

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA – UNOESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: DIMENSÕES MATERIAIS E EFICACIAS DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS
LINHA DE PESQUISA: DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS

POSSIBILIDADES E POTENCIALIDADES DE USO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA ADEQUAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO AOS DITAMES DO TRABALHO
DECENTE

Vladimir Andrei Ferreira Lima

Chapecó-SC, março de 2023

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA – UNOESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: DIMENSÕES MATERIAIS E EFICACIAS DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS
LINHA DE PESQUISA: DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS

POSSIBILIDADES E POTENCIALIDADES DE USO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA ADEQUAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO AOS DITAMES DO TRABALHO
DECENTE

Vladimir Andrei Ferreira Lima

Dissertação submetida ao Curso de Mestrado em Direito da
Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, como
requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

**Orientadora: Professora Doutora Regina Stela Corrêa
Vieira**

Chapecó-SC, março de 2023

L732p Lima, Vladimir Andrei Ferreira.
Possibilidade e potencialidades de uso da negociação
coletiva para adequação da terceirização aos ditames do
trabalho decente / Vladimir Andrei Ferreira Lima. – 2023.
211 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade do
Oeste de Santa Catarina, 2023.
Bibliografia: f. 190-211.

1. Direitos fundamentais. 2. Terceirização. 3.
Negociação coletiva do trabalho. I. Título.

CDD 341.27

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo conteúdo e pela integridade metodológico-científica conferida ao presente trabalho, isentando a Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, a Coordenação do Curso de Mestrado em Direito, a Banca Examinadora e a Orientadora de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Chapecó-SC, março de 2023

Vladimir Andrei Ferreira Lima
Mestrando

VLADIMIR ANDREI FERREIRA LIMA

**POSSIBILIDADES E POTENCIALIDADES DE USO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA ADEQUAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO AOS DITAMES DO TRABALHO DECENTE**

Dissertação submetida ao Curso de Mestrado em Direito da
Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC, como
requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.
Chapecó, março de 2023.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Regina Stela Corrêa Vieira
Universidade do Oeste de Santa Catarina

Professor Doutor Carlos Luiz Strapazzon
Universidade do Oeste de Santa Catarina

Professor Doutor Robison Tramontina
Universidade do Oeste de Santa Catarina

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira
Universidade Federal de Ouro Preto

Chapecó-SC, março de 2023

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS:

ACP: Ação Civil Pública

AMG: Acordo Marco Global

ADPF: Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ABAG: Associação Brasileira do Agronegócio

CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CNPJ: Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CENIBRA: Celulose Nipo Brasileira S/A

CUT: Central Única dos Trabalhadores

CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CONAFRET: Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho

CONCLAT: Congresso Nacional da Classe Trabalhadora

CLT: Consolidação da Leis do Trabalho

CRFB/88: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CCT: Convenção Coletiva de Trabalho

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EPC: Equipamentos de Proteção Coletiva

EPI: Equipamentos de Proteção Individual

FUP: Federação Única dos Petroleiros

FAT: Fundo de Amparo ao Trabalho

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

INMETRO: Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia

ISO: International Organization for Standardization

LINDB: Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

MPT: Ministério Público do Trabalho

NU: Nações Unidas

NR's: Normas Regulamentadoras

ODS: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

OEA: Organização dos Estados Americanos

OIT: Organização Internacional do Trabalho

PIDESC: Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

PNAD Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PL: Projeto de Lei

PLC: Projeto de Lei Complementar

RGPS: Regime Geral de Previdência Social

RAIS: Relação Anual de Informações Sociais

RE: Recurso Extraordinário

SRT: Secretaria Nacional de Relações de Trabalho

SDC: Seção de Dissídios Coletivos

SDI-1: Subseção de Dissídios Individuais

STF: Supremo Tribunal Federal

TACCT: Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

TIR: Turno Ininterrupto de Revezamento

RESUMO

Trata-se de dissertação vinculada à linha de pesquisa “Direitos Fundamentais Sociais” do PPGD da UNOESC que tem por temática o estudo das possibilidades e potencialidades do emprego da negociação coletiva como forma de assegurar os direitos fundamentais sociais à isonomia de condições de trabalho e progressividade dos direitos trabalhistas, bem como garantir a adequação da terceirização à noção de trabalho decente, entendendo-se por trabalho decente, aquele executado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT). O modelo terceirizante rompe com a estrutura clássica bilateral do Direito do Trabalho, entre empregador e empregado, formando uma relação triangular com um “terceiro”. Em virtude da fragmentação da tradicional relação bilateral de emprego, os empregados terceirizados, quando comparados aos trabalhadores efetivos da contratante, estão subjugados a um patamar inferior de proteção trabalhista, vulnerando-se, assim, sobretudo os direitos fundamentais à isonomia de condições de trabalho e vedação ao retrocesso social. Nesse contexto, a doutrina sugeriu o emprego de “instrumentos jurídico retificadores”, como forma de contornar as mazelas ocasionadas pela terceirização, estabelecendo balizas para a prática, a exemplo da isonomia remuneratória, responsabilização do tomador de serviços, revisão da representação sindical, dentre outras medidas. Todavia, tais mecanismos recomendados pela literatura especializada, com o intuito de adequar a prática aos ditames do trabalho decente, têm encontrado tímida (ou nenhuma) guarida na jurisprudência sedimentada dos tribunais e na recente legislação regulamentadora do tema (Lei 13.429/2017 e 13.467/2017), que não os consolidou em seu interior. Assim, esta pesquisa se debruçou sobre o estudo da possibilidade dessas construções doutrinárias retificadoras da terceirização serem implementadas pelos sindicatos, por intermédio da negociação coletiva, ante o insucesso de sua adesão pela via legislativa ou jurisprudencial, o que justifica a investigação. O problema motivador da pesquisa foi condensado na seguinte pergunta: quais as possibilidades e potencialidades do uso da negociação coletiva como forma de, na terceirização, assegurarem-se os direitos fundamentais sociais à isonomia de condições de trabalho e à progressividade dos direitos trabalhistas, bem como garantir sua adequação à noção de trabalho decente? Para responder esta indagação, analisou-se o emprego da negociação coletiva enquanto instrumento hábil a promover o trabalho decente em relação à terceirização e garantir direitos como a isonomia de condições de trabalho e progressividade de direitos sociais. A partir do exame de instrumentos coletivos do estado de Santa Catarina que versavam sobre a terceirização, observou-se que a negociação coletiva é uma importante ferramenta apta a proteger e promover os direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, podendo, inclusive, ir além das medidas jurídico retificadoras da terceirização sugeridas pela literatura especializada, em virtude de sua capacidade criativa ilimitada, desde que represente uma elevação do padrão de proteção social. Empregou-se o método dedutivo e a estratégia metodológica de coleta e análise de informações envolveu a pesquisa bibliográfica, legislativa, jurisprudencial e documental.

Palavras-chave: Direito coletivo do trabalho. Direitos fundamentais sociais. Trabalho decente. Terceirização. Negociação coletiva de trabalho.

ABSTRACT

This is a dissertation linked to the research line "Fundamental Social Rights" of the PPGD of UNOESC, that has as theme, the study of the possibilities and potentialities of the use of collective labor negotiation as a way of ensuring fundamental social rights to the isonomy of working conditions and progressivity labor rights, as well as guarantee the adequacy of outsourcing to the notion of decent work, which can be understood as one executed in conditions of freedom, equity, security and human dignity (ILO). The outsourcing model breaks with the classic bilateral structure of Labor Law, between employer and employee, creating a triangular relationship with a "third party". Due to the fragmentation of the traditional bilateral employment relationship, outsourced employees, when compared to the permanent workers of the contracting company, are subject to a lower level of labor protection, thus violating, especially, fundamental rights to isonomy of working conditions and prohibition of social regression. In this context, the use of "correcting legal instruments" has been suggested, as a way of correct the lowering of working conditions caused by outsourcing, establishing limits to the phenomenon, such as remuneration isonomy, responsibility of the contracting company, review trade union representation, among other tools. However, these mechanisms recommended by the specialized literature, as a way to adapt the practice with the aim of adapting the practice to the pillars of decent work, have found timid (or none) protection in sedimented jurisprudence and in recent regulatory legislation on the subject (Law 13.429/2017 and 13.467/2017), which did not consolidate them in this interior. Thus, this research focused on the study of the possibility of these doctrinal constructions rectifying outsourcing to be implemented by trade unions, in view of the failure to implement it through legislation and jurisprudence, which justifies the investigation. The motivating problem of the research was condensed into the following question: what are the possibilities and potentialities of using collective negotiation as a way, in outsourcing, to ensure the fundamental social rights to isonomy of working conditions and progressivity of labor rights, as well as guaranteeing their adequacy to the notion of decent work? To answer this question, the use of collective negotiation was analyzed, as a skillful instrument to promote decent work in relation to outsourcing and guarantee rights such as isonomy of working conditions and progressivity of social rights. From the examination of collective instruments in the state of Santa Catarina with clauses that dealt with outsourcing, it was observed that collective negotiation is an important tool capable of protecting and promoting the fundamental rights of outsourced workers, and may even go beyond legal measures. rectifiers of outsourcing suggested by the specialized literature, due to its unlimited creative capacity, as long as it represents an increase in the standard of social protection. The deductive method was used and the methodological strategy of collecting and analyzing information involved bibliographic, legislative, jurisprudential and documentary research.

Keywords: Collective labor law. Fundamental social rights. Decent work. Outsourcing. Collective negotiation of work..

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 TERCEIRIZAÇÃO, REGULAÇÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS	20
1.1 TERCEIRIZAÇÃO: O CONTEXTO HISTÓRICO QUE LEVOU AO SEU SURGIMENTO.....	20
1.1.1 Uma breve análise das metamorfoses do processo produtivo no norte global no século XX: a nova morfologia da classe trabalhadora.....	20
1.1.2 O cenário brasileiro: flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho.....	28
1.2 PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	35
1.2.1 Terceirização e seus contornos.....	36
1.2.2 Regulamentação legislativa esparsa e Súmula 256 do TST.....	42
1.2.3 A Súmula 331 do TST.....	47
1.2.4 As Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 – Breves observações.....	51
1.2.5 As decisões do STF sobre terceirização.....	62
1.3 APONTAMENTOS CRÍTICOS.....	67
1.3.1 Direitos fundamentais sociais e precarização social do trabalho.....	67
1.3.2 A (suposta) inevitabilidade do modelo e sua (in)adequação ao ordenamento jurídico.....	83
2 TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E TRABALHO DECENTE	94
2.1 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO.....	94
2.1.1 Um recorte da terceirização e suas divisões.....	95
2.1.2 Os desafios impostos pela terceirização.....	97
2.2. TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO DECENTE.....	100
2.2.1 Elementos que integram a noção de trabalho decente.....	100
2.2.2 Mecanismos jurídico retificadores da terceirização.....	106
2.2.2.1 Proposições doutrinárias.....	108
2.2.2.2 Recepção jurisprudencial e legal (Leis 13.429/2019 e 13.467/2017).....	115
2.3 APONTAMENTOS CRÍTICOS.....	119
2.3.1 O elemento dialógico como fator de democratização e adequação da terceirização ao primado do trabalho decente.....	119

CAPÍTULO 3. TERCEIRIZAÇÃO, SINDICALISMO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA	128
3.1 DO SINDICALISMO DE COMBATE AO SINDICALISMO NEGOCIAL.....	128
3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E FLEXIBILIZAÇÃO.....	134
3.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E TERCEIRIZAÇÃO.....	141
3.4 POTENCIALIDADES DE ADEQUAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	148
3.4.1 Santa Catarina: uma análise dos instrumentos coletivos que versam sobre terceirização no estado.....	149
3.5 APONTAMENTOS CRÍTICOS.....	169
3.5.1 Crise do Sindicalismo.....	170
3.5.2 Possibilidades e potencialidades de negociações coletivas transnacionais.....	174
CONCLUSÃO	184
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	190
REFERÊNCIAS – LEGISLAÇÃO E DOCUMENTOS	199
REFERÊNCIAS – INSTRUMENTOS COLETIVOS	206

INTRODUÇÃO

A terceirização é fenômeno que se expandiu no mundo, sobretudo na segunda metade do século XX, em um contexto de avanços tecnológicos e implementação de novos modelos de organização empresarial, decorrentes da passagem do padrão fordista/taylorista para um modelo flexível de produção. No Brasil, desenvolveu-se à revelia de uma legislação normatizadora da prática de forma geral, sobrevivendo apenas regulamentações esparsas tratando da matéria em determinadas atividades.

Ela constitui-se em um fenômeno multifacetado, notadamente marcado pela transferência a terceiros de atividades que a própria empresa poderia executar com empregados próprios, o que justifica o uso do epíteto “terceirização”. Em decorrência desta fragmentação da tradicional relação bilateral, estudos apontam que os terceirizados recebem salários menores, têm maior rotatividade no emprego e são mais vitimados em acidentes de trabalho, quando comparados aos empregados efetivos da empresa tomadora (DIEESE, 2017). Ademais, possuem uma organização sindical incipiente em virtude da sua vinculação ao sindicato da empresa prestadora de serviço (DELGADO, 2017). Assim, o uso desta prática, no Brasil, violaria, assim, direitos fundamentais sociais dos trabalhadores terceirizados, como a isonomia de condições de trabalho¹ e vedação ao retrocesso social², se afastando da noção de trabalho decente sedimentada pela OIT, ao alocá-los em condições de proteção social inferiores quando comparados aos empregados efetivos da empresa contratante.

Nesse contexto, doutrinadores da seara trabalhista formularam proposições de mecanismos jurídicos para coibir o emprego da terceirização de modo a precarizar as condições de trabalho. É o que Miraglia (2008) chama de “mecanismos jurídico-retificadores” e Delgado (2012, 2017) denomina de “controle civilizatório da terceirização”. São ferramentas que visam compatibilizar este processo com as normas que regem a utilização da

¹ O princípio da isonomia nas relações laborais decorre do art. 5º, *caput*, da Constituição de 1988 que dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” combinado ao art. 7º, XXXII, da Constituição de 1988 que preceitua que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. E especificamente a isonomia salarial está presente nas Convenções 100 (OIT, 1953), 111 (OIT, 1960) e 117 da OIT (OIT, 1962), e no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) (NU, 1966). O tema é retomado no tópico 1.2.4.

² O princípio da vedação ao retrocesso social também chamado de princípio da progressividade dos direitos trabalhistas decorre dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º da CRFB/1988) e, sobretudo, do art. 7º, *caput*, da Constituição de 1988, o qual dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

força de trabalho no mundo e no Brasil (DELGADO, 2012, p. 472), buscando aproximar o instituto da noção de trabalho decente.

Todavia, quando se fala em trabalho decente, há uma tensão no que diz respeito à possibilidade de conciliação da terceirização com seus postulados. Assim se faz necessário salientar desde o início que, quando no âmbito dessa pesquisa se emprega expressão “adequar a terceirização à noção de trabalho decente”³, utiliza-se o termo “adequar” e outros correlatos, em seu sentido de “adaptar” ou “amoldar-se”. Ou seja, tomando-se a noção de trabalho decente como parâmetro ou molde, almeja-se perseguí-la, aproximando-se a prática, dentro do possível, das bases que a compõem. O objetivo é resgatar na relação terceirizada os postulados que gravitam em torno da ideia de trabalho decente, corrigindo as distorções ocasionadas pelo fenômeno, resgatando direitos fundamentais sociais violados, como a isonomia das condições de trabalho e a progressividade dos direitos trabalhistas.

Maurício Godinho Delgado (2012) assim sistematiza os principais instrumentos jurídicos aptos a alcançar a adequação jurídica da terceirização: isonomia remuneratória entre trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços; responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas oriundos da prática terceirizante e; revisão da representação sindical, pois é no universo “de trabalhadores da empresa tomadora de serviços, em que se integra o obreiro terceirizado em seu cotidiano profissional, que ele encontrará sua categoria profissional e seu efetivo sindicato” (DELGADO, 2012, p. 480).

Apesar desse esforço hermenêutico da literatura especializada buscando ajustar a terceirização aos ditames do trabalho decente trazidos pela OIT, a jurisprudência consolidada não acolheu estes instrumentos jurídico-retificadores (ou o fez de forma tímida). Inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do recurso extraordinário nº 958.252 (tema 725) (BRASIL, 2018), entendeu pela possibilidade de terceirização de qualquer atividade da empresa, independente de seu objeto, e no recurso extraordinário nº 635.546 (tema 383) (BRASIL, 2021) decidiu que não há isonomia remuneratória entre trabalhadores efetivos e terceirizados. Já a legislação que passou a regular o assunto de forma ampla no ano de 2017, alterando a Lei 6.019/1974, também não implementou, da forma como foi sugerida pela doutrina, os mecanismos jurídico-retificadores da terceirização, autorizando o uso da prática de forma irrestrita.

³ E muitas outras expressões similares também são utilizadas no bojo desta pesquisa, as quais cita-se a título meramente ilustrativo, como “ajustar”/“garantir a adequação” à “noção”/“ditames”/“postulados”/“preceitos” de(o) trabalho decente ou “assegurar o trabalho decente”, “promover condições decentes de trabalho”, “dispensar um tratamento decente”, etc.

Em que pese as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal e normatização do tema, são muitas as contradições e questionamentos que a prática ainda suscita, não estando esgotado o debate em torno do instituto. Vislumbra-se, nesse cenário, a possibilidade de utilização da negociação coletiva, como forma de implementação dos instrumentos jurídicos propostos pela doutrina, capazes de adequar a terceirização à noção de trabalho decente trazida pela OIT, evitando-se a violação dos direitos fundamentais sociais à isonomia de condições de trabalho e à vedação ao retrocesso social.

Feitas estas breves considerações, sintetiza-se como objeto desta pesquisa o estudo do emprego da negociação coletiva como forma de assegurar os direitos fundamentais sociais à isonomia de condições de trabalho e progressividade dos direitos trabalhistas, bem como garantir a adequação da terceirização à noção de trabalho decente. Tendo em vista o objeto acima delimitado e os esclarecimentos iniciais, o problema motivador da pesquisa pode ser condensado na seguinte pergunta: quais as possibilidades e potencialidades de uso da negociação coletiva como forma de, na terceirização, assegurar os direitos fundamentais sociais à isonomia de condições de trabalho e à progressividade dos direitos trabalhistas, bem como garantir sua adequação à noção de trabalho decente?

Uma análise primária do tema e seu recorte, permitiu partir de três premissas. Na primeira, a terceirização, que em um primeiro momento surgiu como forma de gestão do trabalho, no Brasil se tornou instrumento de barateamento do labor em virtude da insuficiente proteção dos trabalhadores terceirizados por parte dos sujeitos estatais. Em que pese as balizas propostas pela doutrina especializada como forma de conformar o instituto aos preceitos que norteiam a noção de trabalho decente, evitando-se a violação de direitos fundamentais sociais, elas foram timidamente recebidas pelo Poder Judiciário em sua jurisprudência, e foram ignoradas pelo Poder Legislativo quando regulamentou o tema no ano de 2017, por meio da Lei nº 13.429 e Lei nº 13.467. Este deixou passar a oportunidade de sedimentar garantias sociais a estes trabalhadores e ratificou desigualdades quando, por exemplo, sequer assegurou isonomia salarial entre o empregado efetivo e terceirizado.

A segunda premissa diz respeito à possibilidade de compatibilização analítica da terceirização com a noção de trabalho decente. Tendo em vista que, se a priori a terceirização implica em rebaixamento das condições de trabalho, sua conciliação com os postulados do trabalho decente não seria viável pois representaria a admissão da possibilidade de legitimação jurídica da precarização e subalternidade. Diante desta tensão, torna-se necessária a compreensão do que a OIT entende por trabalho decente, bem como do que diz sobre a

terceirização, com o intuito de se avaliar se pode se buscar a compatibilização desta com aquele.

A última premissa parte do fato do processo terceirizante possuir uma natureza flexibilizadora que lhe é inerente, a qual fragmenta a estrutura clássica do Direito do Trabalho (relação bilateral de emprego) e atinge uma coletividade de trabalhadores. Tendo em vista o entendimento normativo e jurisprudencial que admite flexibilizações, mas mediante negociação coletiva, pressupõe-se que a prática também deve ser precedida de negociação coletiva. Outrossim, conjectura-se que o acordo ou convenção coletiva de trabalho celebrado entre sindicato obreiro e empresa, ou com o sindicato das empresas envolvidas, teria o potencial de consolidar os instrumentos jurídicos capazes de assegurar o trabalho decente para os trabalhadores terceirizados, bem como resguardar os direitos fundamentais sociais à isonomia das condições de trabalho e vedação ao retrocesso social.

