca uma série de problemas sociais, pois contribui para as desigualdades sociais, especialmente no mercado de trabalho, além de aumentar a concentração de renda dos grupos empresariais que agem como tomadores de serviços.

As recentes decisões do STF reconhecendo a terceirização para as atividades finalistas fazem crer que a sociedade conviverá, pelo menos durante algum tempo e com

maior amplitude, com o fenômeno da terceirização. Resta, portanto, concentrar todos os esforços para que a legislação discriminatória elaborada para o fenômeno da terceirização no bojo da reforma trabalhista, reforma esta tratada por Rodrigo Carelli como "vandalismo legislativo,"[3] seja urgentemente revista. É preciso dizer também que a revisão das normas que regem a terceirização constitui apenas um ponto dentre diversos outros que precisam ser revistos dentro da Lei n. 13.467/2017, para que o país volte a retomar o rumo civilizatório necessário a manutenção do Estado Democrático de Direito.

5 CONCLUSÃO

A terceirização foi ganhando espaço nas relações de emprego brasileiras de forma lenta e gradativa, tanto no âmbito da Administração Pública quanto na iniciativa privada. Até o advento da Súmula n. 331, havia uma perspectiva limitadora da terceirização a certas profissões de apoio, caso dos vigilantes, assim como uma limitação temporal deste tipo de trabalho nos contratos temporários. O certo é que a Súmula n. 331 ampliou as possibilidade de terceirização, mormente aquelas ligadas a atividade-meio.

A terceirização é uma via aberta para a precarização do trabalho. Diversos estudos apontam que a terceirização reduz as condições sociais dos trabalhadores jurídica e economicamente. Isto ocorre, essencialmente, porque a empresa terceirizada existe, assim como qualquer sociedade empresaria, para obter lucro.

Para que uma empresa opte em terceirizar sua produção de bens e serviços, inclusive sem as limitações anteriores a reforma trabalhista que restringia esta opção apenas as atividades-meio, é necessário que, para além de uma suposta otimização logística, exista, fundamentalmente, uma perspectiva evidente de redução de custos, pois não faz sentido transferir suas atividades aumentando custos.

Para terceirizar, é preciso, portanto, promover o rebaixamento do valor das forças produtivas. Tal fato resulta no desvalor da mão-de-obra que se manifesta das mais diversas formas como, por exemplo, por meio do pagamento de salários menores, condições inferiores de saúde e segurança do trabalho e burla dos mais diversos direitos. Enfim, a terceirização

[3] COURA, Kalleo. **Reforma trabalhista: modernidade ou vandalismo?** Durante embate com o juiz do trabalho Marlos Melek, Rodrigo Carelli afirmou que as mudanças na legislação não foram uma reforma, mas um "vandalismo" com os direitos do trabalhador. Ademais, a reforma sofre de "indigência cientifica". Rodrigo de Lacerda Carelli é professor da UFRJ e procurador do MPT da 1ª Região. Disponível em: < https://jota.info/trabalho/reforma-trabalhista-modernidade-ou-vandalismo-04082017>. Acesso em: 21 de agosto de 2017.

promove a precarização do trabalho, situação que tende a atingir um número cada vez maior de trabalhadores por conta da permissão legal de terceirizar ilimitadamente.

A reforma trabalhista não foi criada visando à elevação do patamar social dos trabalhadores terceirizados aos níveis daqueles que são diretamente contratados. Contrariamente, por força do próprio texto legal, os contratos de trabalho terceirizado podem ser reconhecidos com medidas claramente discriminatórias, atacando frontalmente o princípio da igualdade, tanto sob o aspecto formal quanto material.

Nos moldes albergados pela reforma trabalhista, a terceirização ilimitada também não tem limites para servir como instrumento de promoção das desigualdades nos contratos e no mercado de trabalho. Trata-se de um texto perverso, que procura revestir de legalidade a divisão da classe trabalhadora, criando com esta permissividade estatal, uma casta inferior de trabalhadores vilipendiados em diversos direitos sociolaborais.

Por todo o exposto, conclui-se que a terceirização ilimitada criada por lei e avalizada pelo STF, afasta cada vez mais o Brasil da agenda para o fomento e manutenção de postos de trabalho decentes. Trata-se de uma opção que contraria os objetivos fundamentais albergados constitucionalmente, pois se valendo do mercado de trabalho, estimula a construção de uma sociedade injusta e segmentada.

6 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total.** Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015.

_____. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

_____; DRUCK, Graça. **A epidemia da terceirização.** In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora.** São Paulo: LTr, 2015.

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

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais.** São Paulo: Malheiros, 2009.

_____. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. atual. 18. tir.. São Paulo: Malheiros, 2010.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva.** São Paulo: LTr, 2008.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. **Terceirização: A Erosão dos Direitos dos trabalhadores na França e no Brasil**. in: DRUCK, Graça; FRANCO Tânia (orgs). A perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.