Deste modo, a partir destas três premissas a serem analisadas, a hipótese levantada em relação ao problema proposto, pode ser assim sintetizada: a negociação coletiva é mecanismo capaz de garantir direitos fundamentais trabalhistas ao empregado terceirizado, como isonomia de condições de labor e progressividade de direitos sociais, retirando-lhe da invisibilidade e dispensando-lhe um tratamento decente ao garantir-lhe um patamar mínimo de direitos sociais consagrados na Constituição brasileira e em normas internacionais de proteção ao labor. Outrossim, ela teria até mesmo o potencial de se impor em relação a empresas transnacionais, retificando as mazelas ocasionadas pela terceirização em direção a outros países.

Como forma de testar a hipótese formulada, definiu-se como objetivo geral da pesquisa analisar as possibilidades e potencialidades do emprego da negociação coletiva, enquanto instrumento hábil a promover o trabalho decente em relação à terceirização e garantir direitos fundamentais como a isonomia de condições de trabalho e progressividade de direitos sociais. Insta advertir que quando, quando se fala em “possibilidade” do emprego da negociação coletiva como forma de adequar a terceirização à noção de trabalho decente, a pesquisa visa tratar tanto da possibilidade de compatibilização analítica da terceirização com a ideia de trabalho decente, bem como da questão de quais o(s) possível(eis) sindicato(s) apto(s) a capitanear(em) o processo negocial. Já o emprego da expressão “potencialidades” da negociação coletiva, como forma de promover condições de trabalho decente na terceirização, diz respeito à investigação da criatividade jurídica dos instrumentos coletivos de trabalho em trazer balizas para a prática, aptas aproximá-la dos preceitos que compõem a noção de trabalho decente.

A partir desta meta traçada, a pesquisa foi desdobrada em três capítulos, além desta introdução e das considerações finais. No primeiro capítulo, designado de “Terceirização, regulação e direitos fundamentais”, com o intuito de situar a conjuntura histórica em que ganhou ênfase a terceirização, procede-se a uma breve análise das metamorfoses do processo produtivo no mundo (Norte global)⁴ no século XX e da nova morfologia da classe trabalhadora que desponta nesse contexto. Em seguida, debruça-se sobre o cenário brasileiro especificamente, em que emergiram legislações flexibilizadoras do Direito do Trabalho, momento em que a terceirização, que já era utilizada no país, assume destaque. Diante desta pequena introdução, analisa-se a evolução do instituto no Brasil, partindo-se dos contornos do que pode ser compreendido por terceirização, sua regulamentação por legislações esparsas e pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, até o advento das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, bem como das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal. Ante estas elucidações e compreensões primárias, realiza-se um diagnóstico da eventual violação de direitos fundamentais sociais por meio da terceirização, observando-se se ela implica na precarização social do trabalho, como forma de testar a validade da primeira premissa, bem como se examina a (suposta) inevitabilidade do modelo, diante do ordenamento jurídico.

Tendo em vista a grande produção bibliográfica sobre o tema e suas diferentes perspectivas de abordagem, não se adota um marco teórico único na abordagem do capítulo inaugural. Assim, neste primeiro momento, em que se busca fazer um resgate histórico das transformações que ocorreram na forma de gestão da força de trabalho no início do século XX, nos países capitalistas do norte global, em um primeiro momento, máxime a passagem do modelo fordista/taylorista para o toyotismo, com o intuito de se expor o contexto que levou à emergência de práticas flexibilizadoras e, de forma mais acentuada, do modelo terceirizante da força de trabalho no mundo e sua difusão na esfera corporativa, recorrer-se-á à Teoria do Direito do Trabalho e Sociologia, sobretudo aos autores Delgado (2012, 2017, 2019), Souto Maior (2017) e Ricardo Antunes (2009, 2013, 2015), sem prejuízo de outras abordagens (HARVEY, 1992; ANDRADE, 2014, SILVA, 2007, por exemplo). Ultrapassado o enfoque das transformações dos processos produtivos no norte global, enfatiza-se, no tópico seguinte, o cenário brasileiro, e no exame da flexibilização do Direito Laboral pátrio, recorre-se a Miraglia (2008), Souto Maior (2013), Pinheiro e Miziara (2020) e Delgado (2003). Estes

⁴ Assim como Braga e Santana (2015, p. 530), nesta pesquisa emprega-se a expressões sul global e norte global para, no caso do primeiro termo, fazer referência à regiões capitalistas periféricas e semiperiféricas do atual sistema internacional estratificado e hierarquizado, cujos ritmos de transformação social e exploração econômica diferem mais ou menos acentuadamente dos países localizados metaforicamente no norte global.

mesmos autores estão presentes na análise da regulação do instituto no Brasil, complementados por outras perspectivas, como de Viana (2017), Garcia (2017), Lima (2017, 2019). O referencial teórico é diversificado, também, na parte final do capítulo, quando se examina a precarização social do trabalho, merecendo destaque Delgado e Dutra (2019), Viana (2017), Linhart (2014) e Dutra (2018).

O segundo capítulo, intitulado de “Terceirização, precarização e trabalho decente”, traça um recorte da terceirização e suas divisões, interna e externa, explicitando os desafios derivados de cada uma destas manifestações do fenômeno. Em seguida, analisa as formas de adequação da prática à noção de trabalho decente trazida pela OIT, expondo-se o que se entende por trabalho decente no âmbito desta pesquisa. Este suporte permite avaliar a possibilidade de compatibilização da terceirização com os ditames do trabalho decente, avaliando-se, assim, a segunda premissa traçada. Em seguida, examinam-se instrumentos jurídico-retificadores trazidos pela doutrina especializada, voltados à correção das mazelas por ela ocasionadas, acompanhada da investigação de sua recepção pela jurisprudência sedimentada e pela novel legislação regulamentadora do tema (Leis 13.429/2017 e 13.467/2017). Por fim, analisa-se o fator dialógico presente na negociação coletiva, como forma de adequação da terceirização ao primado do trabalho decente.

O marco teórico deste capítulo é capitaneado por Viana (2017), umas das principais referências sobre o tema, em especial, pelo seu protagonismo na classificação do modelo terceirizante em interno e externo, permitindo assim destrinchar suas contradições, seus sentidos, seus efeitos (visíveis e invisíveis) e seus aspectos jurídicos. O autor sugere também medidas que entende adequadas à correção do fenômeno. Nesta mesma senda, também apresentando formas de corrigir as distorções ocasionadas pela prática, apresenta-se os “mecanismos jurídico-retificadores” da terceirização propostos por Miraglia (2008), e os instrumentos destinados ao “controle civilizatório da terceirização”, sugeridos por Delgado (2012), sem prejuízo de várias outras abordagens que auxiliam no exame da temática.

O último capítulo, designado de “Terceirização, sindicalismo e negociação coletiva”, traça um breve panorama do sindicalismo no Brasil, fazendo uma exposição da passagem do modelo de sindicalismo de combate para o sindicalismo negocial, para em seguida, proceder a uma detida análise das mais diversas formas de flexibilização de direitos trabalhistas que, em regra, quando permitidas, devem vir acompanhadas da negociação coletiva. Estes apontamentos permitem explorar a relação entre negociação coletiva e terceirização. Neste norte, avança-se em direção à pesquisa dos instrumentos coletivos do estado de Santa

Catarina⁵, no recorte temporal selecionado, que versavam sobre a terceirização, com o objetivo de se averiguar as possibilidades de uso da negociação coletiva como forma de adequar a terceirização à noção de trabalho decente sedimentada pela OIT, bem como de assegurar o respeito ao direito fundamental à isonomia de condições de trabalho, instituindo-se, também, a progressividade dos direitos trabalhistas. Esta base permite testar a terceira hipótese. E tendo em vista que a terceirização externa pode se dar em direção a outros países, no caso das empresas transnacionais, destinou-se um último tópico a refletir sobre a possibilidade de se estabelecerem negociações coletivas transnacionais, bem como para análise do papel da negociação coletiva e outras estratégias contra hegemônicas em um ambiente marcado pela crise do sindicalismo.

Assim, para abordar as transformações do movimento sindical, a pesquisa adota como marco teórico Delgado (2017a), que faz um balanço histórico do sindicalismo no Brasil, Reis (1993) e Negro e Gomes (2013), os quais descrevem insurgências de escravos e trabalhadores no século XIX e início do século XX, e Antunes (2018), que esquadrinha a passagem do modelo de sindicalismo de combate ao negocial. As lições de Delgado (2017a) também se fazem presentes no estudo dos vínculos entre negociação coletiva e flexibilização, juntamente a Lima (2017). O exame das convenções coletivas dispensa um referencial teórico, uma vez que diz respeito à análise e sistematização dos dados apurados. E, no que tange a abordagem da crise do sindicalismo, dentre os autores utilizados, estão Delgado (2017a), Massoni (2017), Silva (2017) e Uriarte (2012), tendo em vista a multiplicidade de perspectiva quanto aos elementos conjunturais e estruturais que levaram a ela. E, para tratar da negociação coletiva transnacional, recorre-se aos estudos de Cordeiro (2014), Evans (2015), Waterman (2002) e Baylos (2009), *experts* da temática.

A pesquisa guia-se pelo método dedutivo, e a estratégia metodológica de coleta de dados e exame de informações varia de acordo com os capítulos e seus tópicos. No primeiro capítulo, emprega-se a pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial, sendo que esta última envolve súmulas, orientações jurisprudenciais e decisões judiciais de ampla repercussão relativas ao objetivo proposto, estando elas disponíveis nos sítios eletrônicos dos Tribunais. A pesquisa legislativa envolve um apanhado de Leis sobre o tema, uma vez que

⁵ Esclarece-se que a escolha pelo estado de Santa Catarina se deu considerando que entre os objetivos do PPGD da UNOESC está “gerar estudos e pesquisas com impactos econômicos, sociais e ambientais relevantes para o desenvolvimento local, regional e nacional, a partir de eficiente relacionamento entre professores e estudantes”. Tendo em vista que os instrumentos coletivos de âmbito local eram poucos, o que inviabilizaria a presente pesquisa, e que as normas coletivas celebradas em âmbito nacional eram inúmeras, o que comprometeria a finalização da pesquisa no lapso temporal disponível para tanto, optou-se pela investigação de acordos e convenções coletivas que versam sobre a terceirização, em âmbito regional.

pretende-se analisar a evolução do tratamento legislativo da terceirização no Brasil, sobretudo as Lei 6.019/73, Lei 13.429/2017 e Lei 13.467/2017. Já as decisões judiciais e súmulas mais relevantes em relação à temática são: Súmula 256 do TST, Súmula 331 do TST, ADPF 324 e recursos extraordinários em repercussão geral nº 958.252 e nº 635.546 (os três últimos são julgados do STF). E para cotejo da potencial violação de direitos fundamentais sociais que o instituto promove, recorreu-se a estudos técnicos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE, 2017), bem como pesquisa bibliográfica.

No segundo capítulo, também utiliza-se como estratégia metodológica a pesquisa bibliográfica, documental e legislativa. Dentre os documentos consultados estão informações extraídas do sítio eletrônico da OIT, que versam sobre trabalho decente, transição energética justa, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável que compõem a Agenda 2030, tratados e convenções internacionais, bem como Orientações do Ministério Público do Trabalho.

No que tange o último capítulo, enquanto estratégia metodológica, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, legislativa e documental, mormente a legislação brasileira, as Recomendações e Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil (bem como tratados internacionais que versam sobre Direitos Humanos) e documentos extraídos do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho do MTE (Sistema Mediador). A opção por ele decorre do fato da consulta ser pública e gratuita, bem como configura o meio mais ágil de acesso a referido conteúdo. Ademais, pode-se realizar buscas pelo tipo de instrumento coletivo, vigência, período de registro, período de vigência, abrangência, categoria, CNPJ da empresa, razão social, e bem como termos constantes em suas cláusulas. No respectivo tópico, dentro do último capítulo, detalharam-se os critérios utilizados na consulta. Os dados encontrados foram sistematizados com o intuito de classificar o conteúdo das cláusulas que versam sobre terceirização e, desta maneira, possibilitar um diagnóstico da implementação (ou não) dos mecanismos jurídicos retificadores da terceirização propostos pela literatura especializada.

Outrossim, impõe-se fazer alguns breves apontamentos. A presente pesquisa não abarca a terceirização na Administração Pública, pois, dadas as peculiaridades do fenômeno neste âmbito, seria necessário empreender uma investigação em apartado. Ademais, o estudo não se pautou pelo rigor terminológico associado a algumas expressões, como "empresa contratante" e "empresa prestadora de serviços". A Lei 13.429/2017, a qual alterou a Lei 6.019/1974, passou a adotar as designações “contratante” e “empresa prestadora de serviços”,

ao definir a atividade de prestação de serviços a terceiros (art. 4º-A, *caput* e §1º)⁶, tendo a Lei 6.019/1974 utilizado as nomenclaturas “empresa tomadora de serviços” e “empresa de trabalho temporário” para tratar especificamente do trabalho temporário (arts. 4º e 5º)⁷. Ocorre que a própria Lei 6.019/1974 não observa este rigor terminológico, pois em seu art. 4-C⁸ emprega o termo “tomadora” no lugar de “contratante”, ocorrendo o inverso também, uma vez que o art. 9º, §1º⁹, ao tratar do contrato de trabalho temporário, utiliza a expressão “empresa contratante” no lugar de “tomadora de serviços”. Deste modo, no âmbito desta investigação, os termos empresa “contratada”, “prestadora de serviços”, “terceirizada”, são usados como sinônimos, do mesmo modo que empresa “contratante”, “terceirizante” e “tomadora de serviços”. Assim, neste mesmo norte, adota-se a expressão “terceirização” para falar do instituto que se manifesta de diferentes formas. Deste modo, quando se fizer referência a determinada forma de terceirização em particular, como vigilância armada, contrato temporário ou qualquer outra, será mencionada expressamente a legislação que a regulamenta.

Insta salientar que apesar da extensa literatura jurídica produzida sobre terceirização de serviços e atividades, e da recente legislação normatizadora do tema, ratificada por decisões do STF, o assunto suscita controvérsias, e ainda traz desafios a serem sobrepujados, pois os mecanismos jurídicos propostos pela doutrina especializada, voltados à construção de balizas para a prática, capazes de assegurar condições decentes de trabalho do empregado terceirizado (como, por exemplo, a isonomia remuneratória), não foram consolidados no âmbito da regulação estatal.

Nesse contexto, essa abordagem se justifica e se mostra relevante, pois, visa analisar o problema proposto a partir de uma nova perspectiva, que possibilitaria a aplicação dos direitos

⁶ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). §1º A **empresa prestadora de serviços** contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). (grifou-se). (BRASIL, 1974)

⁷ Art. 4º. **Empresa de trabalho temporário** é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017). (grifou-se) Art. 5º **Empresa tomadora de serviços** é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017). (BRASIL, 1974)

⁸ Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da **tomadora**, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (grifou-se). (BRASIL, 1974)

⁹ Art. 9º- §1º É responsabilidade da empresa **contratante** garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (grifou-se). (BRASIL, 1974)

fundamentais à relação jurídica apresentada, construindo soluções de forma democrática e consolidando o trabalho decente, a partir do diálogo entre empresa (ou sindicato representativo da empresa) e sindicatos de trabalhadores, por intermédio da negociação coletiva. Deste modo, contribui para solução do problema na medida em que faz uma releitura da terceirização, a partir de uma análise crítica da nova legislação e da jurisprudência consolidada do TST e STF, bem como da literatura especializada sobre o tema, propondo-se ao seu exame, inclusive, em paralelo com o que institui a CRFB/1988 e as normas internacionais que versam sobre Direito do Trabalho e Direitos Humanos, às quais o Brasil aderiu.

Adianta-se que a terceirização, nos moldes como o instituto foi juridicamente constituído para atender a interesses econômicos de redução de custos com a força de trabalho, não é um formato que se sustenta diante dos princípios e da função teleológica do Direito do Trabalho. Destaca Dutra (2018, p. 71-72) que a regulação das relações mercantis de trabalho a partir das premissas neoliberais atinge o Direito do Trabalho em suas disposições normativas, bem como em seu conteúdo principiológico, assentando o risco da descaracterização da proteção justrabalhista como tal. Logo, este trabalho não defende a terceirização enquanto forma legítima de contratação e redução de direitos para os trabalhadores, mas, diante da atual realidade nacional, da disseminação do modelo que foi referendado pela Corte Constitucional, propõe-se a buscar meios de garantir aos trabalhadores contratados por empresas terceirizadas que tenham seus direitos fundamentais respeitados, buscando-se, assim, assegurar-lhes a isonomia de condições de trabalho e a progressividade de direitos.

Revisitar a temática sob este prisma mostra a aderência desta dissertação de pesquisa de mestrado, desenvolvida no âmbito do PPGD da UNOESC, que tem por área de concentração “Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais”. Ressalte-se que esta investigação foi desenvolvida dentro da linha de pesquisa “Direitos Fundamentais Sociais”, estando vinculada ao “Grupo de estudos e pesquisa em segurança social, trabalho decente e desenvolvimento” (GENTE), Linha 3, “Trabalho decente, interseccionalidade e epistemologias”, co-liderado pela Prof^a. Dr^a. Regina Stela Corrêa Vieira. No seio do Grupo de Estudos – GENTE foram desenvolvidos importantes debates, resultantes em artigos científicos publicados pela Editora Unoesc, que muito acrescentaram para o desenvolvimento da abordagem aqui proposta¹⁰.

¹⁰ A título ilustrativo: Vantoir (2020), Danielli (2019), Lima (2020).

1. TERCEIRIZAÇÃO, REGULAÇÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS

1.1 TERCEIRIZAÇÃO O CONTEXTO HISTÓRICO QUE LEVOU AO SEU SURGIMENTO

1.1.1 Uma breve análise das metamorfoses do processo produtivo no Norte global no século XX: a nova morfologia da classe trabalhadora

Enfatizam-se, neste tópico introdutório, as transformações no processo produtivo nos países capitalistas do Norte global, no início do século XX, para depois debruçar-se especificamente sobre o caso brasileiro. A Revolução Industrial foi um marco na história do Direito Laboral, pois possibilitou o avanço do método de produção capitalista, desencadeando um novo modelo na relação entre capital e trabalho, acontecimento este que, congregado a outros fatores, como o avanço tecnológico, a urbanização e o assalariamento do trabalhador, impeliram a luta da classe operária pela regulação das relações trabalhistas. Walküre Lopes Ribeiro da Silva (2007, p. 135) pontua, de forma sintética, que o Direito do Trabalho nasceu do impacto combinado da Revolução Industrial e Revolução Francesa, que levaram ao surgimento do Estado Liberal e transformaram o modo de produção, sendo que as terríveis condições de labor impostas pelas indústrias levaram os trabalhadores a se organizarem coletivamente e apresentarem reivindicações a seus empregadores, as quais, de inícios, afrontavam a lei, mas, posteriormente, com a ascensão do Estado Intervencionista, estavam sob proteção desta. Logo, a crescente industrialização gerou a exploração da força de trabalho em proporções até então desconhecidas fora do regime da escravidão, desencadeando revoltas operárias, em um primeiro momento espontâneas e desordenadas, destruindo máquinas e instalações industriais e, posteriormente, de modo organizado, reunindo-se em entidades clandestinas que acabaram obtendo reconhecimento legal (SILVA, 2007, p. 144)

Viana (2017, p. 27-28) aponta que o Direito do Trabalho é produto da contradição da antiga fábrica concentrada, que reunia e uniformizava os trabalhadores, para que produzissem de forma vigiada, metódica e previsível, ao mesmo tempo em que ensinou aos operários a resistir a ela, mesmo dentro dela: “sofrendo as mesmas dores, e sonhando os mesmos sonhos, cada trabalhador se via no outro, como num espelho”. A fábrica concentrada não conseguia evitar, assim, a união que a reunião provocava, produzindo “seu próprio demônio”. Logo,

mais do que um subproduto do capitalismo, o Direito do Trabalho resulta de um modo de ser, representado pela fábrica concentrada.

Nesse cenário, no início do século passado, ganhou prestígio o modelo fordista/taylorista de gestão do trabalho, na condição de modo de condução da produção e coordenação da força de trabalho. David Harvey (1992, p. 21) aponta o ano de 1914 como data simbólica do nascedouro do fordismo, quando Henry Ford introduziu o dia de oito horas e cinco dólares de salário para os trabalhadores da linha de montagem de automóveis. Ford racionalizou velhas tecnologias e promoveu uma detalhada divisão do trabalho preexistente, ganhando produtividade. E Taylor, em influente tratado, descreveu como a produtividade do labor poderia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho e da organização de tarefas fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento. Há uma hierarquização que separa gerência, concepção, controle e produção. E o traço distintivo do fordismo para o taylorismo era a visão de Ford de que a produção em larga escala significaria “o consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de gerência e controle do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia” (HARVEY, 1992, p. 21).

Os elementos constitutivos básicos desse modelo eram a produção de um grande volume de produtos homogêneos com a utilização de linhas de montagem, controle rigoroso dos tempos e movimentos do trabalho pelo cronômetro taylorista, conjugado à produção em série fordista. O trabalho era parcelar e as funções fragmentadas, bem como havia separação entre elaboração e execução do processo de trabalho. Era marcado pela concentração de unidades fabris de estrutura verticalizada, constituídas por uma massa operária (ANTUNES, 2015, p. 35).

E, no âmbito sociopolítico, as primeiras décadas do século XX foram marcadas por uma efervescência. A Revolução Russa apontava uma alternativa ao modelo capitalista, crises econômicas periódicas ocorreram em razão do excesso de não intervencionismo por parte do Estado, ocasionando instabilidade social e mostrando que o *laissez-faire, laissez-passer* não era uma fórmula mágica, a lei da oferta e demanda não se mostrava adequada para balizar o valor dos salários e, também, duas grandes guerras irromperam em um pequeno intervalo histórico (MELO NETO, 2008, p. 29). Outrossim, diante das mazelas na gestão e no ambiente do trabalho¹¹ trazidas pela filosofia liberalista adotada, das revoltas operárias que

¹¹ Dentre elas, um expressivo número de mortes e lesões incapacitantes decorrentes de acidente de trabalhos e doenças relacionadas às condições laborais penosas (jornadas exaustivas, baixos salários, ambientes insalubres, etc).

despontavam e da incipiente legislação que surgia sobre o tema, o Estado passou então a assimilar o Direito do Trabalho em sua estrutura organizacional, o que culminou no chamado Constitucionalismo Social, momento em que assumiu protagonismo as Constituições do México (1917) e de Weimar (1919), pioneiras em albergar normas de cunho trabalhista em seus textos. Além disso, formou-se neste período a Organização Internacional do Trabalho (1919). (DELGADO, 2019, p. 110; LIMA, 2019, p. 135) Tem início, assim, o processo de institucionalização do Direito do Trabalho, com sua incorporação nos ordenamentos jurídicos, o qual se intensificou após a 2ª Grande Guerra Mundial, com a adoção do chamado Estado do Bem-Estar Social (DELGADO, 2019, p. 110). Conforme sintetiza Melo Neto (2008, p. 29-30):

Assiste-se, então, à ascensão do valor-trabalho-e-emprego, primeiramente, no plano normativo, chegando ao constitucionalismo social – em 1917, a Constituição do México agasalha amplo feixe de direitos sociais trabalhistas; em 1919, foi a vez da Constituição de Weimar; e daí por diante várias Constituições passam a contemplar direitos sociais. Não se mostraram suficientes, contudo, as declarações formais de direitos – nem mesmo quando alcançaram o status constitucional –, porque faltava, ainda, uma atuação efetiva do Estado para tornar realidade sensível ao trabalhador o que os diplomas normativos apenas declaravam solenemente.

A efetivação do Direito do Trabalho surge com intensidade após a Segunda Grande Guerra, com a generalização do Estado de Bem-Estar Social na Europa Ocidental, perdurando, sem ataques ultraliberalistas significativos, até a década de 1970.

No entanto, com os constantes avanços tecnológicos, a globalização, a adoção de novos modelos de produção, as supervenientes crises econômicas e o *déficit* acumulado das contas estatais em razão da adoção desse novo modelo de Estado protecionista, alastrou-se uma tendência flexibilizadora do Direito Laboral, que ganhou força com a doutrina Neoliberal. Ricardo Antunes (2009, p. 31-32) aponta a crise do taylorismo e do fordismo como uma expressão fenomênica da crise estrutural que então ocorria, apontando dentre os fatores que levaram a ela: queda da taxa de lucros causada pelo aumento do custo da força de trabalho (associado a outros elementos); o esgotamento do padrão de acumulação fordista/taylorista de produção, em razão da impossibilidade de se responder à retração do consumo que se acentuava (esta causada, em especial, pelo desemprego estrutural); hipertrofia da esfera financeira (que era uma das expressões da crise estrutural do capital e seu sistema de produção); crise fiscal do *Welfare State*, dentre outros elementos.

A década de 1970 foi marcada, ainda, pelo colapso do Estado de Bem-Estar Social, com a crise do petróleo e o *crash* da bolsa, abrindo espaço para o neoliberalismo. Nesse contexto, desperta a atenção do ocidente a elevada produtividade do Japão em virtude de sua nova organização produtiva. E como alternativa ao modelo vertical fordista/taylorista, ganha destaque a flexibilidade do toyotismo, viabilizado pelas tecnologias emergentes e marcado

pela técnica de gestão produtiva *just in time*, evitando-se o excesso de estoque (PINHEIRO, MIZIARA, 2020, p. 24-26). Antunes (2018, p. 154) ressalta que a crise do padrão fordista/taylorista, que emergiu sobretudo ao final dos anos 1960, desencadeou um processo de reestruturação produtiva, com transformações no processo produtivo e constituição de formas de acumulação flexível, *downsizing*, gestão organizacional e modelos alternativos ao anterior, o que implica protagonismo do toyotismo. Ele se disseminou pelo mundo, a partir dos anos 1980, transformando o trabalho através da chamada “liofilização organizativa” da empresa enxuta. Nesta senda, David Harvey (1992, p. 140) sublinha que, em confronto com a rigidez fordista, a “acumulação flexível” se ampara na flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Surgem setores produtivos inteiramente novos, em especial, no chamado “setor de serviços”. Ela também envolve um movimento de “compressão do espaço-tempo”, pois estreita os horizontes temporais de tomada de decisões, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transportes abrem caminho para a difusão imediata das decisões em um espaço cada vez mais amplo e diversificado.

Andrade (2014, p. 72) aponta que em relação ao sistema anterior, os teóricos da acumulação flexível apresentam como problemas da matriz fordista/taylorista a “rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa”, o que acaba por engessar o planejamento e contar com o crescimento estável em mercados de consumo invariáveis. Já a acumulação flexível, em sentido diametralmente oposto à rigidez que o sistema fordista inaugurou, tem por marca registrada a flexibilidade, seja dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. (HARVEY, 1992, p. 140). Isso tendo em vista que a fábrica toyotista não trabalha com estoques, pois é o consumo que determina a produção. O produto é feito de acordo com sua procura e reposto após analisada a demanda dele pelo mercado. E tendo em vista essa flexibilidade do processo produtivo, que exige uma força de trabalho qualificada e apta a desempenhar várias tarefas, são estabelecidos mecanismos de flexibilização do trabalho, relacionados a horários, jornadas, salários, etc (MARTINS, 2009, p. 8). Os traços distintivos do toyotismo e empresa flexível em relação à matriz fordista/taylorista, adotada anteriormente, podem ser sintetizados nos seguintes aspectos:

1. é uma produção diretamente vinculada à demanda, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo;
2. depende do trabalho em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
3. estrutura-se num processo produtivo flexível, que possibilita ao trabalhador operar simultaneamente várias máquinas, diferentemente da relação homem-máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;

4. têm como princípio o just-in-time, isto é, a produção deve ser efetivada no menor tempo possível;
5. desenvolve-se o sistema de kanban, senhas de comando para reposição de peças e de estoque, uma vez que no toyotismo os estoques são os menores possíveis, em comparação ao fordismo;
6. as empresas do complexo produtivo toyotista têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por apenas 25%, e a terceirização/subcontratação passa a ser central na estratégia patronal. Essa horizontalização se estende às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de subcontratação. Tal tendência vem se intensificando ainda mais nos dias atuais, quando a empresa flexível defende e implementa a terceirização não só das atividades-meio, como também das atividades-fim;
7. desenvolve-se a criação de círculos de controle de qualidade (CCQs), visando a melhoria da produtividade das empresas e permitindo que elas se apropriem do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava (ANTUNES, 2018, p. 155).

O turbulento cenário que se apresenta serve de solo à ascensão desta ideologia orientada à reestruturação das estratégias e formas clássicas de gestão empresarial, em torno dos quais se construíam as normas justralhistas, em especial no que tange à descentralização administrativa e radical repartição de competências interempresariais. Essa cisão das matrizes tradicionais sobre as quais o Direito Laboral atua, dá origem a novas formas de organização da atividade empresarial e da força de trabalho, dentre elas, a terceirização, fenômeno este que assumiu destaque no Brasil, especialmente, nas últimas 5 décadas (DELGADO, 2012, p. 99, 436). Nesta perspectiva, Pinheiro e Miziara (2020, p. 25) destacam que este período da década de 70 e 80 do século passado, marcada pela reengenharia, o redesenho de fluxos operacionais, enxugamento de custos, investimento em automação e especialização, é justamente o momento em que despontam de forma progressiva os setores que fornecem trabalhadores temporários e terceirizados, pois assim a empresa poderia dispersar o pessoal ocioso, ao mesmo tempo em que quando fosse necessário recompor estoques, atender com agilidade os consumidores. Antunes (2018, p. 75) fala em uma “nova era de precarização estrutural do trabalho” marcada pela erosão do trabalho contratado e regulamentado, e surgimento de “falsas” cooperativas e do “empreendedorismo”, como formas de mascarar relações assalariadas de trabalho, e degradação do trabalho do imigrante em escala global.

Nesse contexto, “a classe-que-vive-do-trabalho”¹² assume uma nova morfologia. Ela não é uma nova classe trabalhadora (que seria denominada de precariado, ideologicamente difusa, desorganizada, ocupante de postos precários e informais de trabalho, diferente do proletariado herdeiro da fase fordista), mas um polo diferente desta mesma classe, lembrando que clivagens em seu interior não são novidades (como, por exemplo, as de gênero, etnia/raça, nacionalidade, migração, etc). Assim, ainda que se empregue o termo “precariado” para nomear estes trabalhadores, eles são parte constitutiva do proletariado, que tem por características a juventude como traço geracional e a vinculação predominante ao setor de serviços, e relações de trabalho marcadas pela informalidade, contratação por tempo determinado, terceirização, trabalho intermitente, e modalidades de contratação análogas, em constante expansão (ANTUNES, 2018, p. 58, 62).

Descrevendo esta nova morfologia da classe trabalhadora que desponta no mundo, Antunes (2018) cita o exemplo da superexploração dos trabalhadores da empresa Foxconn, na China, empresa terceirizada que se encarrega da montagem de produtos eletrônicos de grandes conglomerados transnacionais, como a Apple e a Nokia. Aponta, trazendo dados da *Student and Scholars Against Corporate Misbehaviour (Sacom)*, a jornada média de 12 horas de seus empregados, no ano de 2010, acompanhada de salários aviltantes, e acrescenta que, inclusive, houve a ampliação do índice de suicídio de seus empregados a partir do mesmo ano. No Japão, lembra seus jovens operários (*decásseguis*) que migram à procura de trabalho nas cidades, onde dormem em cápsulas de vidro. Também, há os denominados “ciber-refugiados”, que são jovens trabalhadores sem empregos ou alocados em subempregos, que se refugiam em cibercafés, local de abrigo onde descansam e buscam trabalho. Na

¹² Emprega-se nesta pesquisa o termo “classe trabalhadora” ou “classe-que-vive-do-trabalho” na acepção dada por Ricardo Antunes (2009, p. 101-104), que o utiliza com o objetivo de conferir validade contemporânea ao conceito marxiano de classe trabalhadora, que inclui a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos. E “sendo o trabalhador produtivo aquele que produz diretamente mais-valia e participa diretamente do processo de valorização do capital, ele detém por isso, um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora, encontrando no proletariado industrial seu núcleo principal”, de modo a não se restringir, portanto, “ao trabalho manual direto, (...) mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado”. Ricardo Antunes acrescenta ainda que “a classe-que-vive-do-trabalho engloba também os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviços”, sublinhando que “são aqueles que, segundo Marx, o trabalho é consumido como valor de uso e não como trabalho que cria valor de troca. O trabalho improdutivo abrange um amplo leque de assalariados, desde aqueles inseridos no setor de serviços, bancos, comércio, turismo, serviços públicos, etc., até aqueles que realizam atividades nas fábricas mas não criam diretamente valor”. E, por derradeiro, na busca de uma concepção ampliada de “classe trabalhadora”, ou “classe-que-vive-do-trabalho”, Antunes assim a considera como o conjunto de assalariados que vendem sua força de trabalho, seja ele o proletariado industrial, os que laboram no setor de serviço, ou no âmbito rural, os que estão desempregados pela vigência da lógica destrutiva do capital, os assalariados da “economia informal” (sem carteira de trabalho assinada) e os subproletários/precariados modernos (inseridos em formas flexíveis de labor). A chave analítica para a compreensão da classe trabalhadora, segundo o autor, é dada pelo assalariamento e pela venda da sua própria força de trabalho.

Europa, esta nova realidade da força de trabalho se faz presente nos empregados regidos pelo *zero hour contract*, modalidade de contratação do Reino Unido, em que o pacto de trabalho não tem um número de horas de labor pré-fixado, ficando o trabalhador a espera de uma convocação para o trabalho, e ganhando estritamente pelo que trabalha¹³. Na Itália, há “o trabalho pago a *voucher*”, no qual, conforme o próprio nome deixa transparecer, os trabalhadores recebem pelo trabalho um *voucher* de acordo com o número de horas trabalhadas, que é trocado pelo equivalente monetário do salário mínimo por hora (prática que teria sido suspensa em 2017). Em Portugal esses trabalhadores recebem a denominação de “recibos verdes”. E há, ainda, o exemplo mais emblemático, que são os trabalhadores de aplicativos como o Uber. Antunes (2018, p. 36) pontua que eles utilizam o veículo próprio, respondendo com as despesas pela própria seguridade, manutenção do automóvel, alimentação, limpeza, etc, enquanto a “empresa global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado, apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas”.

A nova morfologia da classe trabalhadora é, assim, multifacetada, composta por trabalhadores que com frequência oscilam entre a heterogeneidade em sua forma de ser e a homogeneização que resulta da condição crescentemente pautada pela precarização, cada vez mais desprovida de direitos do trabalho e de regulamentação contratual (ANTUNES, 2018, p. 64, 135). Sobre essa mudança paradigmática de modelo de produção e seus impactos Ricardo Antunes (2009, p. 104/105) sintetiza:

Tem sido uma tendência frequente a redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, *estável e especializado*, herdeiro da era da indústria verticalizada. Esse proletariado se desenvolveu intensamente na vigência do binômio taylorismo/fordismos e vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, o desenvolvimento da *lean production*, a expansão ocidental do toyotismo e das formas de horizontalização do capital produtivo, a flexibilização e desconcentração (e muitas vezes *desterritorialização*) do espaço físico produtivo. Ou ainda, motivado pela introdução da máquina informatizada, com a “telemática” (...) Há, por outro lado, um enorme incremento do *novo proletariado fabril e de serviços*, que se traduz pelo impressionante crescimento em escala mundial, do que a vertente crítica tem denominado *trabalho precarizado* (...) São os “terceirizados, subcontratados, part-time, entre tantas outras formas assemelhadas, que proliferam em inúmeras partes do mundo. (itálicos do original)

Analisando as convergências entre os modelos produtivos, Antunes (2018, p. 76-77) acentua que mesmo com o advento do modelo flexível toyotista ao final do século XX,

¹³ De forma semelhante, o art. 443 da CLT com redação dada pela Lei 13.467/2017, instituiu o contrato de trabalho intermitente. Conforme destaca Garcia (2108, p. 141), no trabalho intermitente a jornada de trabalho é móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado. “Trata-se de sistemática que pode gerar certa insegurança ao trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo, o que resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório mensal”.

manteve-se na exploração da força de trabalho traços do fordismo/taylorismo. Neste último modelo, a conformação do trabalho era mais reificada e coisificada, e conquanto os trabalhadores executassem o trabalho de forma mais maquinal, ele era “provido de direitos e de regulamentação, ao menos para seus pólos mais qualificados”. Em contrapartida, a “flexibilidade toyotizada é aparentemente mais ‘participativa’, mas seus traços de reificação são ainda mais interiorizados (com seus mecanismos de ‘envolvimentos’, ‘parcerias’, ‘colaborações’ e ‘individualizações’, ‘metas’ e ‘competências’)”¹⁴. Nesse giro, Antunes (2018, p. 156) destaca que a busca da “racionalidade instrumental” do capital impulsiona as empresas à flexibilização das relações de trabalho, da jornada, da remuneração, reintroduzindo novas formas e relações de trabalho que frequentemente assumem feições informais. Amplia-se o labor submetido a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro na carteira de trabalho, dentro ou fora do espaço produtivo, quer nas atividades mais instáveis, quer nas temporárias, quando não na situação de desemprego. A reestruturação das relações de trabalho que ocorre em virtude da forte volatilidade do mercado, do aumento da competitividade – que implica na compressão do lucro das empresas – levam aqueles que exploram a força de trabalho a impor modelos de trabalho flexíveis, se aproveitando da fragilidade sindical e do exército de trabalhadores excedentes (os subempregado e desempregados) (ANDRADE, 2014, p. 71). Nesse contexto de transformação e flexibilização dos métodos de coordenação da força de trabalho, a terceirização, que em um primeiro momento surgiu como forma de gestão do trabalho, tornou-se instrumento de barateamento da força de trabalho, em virtude da insuficiente proteção legislativa para este tipo de labor, uma vez que o Direito do Trabalho não foi capaz de adaptar-se às rápidas mudanças nos processos produtivos, e acabou tolerando, e posteriormente cedendo, frente às formas “flexíveis” de prestação de serviços.

1.1.2 O cenário brasileiro: flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho

Antunes (2018, p. 62) destaca que nos países capitalistas do norte global, há a emergência de um grupo de trabalhadores nominado “precariado”, que seria o polo mais precarizado da classe trabalhadora, e bem diferente e distante do proletariado herdeiro do

¹⁴ Sobre esta apropriação da subjetividade através de mecanismos” de “envolvimentos”, “parcerias”, etc, Andrade (2014, p. 74) ressalta que estas novas formas de gestão do trabalho introduzem o discurso da liberdade contra opressão, como forma de capturar a subjetividade do trabalho, cobrando mais trabalho e compromisso com a organização. Controla-se e apropria-se não só do trabalho braçal, mas do saber, criatividade e da própria vida do empregado.

Welfare State. Já nos países do Sul, como é o caso brasileiro, esse novo contingente de trabalhadores guarda singularidades e particularidades quando comparados com o Norte, tendo em vista que não houve aqui um padrão social característico do *Welfare State*. No Brasil, conforme rememora Souto Maior (2013, p. 17), desde sua formação, as relações de trabalho, apesar de desenvolvidas sob a ótica capitalista, se concretizavam sob estruturas servis e escravistas, dissimuladas por argumentos retóricos. Inclusive, na América do Sul, Quijano, (2005, p. 135) sublinha que quando se mostrou necessário libertar os escravos, assim foi feito não para assalariá-los, mas substituí-los por trabalhadores imigrantes europeus e asiáticos.

Mesmo a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943¹⁵, manteve traços colonialistas, pois não contemplou sob seu manto protetivo a categoria das trabalhadoras domésticas e os empregados rurais, sendo que a taxa de urbanização no país durante os anos de 1930 e 1940 era de aproximadamente 30%, o que permite inferir que pelo menos 70% da população estava excluída da relação empregatícia trazida pela CLT (DELGADO, 2017, p. 123). Ainda que restrito às cidades, houve, em certa medida, a generalização do Direito do Trabalho nas décadas seguintes, tendo, em meados dos anos 1960, a urbanização alcançado ao menos metade da população, mas mesmo com a edição do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei 4.214) no ano 1963, sua eficácia foi pouco visível em virtude da queda da democracia em 1964 e ascensão do regime militar (DELGADO, 2017, p. 123). E as trabalhadoras domésticas, foram submetidas a semelhante processo, pois foram excluídas da CLT e, mesmo com a edição de lei regulamentadora (Lei 5.859/72), esta sequer

¹⁵ Souto Maior (2013, p. 256-258) chama a atenção para o fato de que a CLT não surgiu do nada e tampouco representa o marco da legislação trabalhista no Brasil, pois vários direitos laborais antecedem a 1943. Acrescenta que também deve se superar o mito de vinculá-la à figura de Getúlio Vargas, já que “a CLT, vale lembrar, é a consolidação das leis, no sentido amplo, que já existiam e, embora muitas dessas referências normativas sejam do período de 1930 a 1943, é importante reconhecer que também essas referências foram, elas próprias, inspiradas em uma normatividade preexistente (anterior a 1930, ano da chegada de Vargas ao poder), que traz consigo a marca da luta de classes (...). Citando alguns dos movimentos operários que antecederam a CLT, Souto Maior (2013, p. 127) pontua que “em 1982, grupos socialistas organizaram, no Rio de Janeiro, o I Congresso Operário Nacional. Em 1903, é criada a Federação de Associações de Classe, realizando, em 1906, outro Congresso Operário. Também, em 1903, é formada, no Rio de Janeiro, a Federação dos Operários em Fábricas de Tecidos, inspirados no modelo sindical francês, aumentando a penetração do anarquismo entre os operários, e que dá ensejo à primeira greve geral do país, deflagrada no mesmo ano de 1903, tendo sido alimento do movimento popular, de 1904, a ‘Revolta da Vacina’. (...) Em São Paulo, várias são as greves em 1905 e 1906. No ano de 1906, é criada a Federação Operária de São Paulo, que organiza o Primeiro Congresso Operário Brasileiro no mesmo ano, lançando as bandeiras da luta pela redução da jornada de trabalho para 8 horas. O movimento dá origem à primeira greve geral paulista, em 1907”. Trata-se de um rol meramente ilustrativo da movimentação operária no início do século XX, pois muitas foram as greves e manifestações anteriores e posteriores. Na mesma linha Walküre Lopes Ribeiro da Silva (2003, p. 126) destaca que “Getúlio Vargas, sem dúvida, marcou a história do Direito do Trabalho no Brasil, a ponto de muitos considerarem que nada havia sido realizado antes dele, o que é uma injustiça com os trabalhadores, os parlamentares e os acadêmicos que tanto lutaram no período anterior”. No tópico 3.1., a temática dos movimentos dos trabalhadores é retomada, citando-se greves que ocorreram no século XIX e início do século XX no Brasil.

garantiu um piso protetivo semelhante ao conferido aos empregados urbanos, pois sua novel legislação não as contemplou com direitos como ao salário mínimo, descanso semanal remunerado e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (VIEIRA, 2018, p. 145). Tais dados apontam que o Direito do Trabalho brasileiro perpetuou sujeições interseccionais que ocorriam no Brasil colônia, na articulação do trabalho a partir da raça e do gênero (MURADAS, PEREIRA, 2018, p. 2131).

Na história recente brasileira, antes da década de 1990, o desenho produtivo do Brasil era pautado pela produção de bens de consumos duráveis, como automóveis e eletrodomésticos, destinados ao mercado interno (restrito e seletivo) e exportação de produtos primários e industrializados, tendo em vista sua relação de dependência com os países de capitalismo avançado. E a dinâmica de produção capitalista se amparava na superexploração da força de trabalho, baseada em jornadas extensas, baixos salários e ritmos produtivos intensificados, padrão este que gerou altas taxas de acumulação, como as observadas por ocasião do “milagre econômico” (1968-1973) no período da ditadura militar. E, em consequência da nova divisão internacional do trabalho, a partir da década de 1970, há uma expansão do trabalho executado no setor de serviços, agroindústria e indústria (ANTUNES, 117-118)

Após a redemocratização, com a vitória da corrente neoliberal no país, nos processos eletivos ocorridos na última década do século XX, intensifica-se o processo reestruturação produtiva do capital, que leva as empresas a adotarem novos padrões organizacionais, implicando na flexibilização, informalidade e precarização da classe trabalhadora. Dentre as causas que levaram as empresas a adotarem este novo modelo de gestão da força de trabalho estão, sobretudo, a imposição de empresas transnacionais¹⁶ a suas subsidiárias no Brasil dos padrões produtivos inspirados no toyotismo e nas formas flexíveis de acumulação, e da própria necessidade das empresas brasileiras se adequarem a esta nova fase de competitividade internacional (ANTUNES, 2018, p. 117-119). Ressalte-se que informalidade e precarização são traços presentes na história brasileira, e não uma novidade da reestruturação produtiva. O que muda com a acentuação da flexibilização em escala global, são as formas de aviltamento das condições de labor dos trabalhadores em razão da

¹⁶ O termo “empresa transnacional” é empregado aqui e em outros momentos deste estudo sem qualquer pretensão de distingui-lo de “empresa multinacional”, enquanto categoria distinta. Inclusive, a Declaração Tripartite (OIT, 2012, p. 2-3) demonstra preferência pelo termo “empresa multinacional”, ao mesmo tempo em que acentua que não procura uma definição jurídica sua, mas apenas se referir às empresas de direito público, misto ou privado, que possuem ou controlam a distribuição, serviços ou outras facilidades fora do país-sede. Mas, tendo em vista que a nomenclatura “empresa transnacional” foi a mais reproduzida nos textos consultados, a opção foi por este.

criatividade ilimitada do capital de gerar novos modelos de precarização (contexto em que despontam com maior proeminência os empregados terceirizados, pejetizados, uberizados, falsos cooperados etc.).

Nesse norte, Dutra e Lima (2022, p. 6) ressaltam que a gênese do pensamento neoliberal defende o dismantelamento da sociedade, por diferentes frentes: epistemologicamente, pela afirmação do individualismo e recusa à pauta de redução das desigualdades sociais; politicamente, pelo desmonte e privatização do Estado social; legalmente, pela reivindicação da liberdade como direito absoluto; eticamente, pela objeção à justiça social; e culturalmente, por meio da "empreendedorização do ser humano".

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 133-134) arremata que, levando-se em conta a população economicamente ativa dos países capitalistas desenvolvidos, como Alemanha e França, mais de 80% do pessoal ocupado era regido pelo Direito do Trabalho ao final dos anos 1990, “mesmo após 20 anos do fluxo desregulamentador insaciável na própria Europa”, enquanto, no Brasil, cerca de 60 a 70% dos trabalhadores ocupados mantiveram-se excluídos do manto protetivo do Direito Laboral, enquanto Antunes (2018, p. 138) lembra ainda que esta superexploração da classe trabalhadora foi acentuada pela desorganização do movimento sindical e operário no período ditatorial.

Nesse cenário, Dutra (2018) sublinha que no complexo processo de regulação social do trabalho, os sujeitos estatais e sujeitos coletivos trabalhistas encontram-se fragilizados na condição de contrapeso à tendência autodestrutiva do capitalismo. Acrescenta que o novo modo de ser do capital, acompanhado do movimento de violação que este opera em relação aos mecanismos prescritos de regulação, traga a capacidade de resistência individual e coletiva desses sujeitos em relação ao processo de espoliação do qual são vítimas. Assim, em escala global, o sistema protetivo das relações de trabalho é fragilizado em relação aos pressupostos sobre os quais o Direito do Trabalho se assenta. Paralelamente aos ataques formais à legislação e propostas de revogação e flexibilização das regras trabalhistas, ocorre a flexibilização pelo seu descumprimento reiterado e pela ausência de coerção aos empregadores, o que viabiliza processos de precarização de empregos formais incompatíveis com os próprios parâmetros, já rebaixados, da legislação trabalhista (DUTRA, 2018, p. 24,26).

Deste modo, dentre as figuras flexíveis de prestação de serviços que surgiram no Brasil, na segunda metade do século passado, pode-se citar o contrato de trabalho temporário, a tempo parcial, por tempo determinado, *lay off*, etc. Ressalte-se que o objetivo aqui, não é enumerar e descrever a fundo, todas as formas flexíveis de contratação que despontaram no

período, mas tão somente compreender o recrudescimento do processo de flexibilização, situando, nesse contexto, algumas formas de contratos e modalidades de trabalho que assumiram uma morfologia nitidamente flexível, para entender o contexto em que exurgiu o modelo terceirizante.

Pinheiro e Miziara (2020, p. 27-28) ressaltam que no período do “Milagre Econômico”, multinacionais transferiram suas linhas de montagem para o país, fazendo surgir uma demanda crescente de força de trabalho, aflorando um cenário propício para o nascimento de empresas de agenciamento de trabalhadores. Citando informações extraídas do Diário do Congresso Nacional de 1973, os autores asseveram que na década de 1960 já havia em funcionamento em território nacional aproximadamente 40 empresas de “locação de mão de obra”, sediadas em locais com maior densidade industrial e concentração do setor de serviços, como São Paulo, atividade que em seus primórdios era realizada à margem da legislação (PINHEIRO; MIZIARA, 2020).

O **trabalho temporário** só foi regulamentado no ano de 1974, pela Lei. 6.019, cuja inspiração teria sido a lei francesa sobre trabalho temporário (PINHEIRO, MIZIARA, 2020). O trabalho temporário, nos termos do art. 2º desta Lei, em sua redação original, se destinava a atender necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços¹⁷ (BRASIL, 1974). Forma-se uma relação triangular entre empresa de trabalho temporário, empresa tomadora de serviços e trabalhador temporário. O trabalhador temporário é empregado da empresa de trabalho temporário, mas presta serviços a uma empresa tomadora de serviços. E, os direitos assegurados a este

¹⁷ Ressalte-se que a Lei 13.429, de 2017, alterou referido dispositivo substituindo a expressão “necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente” por “necessidade de substituição transitória de pessoal permanente”, bem como “acréscimo extraordinário de serviço” foi modificado para “demanda complementar de serviços”. E conforme pontuam PINHEIRO e MIZIARA (2020, p. 55-56), no primeiro caso, não houve alteração prática de nenhuma espécie, mas no segundo “não mais se exige que o acréscimo de serviços seja extraordinário, satisfazendo-se o requisito com um acréscimo mediano, ordinário, enfim, complementar”. E a própria Lei, após ser reformada, tratou de definir “complementar” em seu art. 2º, §2º, nos seguintes termos: “considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal” (BRASIL, 1974).

trabalhador eram apenas os descritos no art. 12 da referida Lei¹⁸, além da limitação temporal do contrato a 3 meses¹⁹ (art. 10, da Lei 6.019/74, em sua redação original).

Entretanto, conforme pondera criticamente Souto Maior (2017, p. 318, 326), a Lei do Trabalho Temporário não surgiu apenas com o intuito de legitimar uma prática, adaptando-se o Direito do Trabalho à realidade, mas sim para atender a reivindicações do mercado, com o intuito de flexibilizar as relações laborais. Inclusive, cita como antecedentes desse processo, além de uma série de alterações que ocorreram na CLT, outras fora de seu âmbito, como a proibição do exercício do direito de greve em atividades essenciais e no serviço público (Lei 4.339/1964), a Lei 4.749/1965, que fixou o parcelamento do 13º salário e, dentre outras normas, a Lei 5.107/1966 que visava o fim da estabilidade no emprego.

Já a figura do **trabalho a tempo parcial** (*part time, just in time*), enquanto forma de flexibilização da jornada de trabalho, está presente em diploma internacional, bem como na legislação brasileira. A Convenção 175 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre o trabalho em tempo parcial, não ratificada pelo Brasil, mas que pode auxiliar na compreensão de seu conceito, dispõe, para os fins da Convenção, “a expressão ‘trabalhador a tempo parcial’ designa um trabalhador assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontram numa situação comparável” (art. 1º, “a”) (OIT, 1994), bem como que “a duração normal do trabalho visada na alínea ‘a’ pode ser calculada numa base semanal ou em média no decurso de um dado período de emprego” (art. 1, “b”)²⁰ (OIT, 1994). O art. 5º da Convenção 175 da OIT estatui ainda que o salário base do

¹⁸ Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento); c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966; d) repouso semanal remunerado; e) adicional por trabalho noturno; f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido; g) seguro contra acidente do trabalho; h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973); § 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário; § 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário. (BRASIL, 1974)

¹⁹ Com as alterações promovidas pela Lei 13.429, de 2017, este limite foi alterado para 180 dias, consecutivos ou não, com possibilidade de prorrogação por mais 90 dias, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

²⁰ A norma ainda define a expressão “trabalhador a tempo completo que se encontre numa situação comparável” como aquele “i) Que tenha o mesmo tipo de relação de emprego; ii) Que efetue o mesmo tipo de trabalho, ou um tipo de trabalho similar, ou que exerça o mesmo tipo de profissão, ou um tipo de profissão similar; e iii) Empregado no mesmo estabelecimento ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nesse estabelecimento, na mesma empresa ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nessa empresa; no mesmo ramo de atividade do que o trabalhador a tempo parcial visado” (art. 1º, “c”, da Convenção 175 da OIT) (OIT, 1994).

trabalhador a tempo parcial deve ser calculado proporcionalmente (por peça, trabalho ou hora), de maneira que não seja inferior ao salário básico do trabalhador a tempo completo, calculado pelo mesmo método (OIT, 1994).

Editada em 1998, a Medida Provisória 1.709, em sua redação original, passou a dispor sobre o trabalho a tempo parcial, assim o considerando aquele cuja jornada semanal não exceda 25 horas semanais (BRASIL, 1998). Assim, o trabalho em regime de tempo parcial passou a ser aquele cuja duração não excedesse 25 horas semanais e o salário a ser pago aos empregados contratados sob esse regime deve ser proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, na mesma função, tempo integral (art. 58-A, *caput* e §1º, da CLT, incluídos pela Medida Provisória 2.164-41/01, em sua redação original) (BRASIL, 1943).

O §2º, do art. 58-A, da CLT, inserido pela Medida Provisória 2.164-41/2001, passou então a dispor que “para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva” (BRASIL, 1943), deixando clara a exigência de acordo ou convenção coletiva para a validade dessa modalidade de contratação entre os atuais empregados²¹. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mede trimestralmente através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) a subutilização da força de trabalho, que congloba, dentre outras categorias, as pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas²², e revela que enquanto no 3º Trimestre de 2021, o número de pessoas ocupadas era de 93 milhões, deste total, 7,8 milhões de brasileiros se encontravam na condição de subocupados por insuficiência de horas trabalhadas (IBGE, 2021, p. 6).

E no âmbito constitucional, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, embora tenha destinado um capítulo inteiro para tratar dos direitos sociais, estatuiu vários direitos de índole laboral entre os art. 7º a 11, prestigiou a negociação coletiva (art. 7º, XXVI) como forma de se flexibilizar princípios e direitos trabalhistas clássicos, como a irredutibilidade salarial e a jornada de trabalho. Assim, o art. 7º, VI, apesar de consagrar a

²¹ Ainda no que diz respeito ao trabalho a tempo parcial, insta salientar que a Lei 13.467/2017 promoveu alterações em relação à jornada máxima a ser praticada, alterando o “caput” do dispositivo, que passou a ter a seguinte redação “Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais”. A norma passou a tratar também, das horas extras neste regime de jornada, compensação e abono pecuniário (BRASIL, 2017a).

²² As pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas são aquelas que, na semana de referência, atenderam a 4 condições: “1. tinham 14 anos ou mais de idade; 2. trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; 3. gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; e; 4. estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência”. (IBGE, 2021, p. 2)

irredutibilidade do salário, permitiu que esta aconteça mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. E o art. 7º, incisos XIII e XIV, instituiu a duração de jornada limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultando-se a compensação de horários e redução da jornada mediante negociação coletiva e, também, por intermédio de instrumento coletivo, a flexibilização da jornada de 6 horas para aqueles empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento (BRASIL, 1988).

Apesar destas disposições constitucionais, Souto Maior (2013, p. 4) lembra que a negociação coletiva reconhecida pela CRFB/1988 “não se presta à mera diminuição de direitos dos trabalhadores e à reivindicação de redução pela retirada de direitos”, não possuindo estas aspirações qualquer amparo constitucional. Acrescenta que apesar de ser inegável que a Constituição brasileira tenha preservado as bases do modelo capitalista, o sistema jurídico constitucional adotou como parâmetro um capitalismo socialmente responsável, a partir dos postulados do Direito Social. Desse modo, o capitalismo no país, sob o prisma jurídico, está atrelado ao desenvolvimento social, o que torna defeso buscar no direito autorização para que o descumprimento das regras constitucionalmente fixadas no âmbito dos direitos sociais, seja utilizada como estratégia econômica.

Na década seguinte, regulamentou-se, ainda, o **contrato de trabalho por tempo determinado**, pela Lei 9.601/1998, e por se tratar de uma forma de flexibilização em relação a duração do contrato, indo de encontro à regra geral de contratação por tempo indeterminado, é instituído por meio de prévia negociação coletiva, e deve representar um aumento do número de empregados na empresa (art. 1º) (BRASIL, 1998). Ou seja, flexibilizou-se ainda mais a contratação por tempo determinado prevista na CLT (art. 443) com o intuito de majorar o número de trabalhadores contratados. Esta modalidade contratual exclui ainda, as indenizações previstas nos arts. 479 e 480 da CLT, no caso de rescisão antecipada do contrato, pois estas penalidades devem ser estabelecidas na convenção coletiva ou acordo coletivo, juntamente com a multa por descumprimento de qualquer uma de suas cláusulas (art. 1º, §1º, da Lei 9.601/1998) (BRASIL, 1998).

Neste mesmo período surgiu também a possibilidade de **suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional**, o que se denomina de *lay off* (Medida Provisória 1.726/1998). Suspende-se temporariamente o trabalho prestado pelo trabalho, bem como os efeitos do contrato de trabalho, como o pagamento de salários. Posteriormente, o novo art. 476-A da CLT, inserido pela Medida Provisória 2.164-41/2001, passou a dispor sobre a matéria de forma definitiva, na CLT. No *lay off* o contrato de trabalho pode ser suspenso por um período de 2 a 5 meses, para participação do empregado em curso ou

programa de qualificação ofertado pelo empregador, sendo necessário para tanto previsão em acordo ou convenção coletiva e a concordância formal do trabalhador. A negociação coletiva deve estabelecer, também, multa de no mínimo 100% do valor da última remuneração mensal percebida pelo trabalhador antes da suspensão contratual, para o caso de sua dispensa no período de suspensão do contrato de trabalho ou nos 3 meses subsequentes ao seu retorno ao labor, que se soma às parcelas indenizatórias legais (BRASIL, 2001).

Ademais, neste período de suspensão contratual o empregado receberá uma bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT). Além disso, há a possibilidade do empregador conceder uma ajuda compensatória mensal destituída de natureza salarial, enquanto perdurar a suspensão contratual, com valor definido em negociação coletiva. O empregado também faz jus aos benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador. E havendo fraude na aplicação do instituto do *lay off*, seja não se ministrando curso ou programa de qualificação profissional ou no caso do empregado permanecer trabalhando, descaracteriza-se a suspensão, sujeitando-se o empregador ao pagamento imediato dos salários e encargos sociais do período, bem como às penalidades legais e sanções previstas no instrumento coletivo celebrado (BRASIL 2001).

Verifica-se, assim, que a partir da segunda metade do século XX despontaram diversas modalidades de flexibilização das relações de trabalho no país, movimento este que se acentuou ao final dos anos 1990. Há uma nítida tendência em diminuir o rigor das normas trabalhistas, lançando os trabalhadores em modelos informais e flexíveis de contratação. Todavia, a exigência de prévia negociação coletiva se mostra presente na grande parte desses modelos flexibilizatórios.

Não só a clássica empresa de matriz fordista/taylorista transforma-se, mas o próprio trabalhador que presta serviço a esta empresa, agora dinâmica, enxuta, e horizontalizada. E a terceirização, temática a ser desenvolvida nos tópicos seguintes, talvez seja a forma de flexibilização que assumiu maior relevância nas últimas décadas, tendo em vista que os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados, no ano 2013, frente ao total de 47,4 milhões de trabalhadores (CUT, 2014, p. 13).

1.2. PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Depreende-se dos tópicos anteriores que a drástica transformação dos processos produtivos e da forma de gestão da força de trabalho ensejou o surgimento de formas flexíveis

de contratação do trabalhador, dando origem a uma nova morfologia da classe trabalhadora. Não se trata de uma nova classe, tendo em vista que, precarização e informalidade acompanham a história da classe trabalhadora brasileira, que ainda se fez (e se faz) acompanhada por uma divisão racial e sexual do labor, mas um de seus pólos cuja flexibilização é uma de suas marcas características. E o empregado terceirizado é um nítido retrato deste fragmento que compõe a multifacetada classe-que-vive-do-trabalho. Conforme destaca Andrade (2014, p. 78), a terceirização, na condição de variável dos processos de flexibilização e desregulamentação, “passa a ser causa do desmantelamento ou das metamorfoses que vêm acontecendo no mundo do trabalho e não consequência da passagem do modelo fordista para o modelo flexível de produção”. Deste modo, antes de se debruçar sobre a fragmentação do trabalho promovida pela terceirização, suas clivagens, desafios e mecanismos aptos a atenuar ou contornar suas mazelas, impõe-se fazer uma breve análise do que se entende por terceirização e o desenvolvimento do fenômeno no Brasil, bem como de sua regulamentação.

1.2.1. Terceirização e seus contornos

Inicialmente, cumpre destacar que, até o ano de 2017, não existia no Brasil uma lei que regulamentasse a terceirização de forma ampla e definisse o instituto e suas balizas legais. A literatura justrabalhista conceitua a terceirização de diversas formas. Delgado (2017, p. 44) pontua que a terceirização permite a “desconexão entre a relação socioeconômico de real prestação laborativa e o vínculo empregatício do trabalhador que seria correspondente com o próprio tomador de seus serviços”. Garcia (2011, p. 173) afirma que conquanto na terceirização o trabalhador preste serviços a um ente tomador, ele possui um vínculo jurídico com a empresa prestadora desses serviços, formando-se, assim, uma relação triangular. E também, no mesmo giro, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2007, p. 74) define a terceirização como o “processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa”.

Após décadas de limbo jurídico, a Lei 13.429/2017 e, posteriormente, a Lei 13.467/2017, que alterou a redação desta última, deram os contornos legais do que se entende por terceirização, em que pese não utilizarem este epíteto consagrado na literatura jurídica para definir o instituto. Contudo, adota-se neste estudo o título “terceirização”, tendo em vista que é o termo consagrado na literatura para analisar o fenômeno e sedimentado na linguagem

cotidiana. Assim, a Lei 6.019/1974, em seu art. 4º-A (redação dada pela Lei. 13.467/2017), definiu terceirização (ou prestação de serviços a terceiros) como:

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. (BRASIL, 1974).

Martinez (2018, p. 333), diante da autorização legislativa para a ocorrência da terceirização na atividade-fim, passou a conceituar o instituto como uma técnica de organização do processo produtivo através da qual a empresa tomadora/cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata uma empresa designada de prestadora, que executará qualquer serviço em uma das atividades daquela, inclusive no âmbito da atividade principal. Neste mesmo norte, à luz da nova legislação, Pinheiro e Miziara (2020, p. 73) entendem por terceirização (ou contrato de prestação de serviços a terceiros) o ajuste através do qual uma empresa ou pessoa natural, com o objetivo de concentrar esforços em determinadas atividades, contrata uma empresa periférica para lhe dar suporte em serviços determinados, relacionados à sua atividade-fim ou atividade-meio, desde que com capacidade econômica compatível com a execução.

Compreender o conceito legal do instituto é relevante para distingui-lo de figuras semelhantes que não se confundem com a terceirização, ao menos, de acordo com a definição trazida pela Lei 6.019/1974 (a qual poderia ser designada de terceirização *strictu sensu*), como o *marchandage*, as agências de emprego privada, o contrato de facção, a empreitada, o *franchising*, dentre outras modalidades contratuais. A comparação se justifica tendo em vista que o enquadramento de determinada forma de contratação como terceirização, nos termos da mencionada legislação que regula o tema, atrairia suas consequências jurídicas. Ademais, é importante ressaltar, que ainda que se busque imprimir contornos meramente comerciais ao negócio jurídico, caso ele represente uma burla legislação trabalhista, estando por exemplo, presente os requisitos que ensejam o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º²³ e 3º²⁴ da CLT), este poderá ser reconhecido por força do artigo 9º da CLT²⁵, ainda que o contrato de natureza civil disponha em sentido contrário.

No ***Marchandage*** há uma empresa mercadora de força de trabalho que lucra com sua intermediação, ao cobrar do trabalhador o serviço de intermediação. Assim, “o trabalhador era

²³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943)

²⁴ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

²⁵ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943)

contratado por intermédio de um mercador de força de trabalho, cujo negócio consistia em lucrar com o trabalho de terceiros que intermediava/locava” (PINHEIRO, MIZIARA, 2020, p. 41). A Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho - OIT (Declaração de Filadélfia), de 1944, anexo da Constituição da OIT, repudiou esta prática, ao reafirmar dentre os princípios fundamentais sobre os quais repousam a OIT, que o trabalho não é mercadoria (OIT, 1944). Assim, o *marchandage* constitui-se em uma mera intermediação de trabalhadores, o que é ilegal. A terceirização, ao contrário desta figura, visaria contratar serviços, razão pela qual, inclusive, não pode haver pessoalidade na escolha do trabalhador. Ainda que não se cobre remuneração diretamente do trabalhador por esta mera intermediação, sua prática é vedada, pois a empresa intermediadora também irá lucrar na operação, pagando uma remuneração menor ao trabalhador terceirizado que empregará. Verifica-se, assim, que é tênue a linha que separa a terceirização do *marchandage*.

Pinheiro e Miziara (2020, p. 42-45) lembram também da figura das **“agências de colocação”** ou **“agências de angariação de força de trabalho”**. Elas foram proibidas pela Convenção nº 34 da OIT, posteriormente revisada em 1949 pela Convenção nº 96 da OIT, que facultou aos Estados signatários proibir ou regular as atividades destas agências. O Brasil ratificou esta Convenção, mas, em 1972, a denunciou por intermédio do Decreto 70.224. Além disso, em 1997, a Convenção nº 96 foi revista pela Convenção nº 181 da OIT, que dispõe sobre **“agências de emprego privadas”**, que não foi ratificada pelo Brasil. O art. 1º da Convenção nº 181, menciona o que é uma “agência de emprego privada” para os efeitos da Convenção:

- 1 - Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «agência de emprego privada» designa qualquer pessoa singular ou colectiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:
- a) Serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;
 - b) Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva (adiante designada «empresa utilizadora»), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;
 - c) Outros serviços relacionados com a procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que no entanto visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas. (OIT, 1997).

Apesar de se assemelhar com o *marchandage*, as agências de emprego privadas diferem-se desta figura especialmente em virtude da regra de que “as agências de emprego privadas não devem impor aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o

pagamento de honorários ou outros encargos” (art. 7º, item 1, da Convenção nº 181 da OIT) Ademais, verifica-se que o art. 1º, item 1, alínea “b”, traz figura bem semelhante à terceirização (OIT, 1997). Os art. 11^{o26} e 12^{o27} da referida Convenção trazem, inclusive, o dever de os Estados membros signatários tomarem medidas adequadas para garantir aos trabalhadores empregados por “agências de emprego privadas” (referidas na alínea “b”, do item 1º, do art. 1º), diversos direitos de índole trabalhista e previdenciária, bem como a obrigação de determinar e repartir as responsabilidades dessas agências e das “empresas utilizadoras” (OIT, 1997). A Convenção traz ainda a preocupação de coibir o trabalho infantil (art. 9^{o28}), dispõe quanto a necessidade de existirem mecanismos e processos adequados para investigação de queixas e exame de abusos e fraudes (art. 10^{o29}), além de demonstrar sensível preocupação com a proteção adequada dos trabalhadores migrantes recrutados ou colocados no seu território por “agências de emprego privadas”, abrangendo também o trabalhador recrutado para trabalhar em outro país (art. 8^{o30}) (OIT, 1997). Contudo, conforme mencionado, a referida Convenção não foi ratificada pelo Brasil, merecendo nota pelo fato de regulamentar figura que guarda estreita similaridade com a terceirização (*strictu sensu*) recentemente regulada pela Lei 6.019/1974, após alterações no ano de 2017, permitindo-se

²⁶ Artigo 11º: Qualquer membro deve tomar as medidas necessárias, de acordo com a legislação e a prática nacionais, para garantir uma protecção adequada aos trabalhadores empregados por agências de emprego privadas referidas na alínea b) do n.º 1 do artigo 1.º em matéria de: a) Liberdade sindical; b) Negociação colectiva; c) Salários mínimos; d) Duração do trabalho, horários e outras condições de trabalho; e) Prestações legais de segurança social; f) Acesso à formação; g) Segurança e saúde no trabalho; h) Reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional; i) Indenização em caso de insolvência e protecção dos créditos dos trabalhadores; j) Protecção e prestações de maternidade e protecção e prestações parentais.

²⁷ Artigo 12º: Qualquer membro deve determinar e repartir, conforme a legislação e a prática nacionais, as responsabilidades das agências de emprego privadas que forneçam os serviços referidos na alínea b) do nº 1 do artigo 1º e das empresas utilizadoras, em matéria de: a) Negociação colectiva; b) Salários mínimos; c) Duração do trabalho, horários e outras condições de trabalho; d) Prestações legais de segurança social; e) Acesso à formação; f) Protecção no domínio da segurança e da saúde no trabalho; g) Reparação em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional; h) Indemnização em caso de insolvência e protecção dos créditos dos trabalhadores; i) Protecção e prestações de maternidade e protecção e prestações parentais.

²⁸ Artigo 9º: Qualquer membro deve tomar medidas para assegurar que o trabalho infantil não seja utilizado ou fornecido pelas agências de emprego privadas. (OIT, 1997)

²⁹ Artigo 10º: A autoridade competente deve assegurar que existam mecanismos e processos adequados que, se for caso disso, envolvam as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, a fim de investigar as queixas e examinar alegados abusos e práticas fraudulentas respeitantes às actividades das agências de emprego privadas. (OIT, 1997)

³⁰ Artigo 8º: 1 — Qualquer membro deve, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tomar todas as medidas necessárias e apropriadas, dentro dos limites da sua jurisdição e, se for caso disso, em colaboração com outros membros, para assegurar que os trabalhadores migrantes recrutados ou colocados no seu território por agências de emprego privadas beneficiem de uma protecção adequada e para impedir que sejam vítimas de abusos. Essas medidas devem compreender leis ou regulamentos que estabeleçam sanções, incluindo a proibição das agências de emprego privadas que cometam abusos e práticas fraudulentas; 2 — Quando, num país, forem recrutados trabalhadores para irem trabalhar noutro país, os membros interessados devem ponderar a celebração de acordos bilaterais para prevenir os abusos e as práticas fraudulentas em matéria de recrutamento, colocação e emprego. (OIT, 1997)

compreender a proteção dispensada em âmbito internacional, pela OIT, aos trabalhadores intermediados por estas agências e empresas “utilizadoras” de trabalhadores.

Mister mencionar também o **contrato de facção**. Neste ajuste, “uma das partes, chamada de Faccionária, após o recebimento da matéria-prima, se obriga a confeccionar e fornecer os produtos acabados para ulterior comercialização pela contratante”. (PINHEIRO, MIZIARA, 2020, p. 74). Pinheiro e Miziara (2020, p. 75) afirmam que no legítimo contrato de facção não há que se falar em terceirização, já que “a empresa contratada se compromete a fornecer produtos finais, ‘prontos e acabados’, quase sempre sem exclusividade, produzidos por seus empregados e sob sua responsabilidade e controle, para que a empresa contratante possa deles se utilizar em sua atividade”. Todavia, os autores alertam que o desvirtuamento deste contrato pode configurar verdadeiro contrato de prestação de serviços a terceiros, como no caso de fraude no seu emprego. Assim, a exclusividade na prestação de serviços e a interferência na forma de trabalho dos empregados da contratada, são indícios de fraude, o que levará a responsabilidade da tomadora e formação de vínculo de emprego diretamente com a falsa Faccionária.

Outro tipo contratual que merece ser destacado, por sua semelhança com a terceirização, é a **empreitada**, regulada pelo Código Civil (art. 610 a 626) (BRASIL, 2002). Conforme pontuam Pinheiro e Miziara (2020, p. 78) a empreitada é “o ajuste que tem por objeto a construção, pelo empreiteiro ou por intermédio de terceiro por aquele designado, de uma obra específica, em favor do contratante (dono da obra)”, sendo que na terceirização de serviços, o objeto não seria uma obra específica, mas a prestação de serviços, como o nome indica. Noutras palavras, “o importante não é a atividade em si, mas o seu resultado; por isso, as pessoas não são objeto do negócio” (VIANA, 2012, p. 210). Neste norte, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem posicionamento consolidado no sentido de que o dono da obra não tem nenhuma responsabilidade em relação às obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, ficando a exceção para o caso do dono da obra ser uma empresa construtora ou incorporadora³¹.

O contrato de **franchising (franquia)**, é outra figura que se assemelha à terceirização. O contrato antes era regulado pela 8.955/1994, a qual foi revogada pela Lei nº 13.966/2019, que assim define a franquia empresarial em seu art. 1º:

³¹ Orientação Jurisprudencial nº 191 do TST: “CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.” (BRASIL, 2011a).

Art. 1º Esta Lei disciplina o sistema de franquia empresarial, pelo qual um franqueador autoriza por meio de contrato um franqueado a usar marcas e outros objetos de propriedade intelectual, sempre associados ao direito de produção ou distribuição exclusiva ou não exclusiva de produtos ou serviços e também ao direito de uso de métodos e sistemas de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvido ou detido pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem caracterizar relação de consumo ou vínculo empregatício em relação ao franqueado ou a seus empregados, ainda que durante o período de treinamento. (BRASIL, 2019)

Em que pese o referido dispositivo preceituar que não haverá a formação de vínculo de emprego entre franqueado e franqueador, ou entre os empregados daquele e este, a norma não tem o condão de revogar o art. 9º da CLT. Ou seja, havendo fraude no uso da franquia, o vínculo de emprego com o franqueador poderá ser reconhecido. A avença neste contrato envolve a autorização de uso de marcas e outros objetos de propriedade intelectual, bem como métodos e sistemas de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvido ou detido pelo franqueador. Neste sentido, Pinheiro e Miziara (2020, p. 82) ponderam que a ingerência desproporcional sobre a franqueada pode ocasionar o desvirtuamento do contrato de franquia, e conseqüente responsabilização da franqueadora.

Cumprе ressaltar que a doutrina trabalhista também debate se o **trabalho temporário**, regulado pela Lei 6.019/1974, seria uma forma de terceirização. Neste sentido, a título ilustrativo, Garcia (2017) entende que o trabalho temporário seria figura diferente da terceirização, pois enquanto esta trata da prestação de determinados serviços por empresa especializada, aquele há o fornecimento de força de trabalho por meio de empresa interposta. Já Delgado (2019, p. 558), entende o trabalho temporário como uma terceirização de curto prazo, posição que parece ser mais adequada, pois o trabalho temporário não deixa de ser uma delegação de serviços a terceiros, porém, em caráter temporário.

Feitas estas considerações, entende-se por terceirização, no âmbito dessa pesquisa, a delegação da empresa contratante de atividades que ela mesmo poderia executar com trabalhadores próprios, se assim lhe aprouvesse, a uma terceira empresa, que as executará com seus próprios trabalhadores. Denomina-se tal situação de “**terceirização lato sensu**”, de modo que várias modalidades contratuais são, na verdade, formas de terceirização, o que não significa que devem atrair a aplicabilidade da Lei 6.019/1974. Assim, emprega-se o termo “terceirização *lato sensu*” como uma categoria, que abrange qualquer modalidade de delegação de serviços a terceiros, que poderiam ser executados pela própria empresa contratante (como a empreitada, as agências de emprego privadas na forma do art. 1º, item 1, “b”, da Convenção 181 da OIT), inclusive, o trabalho temporário (art. 2º, da Lei 6.019/1974) e a prestação de serviços a terceiros (art. 4º-A, da Lei 6019/1974). Esta última, aqui

qualificada de **terceirização *strictu sensu***, ou apenas “terceirização”, é uma forma específica de terceirização que atrai a aplicabilidade das regras a ela dispensada pela Lei 6.019/1974³², que regula os requisitos de funcionamento da empresa prestadora de serviços, os direitos assegurados a seus empregados, responsabilidades da contratante, dentre outros elementos³³.

Deste modo, traçaremos nos tópicos seguintes o desenvolvimento da terceirização (em sentido amplo) no Brasil, até a recente regulamentação da terceirização *strictu sensu*, no ano de 2017.

1.2.2. Regulamentação legislativa esparsa e Súmula 256 do TST

Sob a perspectiva de formas de terceirização reguladas juridicamente, Delgado (2012, p. 436, 438) aponta que a terceirização, no Brasil, teria tido início com a CLT, que trazia institutos que se aproximavam do que passou a ser o fenômeno terceirizante, em que pese, à época, não receberem tal epíteto. Deste modo, o art. 455 da CLT³⁴ delimitava duas formas de subcontratação, a empreitada e subempreitada, e o art. 652, “a”, “III”³⁵, da CLT, trouxe a figura da pequena empreitada. Acrescenta que ao final da década de 1960, surgiram referências normativas mais destacadas quanto ao modelo terceirizante, no âmbito da Administração Pública, como o Decreto-Lei nº 200/1967, em seu art. 10º, e a Lei nº 5.5645/1970, que se inseriam no contexto da reforma administrativa intentada no período. Induzia-se, de certa maneira, a terceirização de atividades meramente executivas e operacionais no seio da Administração Pública. O art. 10º, do Decreto-Lei 200/1967, informa

³² Conquanto referida Lei permita a terceirização de forma genérica, ou seja, a transferência de quaisquer atividades, inclusive a principal, considera-se essa forma de terceirização como “terceirização de sentido estrito” para distingui-la das demais formas de terceirização reguladas por outras normas através de contratos de natureza trabalhista ou mesmo negócios jurídicos de cunho civil/empresarial, pois, a partir do ano de 2017, esta forma de terceirização passou a ter regulamentação própria. Todavia, é importante ressaltar que a desnaturação dos negócios jurídicos que regulamentam outras formas de terceirização em sentido amplo, na forma do art. 9º, da CLT, pode atrair a aplicabilidade das regras da Lei 6.109/74 ou Súmula 331 do TST, em virtude da fraude perpetrada.

³³ Insta advertir, conforme já destacado na Introdução, que este estudo não se pautará por um rigor terminológico no emprego das nomenclaturas trazidas pela Lei 6.019/74. Assim em que pese a Lei 6.019/74 empregar termos como “prestação de serviços a terceiros”, “contratante”, “empresa prestadora de serviços”, “empregados da empresa prestadoras de serviço”, utilizar-se expressões sinônimas consagradas na literatura como, respectivamente, “terceirização”, “empresa tomadora de serviços”/“empresa cliente”, “empresa terceirizada”, “trabalhador/empregado terceirizado”. Outrossim, conforme já mencionamos na introdução, a própria Lei confunde as nomenclaturas adotadas.

³⁴ Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo”. (BRASIL, 1943)

³⁵ Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: a) conciliar e julgar: (...) III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice”. (BRASIL, 1943)

o dever da Administração Federal de promover ampla descentralização da execução de suas atividades, dispondo o § 7º do mesmo dispositivo 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 (BRASIL, 1967).

Miraglia (2008, p. 173) aponta que do referido dispositivo “podia-se inferir a permissão para a contratação de serviços por empresas terceiras, desde que esses não correspondessem à atividade-fim da Administração Pública”. Posteriormente, a Lei 5.645/1970, ao regulamentar o Decreto-Lei 200/1967, apontou um rol exemplificativo de atividades terceirizáveis no âmbito da Administração Pública. Acrescenta Ricardo Antunes (2018, p. 164) que esta Lei “autorizava a subcontratação de serviços de transporte, conservação, custódia, operação de valores, limpeza e outros assemelhados e considerava ilícita a terceirização em quaisquer atividades permanentes das empresas”^{36 37}. Dessa maneira, conforme salienta Delgado (2012, p. 439), criam-se instrumentos no âmbito da Administração Pública que fornecem substrato para a descentralização administrativa por intermédio da contratação de força de trabalho assalariada por uma empresa interposta, com o intuito de lhe delegar atividades de apoio, instrumentais e meramente executivas.

Outrossim, o Estatuto do Trabalhador Rural (Lei 5.889/1973), em seu art. 4º, também teria trazido outra figura assemelhada à terceirização, no âmbito rural, ao dispor que “equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem” (BRASIL, 1973). Naturalmente, tal intermediação não pode ser ilícita, como a realizada pelos nominados “gatos” ou “testa-de-ferro” (LIMA, 2017, p. 1951).

Apesar destas manifestações esparsas do que hoje denominamos de terceirização, Silva (2015, p. 40) considera que a terceirização é um fenômeno presente há muito tempo no país, mas seu emprego teria sido mais frequente apenas na década de 1970, com a crise do petróleo e as transformações sociais que aconteceram. Delgado (2012, p. 436) ressalta, inclusive, que, a partir desse período, a legislação heterônoma teria incorporado, finalmente,

³⁶ Posteriormente, a contratação de serviços pela Administração Pública foi disciplinada pela Lei 8.666, de 1993, e pelo Decreto nº 2.271, de 1997, que dispuseram sobre licitações e contratação (MIRAGLIA, 2008, p. 173). Todavia, conforme pontuado nas notas introdutórias, não estão dentre os objetivos deste estudo a análise desta temática, a qual se menciona a título informativo.

³⁷ “As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967” (art. 3º, parágrafo único da Lei 5.645/70, em sua redação original) (BRASIL, 1970)

regulamentações que tratam especificamente do modelo terceirizante, caso das Leis 6.019/1974 (já mencionada), que trata do trabalho temporário, e da 7.102/1983, que autoriza a terceirização do trabalho de vigilância bancária³⁸.

A Lei do Trabalho Temporário possibilitou a contratação da força de trabalho por intermédio de uma empresa interposta especializada no fornecimento de empregados temporários a uma (ou várias) empresa(s) tomadora(s) de serviço(s). À época, esta legislação regulava apenas o trabalho temporário, passando a tratar da terceirização, de forma ampla, apenas com as mudanças promovidas no ano de 2017. Delgado (2012, p. 440) pondera que o modelo terceirizante introduzido pela Lei 6.019/1974 (antes das reformas de 2017), conquanto tenha produzido uma inflexão no sistema trabalhista ao se contrapor à clássica relação bilateral de emprego, o fez de forma limitada, já que produziu efeitos apenas transitórios no tempo.

Já a Lei 7.102/1983 tratou da terceirização em serviços de vigilância e transportes de valores. A redação original do art. 3º da referida legislação preceituava que a vigilância ostensiva e o transporte de valores seriam executadas por empresas especializadas contratadas para esta finalidade, ou pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para este fim, com pessoal próprio (BRASIL, 1983). E o art. 10 da Lei 7.102/1983, em sua redação original, acrescenta que “as empresas especializadas em prestação de serviços de vigilância e de transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, serão regidas por esta Lei, e ainda pelas disposições das legislações civil, comercial e trabalhista” (BRASIL, 1983). Assim, conforme destaca Delgado (2012, p. 440), esta Lei previu a sistemática da terceirização permanente, mas a restringiu a categoria dos vigilantes. Recorda o autor também que a atividade terceirizada limitava-se ao segmento bancário da economia, tendo, posteriormente, a Lei 8.863/1994 aumentado este espectro para conglobar dentro das atividades passíveis de serem terceirizadas a “vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de

³⁸ Alberti (2020, p. 21) cita, também, dentro deste lapso temporal, as Leis 6.533/78 e 6.615/78, bem como os Decretos 82.385/78 e 84.134/79. A Lei 6.533/78 dispõe sobre a regulamentação das profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões, e seu art. 17 preceitua que “a utilização de profissional contratado por agência de locação de mão-de-obra, obrigará o tomador de serviço solidariamente pelo cumprimento das obrigações legais e contratuais, se se caracterizar a tentativa, pelo tomador de serviço, de utilizar a agência para fugir às responsabilidades e obrigações decorrentes desta Lei ou de contrato” (BRASIL, 1978). Conforme Alberti, o Decreto 82.385/78 regulamentou a Lei 6.533/78, inclusive no que diz respeito ao agenciamento de mão de obra de artista e técnico em espetáculo de diversões. Já a Lei 6.615/78 que dispõe sobre a regulamentação da profissão de radialista, de forma idêntica ao art. 17 da Lei 6.533/78, estatui em seu art. 11 que “a utilização de profissional, contratado por agência de locação de mão-de-obra, obrigará o tomador de serviço, solidariamente, pelo cumprimento das obrigações legais e contratuais, se se caracterizar a tentativa pelo tomador de serviço, de utilizar a agência para fugir às responsabilidades e obrigações decorrentes desta Lei ou do contrato de trabalho” (BRASIL, 1978a). E o Decreto 684.134/2019 veio a regulamentar esta legislação.

peças físicas” e a realização do transporte de valores ou garantia do transporte de qualquer outro tipo de carga (art. 10, incisos I e II, da Lei 7.102/1983, incluídos pela Lei 8.863/1994). (BRASIL, 1994)

Em que pese a legislação sobre o tema, ainda incipiente, o fenômeno terceirizante se desenvolveu e alargou no período à revelia do Poder Legislativo, evoluindo à margem da normatividade heterônoma estatal, tendo a jurisprudência trabalhista digladiado-se em torno da matéria, desde a década de 1970. Houve uma intensa atividade interpretativa que buscava assimilar a inovação sociotrabalhista ao cenário normativo existente no país (DELGADO, 2012, p. 438, 446).

Assim, no âmbito da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Miraglia (2008, p. 147) aponta que a Súmula 239, de 1985, foi a primeira a versar sobre o tema, e tinha por intuito evitar as reiteradas fraudes no setor financeiro, esclarecendo que “determinado banco constituía uma empresa de processamento de dados totalmente dependente daquele e com o intuito específico de atender à demanda da instituição financeira”, tentando fraudar a legislação específica da categoria dos bancários. Em sua redação original a Súmula dispunha que:

Súmula nº 239

Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.³⁹ (BRASIL, 1985)

Em 1986, o TST editou a Súmula nº 256, que estatuiu o seguinte:

Súmula nº 256 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 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)

Conforme se depreende do conteúdo do referido verbete sumular, o TST, em um primeiro momento, pautou-se por uma interpretação nitidamente restritiva do fenômeno, tolerando-o apenas nos casos do trabalho temporário (Lei. 6.019/1974) e de serviços de vigilância regulados pela Lei 7.102/1983. Qualquer outra forma de terceirização, segundo a

³⁹ Ressalte-se que a redação da súmula foi alterada, posteriormente, para incorporar as orientações jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1 do TST: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998)”

interpretação sumular, era considerada ilícita, de modo que o vínculo de emprego se formaria diretamente com o tomador de serviço.

Todavia, com o avanço do pensamento neoliberal, ampla abertura da economia, e privatizações ocorridas na década de 1990, a jurisprudência consolidada acabou sendo alterada para se moldar a ofensiva flexibilizante que ascendia. Neste período, foi editada a Lei 8.949/1994, que acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da CLT, que ficou assim redigido: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. (BRASIL, 1994a) Em que pese o prestígio à prática cooperativista, que não é forma de intermediação de força de trabalho, conforme adverte Delgado (2019, p. 547), na prática, a fórmula ensejou o surgimento de uma onda maciça de terceirizações a partir do desvirtuamento do instituto⁴⁰.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 549) pontua que, com a privatização de entidades estatais, despontaram leis reguladoras de segmentos e atividades que foram passadas à iniciativa privada, citando as Leis 8.987/1995 e 9.472/1997. Ambas trouxeram controvérsias ao permitir a terceirização de atividades “inerentes” ao serviço objeto de delegação. A Lei 8.987/1995 “dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal”. O art. 25, §1º, da norma estabelece que “sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados”. (BRASIL, 1995)⁴¹ Já a Lei 9.472/1997 trata da organização dos serviços de telecomunicações, e seu art. 94, II, preceitua que a Concessionária pode “contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados”⁴² (BRASIL, 1997).

⁴⁰ Só no ano de 2012 as cooperativas de trabalho foram regulamentadas de maneira mais detalhada pela Lei 12.690/2012, que prescreveu, em seu art. 5º, que “a Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada”. Também trouxe de forma expressa a competência do antigo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE para fiscalizar o cumprimento da Lei, bem como a possibilidade de imposição de multa, por trabalhador prejudicado, no caso de intermediação de mão de obra subordinada por parte da cooperativa de trabalho.

⁴¹ Digno de menção é o fato de que, no julgamento de Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) de nº 57, em outubro de 2019, o STF reconheceu a constitucionalidade do art. 25, §1º, da Lei 8.887/1995, tomando por parâmetro a jurisprudência consolidada, durante os julgamentos da ADPF 324 e, sob a sistemática da repercussão geral, do RE 958.252. Decidiu, assim, pela constitucionalidade do instituto da terceirização em qualquer área da atividade econômica.

⁴² E, conforme sublinha Alberti (2020, p. 25-26), “a maioria do Plenário do Supremo Tribunal Federal declarou parcialmente inconstitucional a Súmula n. 331 do TST no julgamento do ARE n. 791.932/DF, ocorrido em 11 de outubro de 2018, para reconhecer a licitude da terceirização de toda atividade, seja ela meio ou fim, e integralmente respeitado o disposto no artigo 94, inciso II, da Lei n. 9.472/1997”

1.2.3. A Súmula 331 do TST

Conforme exposto, a Súmula 256 do TST foi extremamente restritiva ao tratar do tema da terceirização, ainda que a prática não tenha recebido este epíteto à época. Contudo, Delgado (2012, p. 446-447) sublinha que a Súmula sequer fez remissão, em seu leque *numerus clausus*, quanto à exceção contida até então no Decreto Lei 200/1967, art. 10, e na Lei nº 5.645/1970, que versavam sobre a terceirização na Administração Pública. Acrescente-se o advento da CRFB/1988, que em seu art. 37, II e §2º, vedou expressamente a admissão pela Administração Pública de trabalhadores sem concurso público, não encontrando guarida na compreensão estrita contida no referido verbete.

Em 1993, a Súmula 256 do TST foi revisada e cancelada, dando origem à Súmula 331, que em sua redação original preceituava que:

Súmula nº 331 do TST

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, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

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 àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. (BRASIL, 1993).

Da simples leitura do novo verbete sumular, verifica-se que o TST aumentou as possibilidades de terceirização. Se ela antes era admitida apenas na hipótese do trabalho temporário e no caso dos serviços de vigilância armada, a sua atual redação passou a contemplar também as tarefas de limpeza e conservação e as ligadas às atividades-meio do tomador de serviços, desde que inexistente pessoalidade e subordinação. Tal mudança, além de possibilitar a terceirização em hipóteses que vão além das previstas na Lei, trouxe um longo debate em torno do conceito de atividade-meio e atividade-fim⁴³.

Neste norte, Márcio Túlio Viana (2012, p. 209) arremata que a Súmula 331 concomitantemente restringe e reforça a terceirização, aceitando-a mesmo nas hipóteses não

⁴³ Ressalte-se que não se adentrará aqui na discussão acerca da fictícia distinção entre atividade-meio e atividade-fim, que dividiu a doutrina e jurisprudência por décadas. Ademais o STF recentemente se manifestou quanto ao tema, que será brevemente analisado no tópico 1.3.3

previstas na legislação, observado os requisitos que ela traz. Deste modo, conquanto tenha sido estabelecido um limite à flexibilização, a proibição de terceirização em atividade-fim, esta baliza, que pautou os julgamentos da Justiça do Trabalho, foi insuficiente para frear a expansão do fenômeno no Brasil, que se propagou como uma epidemia, que recrudescer na década de 1990, e avançou sem controle nos anos 2000 (ANTUNES, 2018, p. 165). E, conforme pondera Viana (2012, p. 211), “às vezes, sem força ou vontade para enfrentar a realidade, mas sentindo-se insatisfeito ou constrangido diante dela, o Direito busca soluções de meio termo – que podem expressar uma composição”.

O item II da Súmula 331 esclarece que a terceirização ilícita a qual, em regra, faz com que haja a formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços (item I da mesma Súmula), não gera efeito semelhante em relação à Administração Pública, tendo em vista que ingresso nesta só se pode dar mediante concurso público (art. 37, II, CRFB/1988). Seu item IV tratou da controversa questão da responsabilidade da empresa tomadora de serviços e sua extensão, tendo em vista que ele também se beneficia dos serviços prestados pelo trabalhador terceirizado. A opção dos julgadores foi pela responsabilidade subsidiária do contratante desde que ele haja participado da relação processual e conste do título executivo, para que assim lhe seja garantido o contraditório e ampla defesa (BRASIL, 1993).

A Resolução nº 96 do TST, de 11 de janeiro de 2000, alterou o inciso IV da Súmula 331 do TST, com o intuito de sanar a discussão existente, à época, de sua aplicabilidade ao setor público (MIRAGLIA, 2008, p. 175). O item ficou assim redigido após a alteração:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Após a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 2010, no julgamento da ADC 16, o TST viu-se obrigado a rever a Súmula com o intuito de adequá-la à decisão da Suprema Corte. Assim, por intermédio da Resolução nº 174/2011, o TST deslocou a questão da responsabilidade da Administração Pública para item V da Súmula 331, voltando a tratar da responsabilidade genérica do tomador de serviços em seu item IV, e pormenorizando a extensão daquela no novo item VI, permanecendo a seguinte redação final:

Súmula nº 331 do TST
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 1993)

Percebe-se da jurisprudência consolidada do TST, que esta Corte cedeu ao avanço do discurso neoliberal e das práticas flexibilizantes ao rever sua jurisprudência. Se em um primeiro momento o TST pautou sua interpretação por uma leitura restritiva do fenômeno, autorizando a terceirização apenas nas hipóteses em que a Lei expressamente permitia a prática, posteriormente, cancelou a Súmula 256, e editou a nova Súmula 331, que tolerou que a terceirização fosse prática também nas atividades-meio.

Todavia, conforme se extrai de Lima (2020, p. 28) o protagonismo do TST em tentar regular o tema de forma ampla, adotando o fictício conceito de atividade-meio, pode ter mais segregado os trabalhadores que executam estas atividades do que lhes protegido. O DIEESE (2017), em estudo técnico dedicado ao tema, demonstra que os trabalhadores de atividades tipicamente terceirizadas (atividades-meio) possuem uma taxa de rotatividade maior no trabalho, jornada mais extensa, maior número de afastamento por acidentes de trabalho, e remuneração menor, quando comparados aos trabalhadores das atividades tipicamente contratantes (atividades-fim). E em que pese tais trabalhadores estarem em situação de maior vulnerabilidade em confronto aos inseridos nas atividades finalísticas da empresa, a revisão jurisprudencial do TST, à revelia da Lei, flexibilizando a interpretação restritiva anteriormente adotada, ampliou a distância entre estes trabalhadores que executam atividades-fim e atividades-meio. Isso porque, enquanto os executantes de atividades nominadas de “meio” não tem direito ao vínculo de emprego com a contratante, mas a apenas a responsabilização

subsidiária dela, os trabalhadores terceirizados que executam atividade-fim, em favor da empresa tomadora de serviços, tem o direito ao reconhecimento do vínculo empregatício com esta, bem como sua responsabilização direta pelos créditos trabalhistas, inclusive os previstos nos acordos e convenções coletivas⁴⁴.

De forma semelhante, Hazan (2014, p. 270) pontua que “embora a distinção entre as atividades nucleares e acessórias não justifique a diferenciação de modelos jurídicos de contratação trabalhista sob a perspectiva da igual dignidade humana e valorização do trabalho”, o permissivo para terceirização em atividades finalísticas além de possibilitar uma expansão ilimitada do fenômeno, consolidaria um modelo de organização esvaziado de sua dimensão social, levando a um nivelamento pelo padrão indigno, em desconexão com o vetor de necessário aprimoramento das condições sociais dos trabalhadores decorrentes do princípio constitucional da vedação do retrocesso. Outrossim, neste mesmo norte, Viana (2012, p. 210-211) entende que a terceirização por si só discrimina, criando uma subespécie de trabalhadores cujos corpos são virtualmente negociados por intermediários, que os alugam ou arrendam, nua e cruamente, como se fossem animais ou coisas. E lembrando a crítica acerca da artificial divisão entre a atividade-meio e atividade-fim, no sentido de que, além de suscitar dúvidas invencíveis, discrimina os trabalhadores entre si, Márcio Túlio Viana (2012, p. 214) ressalta que embora possa se alegar que situações diferentes exigem regulações diferentes, o argumento da discriminação é forte, e compreendendo-se que ela existe, haveria razões maior para eliminar toda e qualquer hipótese de terceirização. Destarte, o Direito faz o que pode diante das relações de forças presentes, mas muitas vezes, adota uma solução de meio termo para compor o conflito (VIANA, 2012, p. 211, 214).

Silva (2015, p. 31) também anota que antes da regulamentação do instituto no Brasil, a jurisprudência preencheu a lacuna normativa pautando-se pelas necessidades sociais, o que considera “flagrantemente inconstitucional”. Acrescenta que a distinção criada, entre atividade-fim e atividade-meio é desprovida de sentido e que, trata-se de “uma criação espúria da jurisprudência trabalhista que não trouxe qualquer vantagem para a discussão do tema da terceirização. Serve mais para confundir do que para esclarecer” (SILVA, 2015, p. 40). Todavia, em sentido contraposto ao posicionamento de Viana, acima mencionado, Antônio

⁴⁴ Entendimento este aplicável, inclusive, em relação à Administração Pública, apesar de não haver a formação do vínculo de emprego com ente federado, em virtude da exigência constitucional do concurso público, conforme já arrematado. Eis o teor da Orientação Jurisprudencial nº 383, da SDI-1 do TST: “A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, «a», da Lei 6.019, de 03/01/74”. (BRASIL, 2011b)

Álvares da Silva entende que a terceirização é livre (mesmo antes de sua regulamentação legislativa), constituindo-se em fenômeno inevitável para a atividade econômica, concluindo que “o que ela não pode é dar prejuízo aos empregados enquanto terceiriza”, o que considera sua baliza.⁴⁵

1.2.4. As Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 – Breves observações

Inicialmente cumpre salientar, conforme já pontuado anteriormente, que o objetivo aqui não é analisar todos os itens das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, mas apenas sublinhar seus principais pontos, que permitem compreender quem é a empresa contratante, empresa prestadora de serviços, os requisitos para o funcionamento desta, e sua relação com o trabalhador terceirizado, dentre outros elementos. Outrossim, também não se pretende esgotar toda controvérsia doutrinária acerca da interpretação de seus dispositivos, mas tão somente trazer as ponderações mais relevantes para compreender a extensão da regulamentação do instituto provocada pelo advento das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Salienta-se, ainda, que o tópico 1.3 foi reservado para fazer os apontamentos críticos aos debates adjacentes ao exposto até o momento, como a inevitabilidade (ou não) do fenômeno terceirizante e sua adequação ao ordenamento jurídico, bem como aspectos relacionados à nova legislação regulamentadora e outros temas. Feita esta breve nota introdutória, impõe-se retomar a análise da evolução do processo regulamentar da terceirização.

Após pouco mais de 3 décadas da primeira Súmula do TST que regulamentou genericamente a terceirização, o legislador deu fim ao limbo jurídico ao qual o fenômeno estava subjugado, editando as Leis 13.429 e 13.467, ambas no ano de 2017, que trataram da terceirização com amplitude, finalmente definindo e dando contornos à prática, em que pese sua distância das balizas sugeridas pela doutrina trabalhista. Sintetizando o quadro que levou a sua regulação pelo Poder Legislativo, Ricardo Antunes (2018, p. 166) expõe que:

É nesse quadro de epidemia da terceirização no Brasil e de uma frágil regulação por meio do Enunciado 331 que surge o PL 4.330/2004, proposto pelo então deputado e empresário Sandro Mabel. Um projeto que tem por objetivo central derrubar qualquer limite à terceirização, isto é, liberá-la para todas as atividades da empresa, permitindo redes de subcontratação, “pejotização”, negando a responsabilidade solidária plena para as contratantes em qualquer caso. Nas várias tentativas de colocá-lo em votação, houve movimentos de resistência organizados por sindicatos, juristas do trabalho, pesquisadores, instituições do direito do trabalho e até mesmo por 19 ministros dentre os 26 que compunham o TST e que, em carta publicada em 2013, manifestavam a sua condenação ao PL 4.330.

⁴⁵ Destinou-se o “tópico 1.3.2” para analisar a suposta inevitabilidade do modelo terceirizante e sua adequação ao ordenamento jurídico.

A Lei 13.429 foi aprovada em 23 de março de 2017, sendo derivada do Projeto de Lei (PL) 4.302/1998, e alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974 que regulava o trabalho temporário. Assim, a nova Lei editada regulamentou dois tipos de terceirização: de um lado a referente ao trabalho temporário, e de outro, a geral, advinda da prestação de serviços a terceiros (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p. 40-41). Conforme explica Martinez (2018, p. 332), a Lei 13.429/2017 transformou o diploma normativo que tratava da “terceirização de trabalhadores mediante contrato temporário” em um microsistema que conglobou a citada “terceirização de trabalhadores” (ou intermediação de força de trabalho) e a “terceirização de serviços”, através da figura denominada da “empresa prestadora de serviços a terceiros”.

A Lei 13.429/2017 alterou o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade, aumentou o prazo de duração dos contratos temporários, previu a possibilidade de um mesmo trabalhador ser colocado à disposição de uma mesma tomadora de serviços após um pequeno interstício temporal, substituiu a responsabilidade solidária pela responsabilidade subsidiária, dentre outras alterações (DIEESE, 2017). A referida Lei também regulamentou, pela primeira vez, o instituto da terceirização, inserindo o art. 4-A, na Lei 6.019/1974, que definiu a empresa prestadora de serviços a terceiros como “a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”, inclusive autorizando a subcontratação de empresas para realização desses serviços (art. 4-A, §1º) (BRASIL, 1974). E o novo §2º, do art. 4-A, afastou o vínculo de emprego entre trabalhadores, ou sócios da empresa prestadora de serviços, qualquer que seja seu ramo de atividade, e a empresa contratante (BRASIL, 1974).

Conforme destaca Santos (2017, p. 71), o cerne da questão que antecedeu a aprovação da Lei 13.429/2017, era “veladamente dar um cheque em branco ao empresariado ou abrir uma porteira a uma terceirização desenfreada e sem amarras”. Segundo o autor, a Lei teria permitido o emprego da terceirização de forma “ilimitada, irrestrita, sem qualquer regulamentação, ou seja, em todas as atividades da empresa, da mesma forma como preconizava o projeto que tramitava no Senado Federal”.

Todavia, o tema ainda assim suscitou controvérsias, pois parcela da doutrina entendia que a concessão para que as empresas prestadoras serviços prestassem “serviços determinados e específicos” não era sinônimo de abertura para a terceirização na atividade-fim. Divididos, existiram aqueles doutrinadores que adotaram o posicionamento de que não houve autorização para a terceirização nas atividades finalísticas da empresa (PINHEIRO,

MIZIARA, 2020; CASSAR, 2017)⁴⁶, bem como, em sentido contrário, outros doutrinadores que entenderam que a Lei permitiu a terceirização de qualquer atividade da empresa⁴⁷.

Ademais, dentre as normas que versam sobre o meio ambiente de trabalho, a nova Lei estatuiu que é responsabilidade da contratante garantir as condições de saúde, higiene e salubridade dos trabalhadores, nos casos em que o labor é executado em suas dependências ou em outro local combinado de comum acordo entre as partes, e apenas trouxe a faculdade da empresa contratante estender aos trabalhadores da empresa terceirizada o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da tomadora de serviços ou local por ela designado (art. 5º, §§ 3º e 4º, da Lei 13.429/2017) (BRASIL, 1974).

Outrossim, a Lei 13.429/2017 sublinhou, em seu art. 4º-B, como requisitos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, a prova da inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), uma vez que ela deve ser uma pessoa jurídica de direito privado, conforme art. 4º-A; o registro na Junta Comercial e; que ela tenha capital social compatível com o número de empregados, estabelecendo parâmetros para tanto (BRASIL, 2017).

Todavia, referida legislação foi alterada poucos meses depois, razão pela qual dispensa-se uma análise mais detida de seus dispositivos. Num cenário de retomada de um pensamento e diretrizes ultraliberalistas, foi aprovada em 13 de julho de 2017, a Lei 13.467/17, que alterou a CLT e as Leis 6.019/1974, 8.036/90 e 8.212/1991, recebendo a alcunha de “Reforma Trabalhista”, entrando em vigor em 11 de novembro do mesmo ano (BRASIL, 2017a). O novo diploma legal procurou estimular a terceirização trabalhista por intermédio do afastamento das balizas ao fenômeno terceirizante que até então existiam (DELGADO, 2019, p. 554). Conforme lembram Pinheiro e Miziara (2020, p. 31), a redação dada pela Lei 13.429/2017 não havia deixado clara a possibilidade de terceirização das atividades centrais da tomadora de serviços, razão pela qual, em relação à Lei 6.019/1974, a Reforma Trabalhista implementou a “reforma da reforma”, tendo em vista que norma de 1974 havia sido recentemente alterada pela Lei 13.429/2017.

⁴⁶ Dentre os argumentos dessa corrente, pode-se citar que o Projeto de Lei 4.302/1998, em sua redação original, estabelecia que “considera-se empresa de prestação de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado, legalmente constituída, que se destina a prestar determinado e específico serviço para outra empresa, fora do âmbito das atividades-fim e normais da tomadora de serviços”, o que leva à conclusão de que “determinado e específico” jamais foi sinônimo de “atividade-fim”, tendo em vista que é princípio elementar da hermenêutica que a Lei não contém palavras inúteis. (PINHEIRO, MIZIARA, 2020, p. 89/90) (BRASIL, 1998a).

⁴⁷ Pode-se citar, dentre os representantes desta corrente: Sérgio Pinto Martins, 2017; Luciano Martinez, 2018.

Assim, a principal inovação que a Lei 13.467/2017 promoveu na Lei 6.019/1974, foi a redefinição do conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros, que antes era tratada como “a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”. E a nova redação do art. 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/74 passou a prever que:

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 (BRASIL, 1974).

De início, cumpre advertir que, com a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, superou-se o debate que até então existia, permitindo-se a terceirização de qualquer das atividades da empresa contratante, inclusive a principal (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p. 92). Todavia a Orientação de nº 17 da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET)⁴⁸ do Ministério Público do Trabalho (MPT) entende que seria pressuposto de validade do contrato de prestação de serviços, celebrado entre a empresa contratante e empresa prestadora de serviço, a efetiva transferência do serviço com ampla autonomia da empresa contratada para exercer o controle do processo de produção da atividade, sem qualquer forma de interferência por parte da empresa que lhe contratou, pois esta é apenas credora do resultado útil contratado. Eis o teor do referido verbete:

Enunciado 17. Contrato de prestação de serviço. Requisito de validade: efetiva transferência da execução da atividade. A transferência da execução da atividade por meio de contrato de prestação de serviço, na forma do art. 4º- A da Lei 6.019/1974, com redação conferida pela Lei 13.467/2017, pressupõe autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional da empresa contratada, à qual cabe exercer com exclusividade o controle do processo de produção da atividade, sem interferência da contratante, mera credora do serviço como resultado útil, pronto e acabado. Configura fraude ao regime de emprego o uso de contrato de prestação de serviço para transferência de vínculos formais de emprego à empresa contratada, sem efetiva transferência da execução da atividade (BRASIL, [s. d.]).

O art. 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/1974 traz ainda, em sua parte final, a necessidade de capacidade econômica compatível com a execução do serviço (BRASIL, 1974). Saliente-se

⁴⁸ Segundo o sítio eletrônico do MPT na internet a CONAFRET foi criada pela Portaria nº 386, de 30 de setembro de 2003, e tem como objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional no combate às fraudes na relação de trabalho. Sua principal área de atuação é o combate às fraudes que ocorrem por meio de cooperativas de intermediação de força de trabalho, terceirizações ilegais, “sociedades” de empregados, entre outras “invenções criativas” que, por conta do desemprego, servem para prejudicar os trabalhadores e eliminar os seus mais fundamentais direitos.

que o art. 4º-B, da Lei 6.019/1974, inserido pela Lei 13.429/2017, já mencionado alhures, informa os requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, dentre os quais, o capital social compatível com o número de empregados⁴⁹, de maneira que quanto maior for o número de trabalhadores, maior também deverá ser aquele (BRASIL, 1974). Todavia, conforme advertem Pinheiro e Miziara (2020, p. 125, 126) este capital social configura o mínimo para que a empresa de prestação de serviços possa funcionar regularmente, sem que isso importe em presunção, ainda que relativa de capacidade econômica, de modo que o que interessa para garantia de pagamento dos créditos trabalhistas não é o capital social da empresa, mas seu efetivo patrimônio. Nesse contexto, insta reproduzir o Enunciado de nº 78 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁵⁰, que sintetiza estas conclusões:

TERCEIRIZAÇÃO: CAPACIDADE ECONÔMICA

A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4º- A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4º-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários etc.); e (b) inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual. (ANAMATRA, 2018)⁵¹.

Insta registrar o posicionamento do MPT, no sentido de que a perda da capacidade econômica da empresa prestadora de serviços enseja invalidade contratual superveniente, formando-se o vínculo de emprego diretamente com a empresa contratante, caso esta não adote medidas capazes de garantir o adimplemento contratual. Isso tendo em vista que o novel art. 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/1974 elevou a capacidade econômica à condição de validade do

⁴⁹ Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (...) III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (BRASIL, 1974)

⁵⁰ “Pouco antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (em 11/11/2017), e à vista da aguda insegurança por ela suscitada — notadamente pelas dúvidas de constitucionalidade e de convencionalidade de vários de seus preceitos —, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho deliberou realizar, juntamente com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que teve lugar em Brasília, nos dias 9 e 10/10. Revelou-se absolutamente exitoso. Evento científico aberto e democrático, do qual participaram mais de 600 operadores de Direito de todo o país, dentre Magistrados (cerca de 350, incluídos dez ministros do Tribunal Superior do Trabalho), advogados trabalhistas, procuradores do Trabalho, auditores fiscais do Trabalho e professores universitários” (ANAMATRA, 2018, p. 7)

⁵¹ Neste mesmo sentido, e com quase idêntico conteúdo, é o Enunciado 19 da CONFRET do MPT.

contrato de prestação de serviços celebrado, de modo que o inadimplemento de créditos trabalhistas em virtude da ausência ou perda da capacidade econômica ensejaria a invalidação da avença celebrada, por inobservância de requisito de validade, configurando-se intermediação ilícita da força de trabalho e os efeitos decorrentes desta conduta⁵². Este também é o entendimento consubstanciado no enunciado de nº 96 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TERCEIRIZAÇÃO. INADIMPLEMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS. RECONHECIMENTO DIRETO DO VÍNCULO COM A CONTRATANTE. O inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços revela sua incapacidade econômica para a execução dos serviços (art. 4º-a da lei 6.019/74) e autoriza o conseqüente reconhecimento do vínculo diretamente com a contratante (ANAMATRA, 2018).

Destaca-se que há posicionamento⁵³ no sentido de que não basta o mero inadimplemento do salário para que se reconheça a incapacidade econômica, devendo haver mora contumaz. Mas o ônus da prova da capacidade econômica seria da contratante (PINHEIRO, MIZIARA, 2020, p. 139-140). No que tange o ônus probatório, este também foi o entendimento adotado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, dispondo o enunciado nº 97 que “o inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços atrai para a empresa tomadora de serviços o ônus da prova da capacidade econômica da primeira. Inteligência do artigo 818, § 1º, da CLT” (ANAMATRA, 2018).

A Reforma Trabalhista manteve intocada a redação dos §§ 1º e 2º, do art. 4º- A, da Lei. 6.019/74, dada pela Lei 13.429/2017. Assim, “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços” (art. 4º-A, §1º, da Lei 6.109/1974), bem como “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de

⁵² Eis o teor das Orientações de nº 20 e nº 21, ambas da CONAFRET: **Orientação 20. Contrato de prestação de serviço. Requisitos de validade. Perda da capacidade econômica da empresa prestadora de serviço. Invalidade contratual superveniente.** A perda da capacidade econômica da empresa prestadora de serviço enseja invalidade contratual superveniente, com conseqüente caracterização do vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante, caso esta não adote posturas para preservar o adimplemento contratual, tais como: (a) a readequação do preço do serviço, sempre que se mostrar defasado, para garantir o equilíbrio econômico do contrato; (b) exigir da empresa contratada garantia bastante para satisfação das obrigações contratuais (art. 477 do Código Civil) ou (c) promover a resolução do contrato por inadimplemento (art. 475 do Código Civil). **Orientação 21. Contrato de prestação de serviço válido. Inadimplemento de direitos trabalhistas pela empresa prestadora.** Responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Presentes os requisitos de validade do contrato de prestação de serviço, o inadimplemento de direitos trabalhistas pela empresa prestadora enseja responsabilidade subsidiária da empresa contratante, independente de culpa (art. 5º-A, § 5º, da Lei n. 6.019/1974). O inadimplemento decorrente de ausência ou perda da capacidade econômica da empresa prestadora enseja invalidação do contrato de prestação de serviço, por inobservância de requisito de validade (art. 4º-A, caput, da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017), configurando intermediação ilícita de mão de obra. (MPT, [s.d], grifos do original).

⁵³ Adotam esta posição Pinheiro e Miziara (2020, p. 139) os quais entendem que apenas a mora contumaz é capaz de revelar falta de capacidade econômica.

serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante” (art. 4º-A, §2º, da Lei 6.109/1974) (BRASIL, 1974).

Estes dispositivos deixam claro que a real empregadora do trabalhador é a empresa prestadora de serviços, que é quem o contrata, remunera e dirige⁵⁴ sua prestação de serviços. Portanto, em tese, pouco importa para a contratada quem será o empregado que executará os serviços, uma vez que não há pessoalidade, de modo que a empresa prestadora de serviços tem autonomia para recrutar e contratar seus empregados, não se admitindo qualquer ingerência da empresa cliente neste processo. Assim, a prestadora deve conservar autonomia formal, organizacional, administrativa e finalística na execução dos serviços, nos limites traçados no contrato. E como a empresa prestadora de serviços é a empregadora do trabalhador, ela é a responsável principal pelo pagamento dos créditos trabalhistas decorrentes do transcurso do vínculo de emprego ou sua extinção (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p. 94). Além disto, a Lei autorizou a terceirização em cadeia, na parte final do art. 4º-A, §1º⁵⁵ (BRASIL, 1974).

Outra alteração que merece destaque na Lei são os direitos assegurados aos empregados da empresa prestadora de serviços, ou seja, aos trabalhadores terceirizados, conforme art. 4º-C e da Lei 6.019/1974, incluído pela Lei 13.467/2017, e art. 5º-A, §§3º e 4º, incluídos pela Lei 13.429/2017:

Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

⁵⁴ Ressalte-se que há na doutrina entendimento de que a empresa tomadora de serviço pode dirigir a prestação de serviços, mencionado-se que o termo, em sentido amplo, abarcaria os poderes de direção (em sentido estrito), fiscalização e punição, e que a única das prerrogativas que não seria compartilhada com a empresa contratante, sob pena de tornar a terceirização ilícita, seria o poder disciplinar. (PINHEIRO, MIZIARA, 2020, p. 97). Todavia, tendo em vista que o intuito deste tópico é apenas expor o novo tratamento legislativo dispensado à terceirização, sem se debruçar sobre os meandros da interpretação da Lei, esta peculiaridade será problematizada no tópico 1.3.2.

⁵⁵ A terceirização em cadeia difere-se da chamada “quarteirização”. A quarteirização é “um fenômeno da organização do processo produtivo caracterizado pela contratação de uma empresa de serviços para gerenciar as parceiras”. Existe, assim, uma empresa, que por delegação da tomadora/cliente, atua na logística das relações com as prestadoras de serviços. A título ilustrativo “, imagine-se uma usina siderúrgica que, em vez de formar múltiplos contratos de limpeza, segurança, transporte e alimentação, prefere contratar uma única empresa para administrar os diversos vínculos negociais com as prestadoras de serviços” (MARTINEZ, 2018, p. 335-336). E, na lição de Pinheiro e Miziera (2020, p. 106-107), a terceirização em cadeia é uma modalidade de reengenharia organizacional mediante a qual a empresa prestadora de serviços a terceiros, subcontrata outra empresa do mesmo ramo para executar o serviço que lhe fora originariamente delegado, e assim, sucessivamente, sem limites. Já a quarteirização, trata-se da transferência da gestão, controle e fiscalização dos contratos de prestação de serviço, para uma empresa especializada, sendo chamada por alguns de *facilities management*. A questão da responsabilidade destas empresas desperta controvérsias na doutrina. Ainda, na lição dos autores, a parte final do art. 4-A, §1º, da Lei 6.019/74 trataria da terceirização em cadeia, conquanto a quarteirização também esteja autorizada pela Lei, ao permitir a delegação de qualquer tipo de atividade a terceiros.

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1o Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2o Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5º-A (...)

§ 3o É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4o A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (BRASIL, 1974)

Conforme se depreende da leitura do art. 4º-C, I e II, da Lei 6.019/1974, são assegurados aos empregados da empresa prestadora de serviços, nas condições ali traçadas, as mesmas condições relativas à alimentação, transporte, atendimento médico e ambulatorial, treinamento adequado e sanitárias, todavia, somente quando os serviços forem executados nas dependências da contratante⁵⁶ (BRASIL, 1974). A ressalva decorre do fato de que os “os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes” (art. 5º-A, §2º) (BRASIL, 1974). Deste modo, este pequeno rol de direitos conferidos aos trabalhadores terceirizados estaria restrito à ocasião em que os serviços são executados nas dependências da contratante. O art. 5º, §3º, da referida Lei foi um pouco além ao impor a responsabilidade da contratante de garantir condições de saúde, higiene e salubridade dos trabalhadores, tanto quando o trabalho for realizado em suas dependências, quanto em local previamente convencionado em contrato (BRASIL, 1974).

Chama a atenção o art. 5º, §4º, da Lei 6.019/1974, cuja redação colide frontalmente com a do art. 4º-C, I, “a” e “c”, da mesma norma. Enquanto estes incisos asseguram aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando os serviços forem executados nas

⁵⁶ Faz-se aqui, uma advertência de ordem meramente técnica, pois a Lei emprega o termo “tomadora de serviços” para qualificar a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário (art. 5º, da Lei. 6.019/1974). Lado outro, para denominar a empresa celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, a Lei utiliza a expressão “contratante” (art. 5º, da Lei 6.019/1974), de modo que o art. 4º-C, “caput”, na verdade deveria ter empregado a expressão “contratante” no lugar de “tomadora”. (BRASIL, 1974)

dependências da contratante, as mesmas condições relativas a alimentação (quando oferecida em refeitórios) e o mesmo atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, o art. 5º, §4º, da Lei 6.019/1974, preceitua que é mera faculdade da empresa contratante “estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado” (BRASIL, 1974).

Naturalmente, o tema suscitou divergências doutrinárias. Pinheiro e Miziara (2020, p. 143), pontuam que no caso do atendimento médico, ambulatorial e de refeição a Lei só garantiria a igualdade caso o trabalho terceirizado seja desenvolvido nas dependências da contratante. Todavia, esta disposição viola o princípio da isonomia, de modo que uma leitura do dispositivo à luz da Constituição recomenda que a contratante deverá estender ao empregado terceirizado o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados. É importante ponderar também que a Lei 6.019/1974 estendeu ao trabalhador temporário, em seu art. 9º, §2º (incluído pela Lei 13.429/2017), o mesmo atendimento médico ambulatorial e de refeição destinado aos empregados da empresa tomadora de serviços, sendo injustificável a discriminação em relação aos trabalhadores terceirizados empregados das empresas prestadoras de serviços (BRASIL, 1974).

Ainda no que diz respeito à alimentação e serviços ambulatoriais, a exceção fica para o caso dos contratos que mobilizem empregados terceirizados em número igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante. Nesse caso específico, a empresa contratante poderá disponibilizar aos empregados da empresa prestadora de serviços o atendimento ambulatorial e condições e alimentação em outros locais, desde que sejam apropriados e com igual padrão de atendimento, com o intuito de manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. (art. 4º-C, §2º, Lei 6.019/1974) (BRASIL, 1974).

E, talvez o ponto mais polêmico da norma, conjuntamente com a autorização para terceirização de qualquer atividade, trata-se do art. 4º-C, §1º, da Lei 6.109/1974, incluído pela Reforma Trabalhista, que tornou mera faculdade a isonomia salarial e de outros direitos, entre os terceirizados da empresa prestadora de serviços e os empregados da contratante (BRASIL, 1974). É importante mencionar que a isonomia remuneratória sempre foi garantida aos temporários pelo art. 12, “a”, da Lei 6.019/1974, que assegura a “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional” (BRASIL, 1974).

Em estudo dedicado ao dispositivo em comento, Alberti (2020) aponta que o direito a isonomia salarial é resguardado por tratados internacionais como as Convenções 100 (OIT, 1953), 111 (OIT, 1960) e 117 da OIT (OIT, 1962), e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) (NU, 1966), sendo o Brasil signatário de todos eles. Não bastasse, no âmbito do direito interno, a Constituição (BRASIL, 1988), cuida da redução da desigualdade e promoção do bem de todos, sem discriminação (art. 3º, III e IV), além de se pautar pelo princípio da igualdade, inclusive nas relações de trabalho (art. 5º, *caput*, e 7º, XXXII). Por estes fundamentos jurídicos, o autor reputa inconstitucional o art. 4º-C, §1º, da Lei 6.109/1974, incluído pela Reforma Trabalhista, e sugere a aplicação de forma analógica do artigo 12, alínea “a”, da Lei n. 6.019/1974 como forma de garantir a isonomia salarial (ALBERTI, 2020).

Ainda sobre o tema, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 558-559) ressalta que este afastamento da imperatividade da isonomia tem “inequívoco direcionamento precarizante”, pontuando que se na terceirização de curto prazo, meramente provisória (como é o caso do trabalhador temporário), há conduta isonômica, de modo que “torna-se injustificável que o critério do salário equitativo não seja estendido exatamente aos trabalhadores submetidos à terceirização de longo curso, por tempo indeterminado, de duração longínqua entre as partes.”

Em que pese o esforço hermenêutico de apontar a grave ofensa aos postulados constitucionais (e de diplomas internacionais) afrontados de uma só vez pelo art. 4º-C, §1º, da Lei 6.019/1974, o Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do tema 383 (BRASIL, 2021) de repercussão geral (publicação em 08 de abril de 2021), que versa sobre o assunto, fixou, por maioria, a tese de que:

(...) a equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.⁵⁷ (BRASIL 2021)

⁵⁷ A decisão merece críticas pois a ementa do acórdão deixa evidente que o objetivo da terceirização no Brasil não é servir de modelo de gestão da força de trabalho que permita à empresa focalizar em suas atividades finalísticas (tendo em vista que estas também podem ser terceirizadas), conforme apregoava-se na oportunidade da ascensão do fenômeno, mas somente reduzir custos, precarizando as condições de trabalho. É o que se depreende da leitura do excerto a seguir: “além disso, a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a terceirização para fins de redução de custo, esvaziando o instituto” (BRASIL, 2021). Souto Maior (2020) comenta ainda que “fato é que na tese proposta pelo Ministro Barroso, em momento algum se abre a porta para o princípio da isonomia remuneratória, que deveria ser o fundamento da decisão, tampouco se aborda o disposto no artigo 7º da Constituição Federal, incisos V (piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho), XXXII (proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos), ou mesmo se faz referência ao primeiro fundamento da ordem econômica, que é a ‘valorização do trabalho humano’, ou, ainda, se evidencia a finalidade precípua da regulação constitucional, que é ‘assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social’”. E acrescenta: “Apesar de tudo isso, há um mérito inegável nos fundamentos apresentados pelo Ministro Barroso em sua proposta de tese, qual seja, o de

Outro assunto que merece destaque na regulamentação da terceirização é a questão da responsabilidade. O art. 5º-A, §5º, da Lei 6.019/1974, incluído pela Lei 13.429/2017 preceitua que “a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991”. (BRASIL, 1974). A nova regulamentação manteve, deste modo, a responsabilidade subsidiária que já era reconhecida pela Súmula nº 331 do TST. Assim, a empresa contratante, em função da qualidade de beneficiária do serviço prestado, também responde pelos créditos trabalhistas, mas tem a seu favor o benefício de ordem. Apesar desta opção legislativa, merece nota a lição de Márcio Túlio Viana (2017, p. 96-97) que pontua que a responsabilidade deveria ser solidária pois, de um lado, ou inibiria a terceirização ou ajudaria a empresa cliente a escolher com mais cautela a prestadora de serviços e, de outro, simplificaria e agilizaria as execuções.

Os pontos mais importantes do novo tratamento legislativo do tema foram destacados acima. Mencione-se também, que o art. 5º-B⁵⁸, da Lei 6.019/1974, traz os requisitos do contrato de prestação de serviços, e os art. 5º-C⁵⁹ e 5º-D⁶⁰, ambos da mesma Lei, trazem cláusulas de barreira temporal para evitarem a imediata pejotização dos trabalhadores que laboraram na contratante como empregados ou mesmo sem vínculo empregatício, ou sua dispensa por parte da contratante e posterior recontração como empregados terceirizados da empresa prestadora de serviços, respectivamente.

Conforme já se ponderou anteriormente neste trabalho, o TST, quando criou a fictícia distinção entre atividade-fim e atividade-meio, além de abrir as portas para hipóteses de terceirização que não estavam regulamentadas por Lei, tornando regra o que até então era exceção, discriminou os próprios obreiros terceirizados, lançando aqueles que executavam atividades acessórias a um patamar protetivo mais baixo. E o advento das Lei 13.429/2017 e

reconhecer o que até então todos os defensores da terceirização recusavam admitir: que a terceirização só tem sentido para reduzir direitos e custos trabalhistas, a começar por salários. O problema é que, se, por um lado, a admissão serve para desnudar a terceirização, por outro, acaba não só não coibindo a precarização, como também a estimula, expressamente”

⁵⁸ Art. 5o-B. O contrato de prestação de serviços conterà: I - qualificação das partes; II - especificação do serviço a ser prestado; III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; IV – valor. (BRASIL, 1974)

⁵⁹ 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. (BRASIL, 1974)

⁶⁰ 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)

13.467/2017 escancarou que a intenção do uso da terceirização no Brasil, jamais foi possibilitar que a empresa mantivesse o foco em sua atividade principal, delegando tarefas acessórias a empresas especializadas em sua execução, mas tão somente reduzir custos, aviltando as condições de trabalho do terceirizado. Deste modo, as alterações legislativas, lançaram todos os empregados terceirizados ao piso protetivo mais baixo, ao permitir a terceirização irrestrita. Agora, os trabalhadores terceirizados, estejam eles executando atividade-meio ou atividade-fim, estão sujeitos às mesmas condições de trabalho.

1.2.5. As decisões do STF sobre terceirização

No dia 25 de agosto de 2014, a Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG) ajuizou Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), a qual recebeu o número 324. Conforme se depreende do relatório da decisão, o objeto da ação era o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho quanto à terceirização de serviços, que produziria entendimento controverso, a pretexto de aplicar a Súmula nº 331 do TST. Aponta violações ao princípio da legalidade, à liberdade de contratação dos agentes econômicos, à livre iniciativa, à livre concorrência, à valorização do trabalho humano, ao tratamento isonômico entre concorrentes e à atuação do Estado na condição de agente normativo e regulador da economia.

Paralelamente, questionando decisão da 8ª turma do TST, a Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA) interpôs o Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, que teve origem em Ação Civil Pública (ACP), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, a qual sustentava a tese de terceirização ilícita de atividade-fim por parte da CENIBRA. Em 19 de dezembro de 2016, o recurso foi submetido à sistemática da repercussão geral, sob o tema nº 725, assim ementado: “Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa”. Ambas as ações foram julgadas em conjunto, em virtude da similitude do objeto, e em 30 de agosto de 2018, o STF deu provimento do RE e julgou procedente a ADPF (STRABELLI, 2019, p. 224). Deste modo, a tese de repercussão geral do tema nº 725 teve o seguinte teor: “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” (BRASIL, 2018). E, conforme advertem Gabriela Neves Delgado e Renata Queiroz Dutra (2019, p. 90), o julgamento do STF não se balizou pela nova legislação trabalhista, tendo por cenário a situações anteriores à regulamentação da terceirização pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Todavia, importante

arrematar que apesar disso, na decisão do RE 958.252 houve a necessidade de “também deliberar a respeito da subsistência da orientação sumular do TST posteriormente às reformas legislativas” (BRASIL, 2018).

O RE 958.252 foi relatado pelo ministro Luiz Fux, que também na condição de relator do RE 760.931 – o qual assumiu repercussão geral – já deixou transparecer sua tendência decisória. O RE 760.931 tratou da aplicabilidade da Súmula nº 331 do TST em relação aos entes públicos, tendo o relator designado para redigir o acórdão, ministro Luiz Fux, assinalado na ementa, que foi publicada em setembro de 2017, que a terceirização traria ao menos 14 benefícios⁶¹, descartando a precarização do trabalho humano (SIQUEIRA, 2019. p. 54). O julgado ressaltou também, que “a dicotomia entre ‘atividade-fim’ e ‘atividade-meio’ é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna”, arrematando ainda que “a cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira”, além de destacar o princípio da eficiência administrativa (BRASIL, 2017b). E, ao final reconheceu novamente a constitucionalidade do art. 71, §1º, da Lei 8.666/1993, já admitida anteriormente pela ADPF nº 16, e fixou a seguinte tese para casos semelhantes:

O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 (BRASIL, 2017b).

Assim, do extrato da ementa do RE 958.252, que sintetiza as teses do relator, destacou-se, sobretudo: o princípio da liberdade, que somente poderia ser restringido “por medidas informadas por parâmetro constitucionalmente legítimo e adequadas ao teste da proporcionalidade”; que, no seu entender, a terceirização não fragilizaria a mobilização sindical dos trabalhadores; que, novamente, a divisão entre atividade-meio e atividade-fim além de fictícia, seria imprecisa e ignoraria a dinâmica da economia moderna (caracterizada

⁶¹ “A terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x) redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiv) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicarem a outros; e (xv) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas”. (BRASIL, 2017b).

pela especialização e divisão de tarefas em busca da maior eficiência); que a divisão de tarefas entre pessoas jurídicas distintas não implica fraude, mas estratégia de configuração da empresa; que a terceirização, sob o prisma do trabalhador, longe de “precarizar” ou “reificar” os empregados, lhe trariam benefícios, como diminuição do desemprego, redução do *turnover*, crescimento econômico e aumento dos salários⁶²; que a terceirização seria válida dentro do direito brasileiro mesmo antes da edição das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, independente dos setores que adotam a prática ou da natureza das atividades delegadas a terceiros, reputando inconstitucional a Súmula nº 331 do TST por violação aos princípios da livre iniciativa e liberdade contratual, aplicando às relações jurídicas terceirizadas anteriores a esta regulamentação a responsabilidade subsidiária da contratante; por derradeiro, enumera, mais uma vez, benefícios da terceirização sob a ótica empresarial. Outrossim, foi fixada a seguinte tese: “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” (BRASIL, 2018).

Por sua vez, a ADPF 324 foi assim ementada:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E DE ATIVIDADE-MEIO. CONSTITUCIONALIDADE.

1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.

2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.

3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações.

4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993).

5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial.

6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal

⁶² Insta salientar que destinou-se o tópico seguinte para análise das violações dos direitos sociais que a terceirização pode ocasionar.

Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta.

7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”.

8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (BRASIL, 2019a)

Tais decisões repercutiram na esfera jurídica rapidamente, sendo objeto de detida análise por diversos doutrinadores e estudiosos do tema, sobretudo, da seara laboral. Delgado e Dutra (2019, p. 90-93) registram que os defensores da corrente vencedora “entenderam 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”. Ponderam, ainda, que pesquisas científicas, mencionadas nos votos vencidos, já demonstraram o prejuízo que a terceirização ocasiona na saúde do trabalhador, na afirmação de sua identidade social no trabalho, em sua organização coletiva, bem como para o fortalecimento dos seus processos negociais. Além disso, as decisões do STF abrem espaço para os mais diversos questionamentos, dentre eles, quanto à vigência dos artigos 2º e 3º da CLT, que tratam do vínculo de emprego, uma vez que a terceirização interfere no pressuposto basilar do Direito do Trabalho, a relação bilateral, que é subvertida pela generalização da contratação trilateral, bem como o papel do art. 9º da CLT no caso de fraudes, como ocorre quando se verifica pessoalidade e subordinação entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços (DELGADO, DUTRA, 2019, p. 90-93).

Após breves considerações quanto ao surgimento e desenvolvimento da terceirização no Brasil, o ministro Marco Aurélio, voto vencido no julgamento da ADPF nº 324, pontua que o estudo da evolução histórica do tratamento conferido à prática no Brasil, aponta que apesar do progressivo aumento das hipóteses de terceirização lícita a regra nunca deixou de ser a contratação bilateral clássica, sendo que as exceções ocorreram à conta de circunstâncias extraordinárias. A terceirização, assim, teve caráter excepcional, e como toda exceção, deve ser interpretada de maneira estrita, sobretudo quando envolve direitos sociais. O ministro cita ainda a ampla constitucionalização dos direitos sociais, consagrados não apenas no rol do art. 7º, mas elevados à condição de fundamentos da República e da ordem econômica e social, revelando uma preocupação do constituinte com a tutela dos trabalhadores (BRASIL, 2019a).

Trevizo e Meloni (2019, p. 237-238) ressaltam que a decisão do STF viola diversos preceitos fundamentais da Constituição de 1988, tanto sob o enfoque positivista, quanto principiológico, como o princípio da vedação ao retrocesso social consagrado no art. 7º, da CRFB/1988⁶³, que prioriza a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, de modo que qualquer alteração que interfira na gestão das relações entre trabalho e capital, devem ser progressivamente voltadas à proteção do trabalhador e não precarização de seus contratos. Citam, também, os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CRFB/88)⁶⁴ e valorização do trabalho humano (art. 170, CRFB/88)⁶⁵, bem como a dignidade da pessoa humana, que se complementa em relação à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe que “o trabalho não é mercadoria”⁶⁶. E sublinham que “a discussão que está ligada à autorização da terceirização ilimitada não diz respeito apenas à celeuma afeta à formação do vínculo de emprego, mas sim à formação e à dignidade da classe trabalhadora como tal”, de modo que valores como a liberdade jurídica e livre concorrência não podem colocar em risco a valorização social do trabalho constitucionalmente garantido à classe trabalhadora (TREVISIO; MELONI, 2019, p. 237-238).

Em estudo destinado à analisar o voto do ministro Luís Roberto Barroso nas ações constitucionais acima mencionadas, Meloni (2019, p. 231-233) pondera que na concepção do ministro restaria ao Direito do Trabalho e ao movimento organizado da classe trabalhadora a mera resignação às “ressignificações das formas de expropriação da força de trabalho alheia, trazidas pelo capital financeiro do século XXI”. Destaca que não são raros os estudos que demonstram que, dentre os trabalhadores, os terceirizados são os que estão mais sujeitos às condições análogas à escravidão, aos acidentes de trabalho, à discriminação salarial, ao assédio moral e à ausência de representatividade sindical, de maneira que mascara-se a precarização, conferindo uma roupagem de “progresso” e “avanço” para a classe que se beneficia desta exploração (MELONI, 2019, p. 231-233).

Feitas estas considerações, mister fazer algumas reflexões e apontamentos críticos sobre o tema, que serão abordados nos próximos tópicos, testando-se a primeira hipótese levantada. Afinal, a terceirização afronta direitos fundamentais sociais dos trabalhadores,

⁶³ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. (BRASIL, 1988)

⁶⁴ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. (BRASIL, 1988)

⁶⁵ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)” (BRASIL, 1988)

⁶⁶ “A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria (...)” (OIT, 1944)

precarizando as condições de trabalho, conforme apontam os críticos do modelo? Ela é um fenômeno irrefreável, que torna necessário que o Direito do Trabalho seja subjugado a ele, como forma de adaptar as mudanças no processo produtivo? Em relação a este último questionamento, antecipa-se que não se busca dar respostas de caráter conclusivo, mas indicar pontos relevantes que merecem atenção, sobretudo à luz do ordenamento jurídico.

1.3. APONTAMENTO CRÍTICOS

Verifica-se, pelo exposto até o momento, que mesmo após as decisões do Supremo Tribunal Federal o tema ainda não é isento de profundas controvérsias. Assim, para investigar se a terceirização viola (ou não) direitos sociais, precarizando as condições de trabalho do empregado terceirizado, recorre-se, no próximo tópico, a estudos técnicos, estatísticos, jurisprudenciais e pesquisa de campo empreendida em documentos de órgãos de coleta e estruturação de dados. Esta etapa do estudo é indispensável e de importância ímpar, tendo em vista que, se terceirização traz benefícios para a empresa e para o trabalhador terceirizado, como entendeu a corrente majoritária dos ministros do STF no julgamento da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252, seria desnecessário procurar alternativas para solução de um problema que não existe. Assim, mesmo após a decisão do STF, subsiste a tarefa dos operadores e estudiosos do direito de se debruçar sobre o tema, e investigá-lo detidamente, sempre com o intuito de refletir acerca de sua adequação ao ordenamento jurídico, e buscar alternativas para que os preceitos constitucionais sejam observados.

1.3.1 Direitos fundamentais sociais e precarização social do trabalho

Druck (2013, p. 56, 61) aponta que a precarização social do trabalho no Brasil esteve fortemente presente desde a transição do trabalho escravo para o assalariado, reconhecido, por exemplo, no grau de informalidade do trabalho enquanto uma das expressões, que se mostrou presente, sobretudo, nas regiões de fraco desempenho industrial. Todavia, este processo de precarização passou por metamorfoses, apresentando-se, atualmente, de forma reconfigurada e ampliada. Segundo a autora, essa precarização se estabelece e se institucionaliza como um processo social que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragiliza vínculos e impõe perdas dos mais variados tipos para todos que vivem do trabalho, sejam de direitos, emprego, saúde e vida. Salienta, ainda, que “o conteúdo dessa (nova) precarização é dado pela condição de instabilidade, insegurança, fragmentação dos coletivos

de trabalhadores e brutal concorrência entre eles”, atingindo a todos indiscriminadamente, e a condição de ser ou estar precário deixa de ser provisório, se tornando permanente.

Medir ou mesmo verificar o rebaixamento das condições de trabalho promovida pela terceirização não é tarefa das mais fáceis. Isso porque diversos fatores podem influenciar na amostragem e na sistematização dos dados. Conforme pondera Viana (2012, p. 213):

Mas ainda que usemos a palavra “precarização” em sentido reduzido, de degradação material apenas, como iríamos medi-la? Comparando-se o terceirizado ao empregado comum? Mas e se não houver parâmetro de comparação? Aliás, se não distinguirmos atividade-meio e atividade-fim, uma empresa poderá terceirizar toda a sua mão de obra, o que dificultaria ainda mais a solução do impasse

Diante dessas observações, com o intuito de verificar a ocorrência de precarização social do trabalho, recorre-se a um comparativo entre as condições de trabalho do empregado terceirizado com os trabalhadores efetivos da empresa prestadora de serviços. O intuito é analisar se há violação a direitos fundamentais sociais, de índole trabalhista, em particular, a vedação de retrocesso social (efeito *cliquet*) e a isonomia de condições de trabalho. Conforme pondera Melo (2010, p. 66), o art. 7º, *caput*, da CRFB/88 (BRASIL, 1988), estampa a progressividade dos direitos trabalhistas, pontuando o autor que a expressão “além de outros” indica que outras normas que porventura advierem, devem melhorar a condição social do trabalhador. Lembra, inclusive, que a Constituição elevou os direitos laborais ao *status* de garantia fundamental, ao serem relacionados no Capítulo II (“dos Direitos Sociais”) do Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), bem como no Capítulo I (“dos Princípios Gerais da Atividade Econômica”) do Título VII (“da Ordem Econômica e Financeira”), que estabelece que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano. Desta feita, o princípio da vedação ao retrocesso alude à noção de que, após a implementação de um direito fundamental pelo Estado, este não pode retroceder praticando algum ato que vulnere o direito que era passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente (MELO, 2010, p. 66).

Assim, como alternativa para aferir a violação de direitos fundamentais sociais pela terceirização, recorre-se a indicadores sociais quantitativos e qualitativos⁶⁷, utilizando-se

⁶⁷ Januzzi (2006, p. 15) define indicador social como “uma medida em geral quantitativa dotada de significado social substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito sociais abstrato, de interesse teórico (para pesquisa acadêmica) ou programático(para formulação de políticas)”. Assim eles são capazes de possibilitar “o monitoramento das condições de vida e bem-estar da população por parte do poder público e sociedade civil e permitem aprofundamento da investigação acadêmica sobre a mudança social e sobre os determinantes dos diferentes fenômenos sociais”. Druck (2011, p. 38) observa que os indicadores sociais são classificados em quantitativos/objetivos que são construídos a partir de estatísticas e fontes secundárias ou de informações quantitativas de estudos de casos, e qualitativos/subjetivos que são aqueles constituídos por

estudos estatísticos e técnicos, que sistematizam dados extraídos de bancos de dados públicos, bem como pesquisas de campo e outras formas de coleta e análise de informações (como a jurisprudencial), com o intuito de confrontá-los e confirmar se há uma correspondência entre os resultados, como forma de subsidiar conclusões quanto a precarização (ou não) das condições de trabalho por intermédio do emprego da terceirização.

Dentre os estudos mais mencionados quanto ao tema, está a Nota Técnica nº 172, de março de 2017, elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), intitulado de “Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes”. A Nota Técnica, inicialmente esclarece a metodologia adotada, pontuando que o estudo foi elaborado com base na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Posteriormente, descreve quais atividades considera como sendo “tipicamente terceirizadas” e “tipicamente contratantes” com o intuito de confrontá-las. O estudo aponta que quando comparadas com as atividades tipicamente contratantes, as atividades tipicamente terceirizadas apresentam condições de trabalho e remuneração inferiores. Tomando por base o ano de 2014, os dados revelam que:

A taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes)

Nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes, o percentual foi de 29,3%

85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%

Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais

O percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%.

Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639). (DIEESE, 2017, p. 23)

Os dados do DIEESE (2017) apontam que, quando confrontados com as atividades tipicamente contratantes, os trabalhadores das atividades tipicamente terceirizadas têm maior rotatividade no trabalho, jornadas mais extensas, salários menores e estão mais sujeitos a acidentes de trabalho.

intermédio de pesquisas de cunho qualitativo, que utilizam estudos de casos de vários tipos (locais, setoriais, regionais, longitudinais, etc), utilizando-se de pesquisas diretas e fontes primárias.

Outra pesquisa que recorre à base de dados RAIS/CAGED-MTE, agrupando as atividades em tipicamente contratantes e tipicamente terceirizadas, é o “Dossiê Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha”, iniciativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT), elaborado sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho (SRT/CUT) e com a participação do DIEESE (CUT, 2014). Na análise não estão contidos os setores da agricultura.

Os dados do ano de 2013 apontam que aproximadamente 1 a cada 4 trabalhadores, é terceirizado⁶⁸. No mês de dezembro de 2013, a remuneração média dos trabalhadores de setores tipicamente terceirizados era 24,7% menor do que aqueles que laboram nos setores tipicamente contratantes. A jornada semanal dos trabalhadores que laboram em atividades tipicamente terceirizadas era 7,5% maior (não computadas as horas extras ou banco de horas) e o tempo no emprego 53,5% menor.⁶⁹ A pesquisa pontua que esta alta rotatividade traz consequências para o trabalhador e para as finanças públicas, isso porque a alternância entre período de emprego e desemprego resulta na falta de condições para o trabalhador planejar e organizar sua vida, o que inclui projetos pessoais e de formação profissional, além de pressionar para cima os custos com seguro-desemprego. As informações do dossiê apontam também que o índice de acidentes e mortes no trabalho seria maior entre terceirizados. Além disso, de forma corriqueira, estes trabalhadores recebem “calotes” de empresas prestadoras de serviços sem capacidade financeira, contratadas pelas tomadoras de serviço e, ainda, a terceirização reforça a fragmentação e pulverização da representação sindical dos terceirizados (CUT, 2014)⁷⁰.

Os estudos acima mencionados apontam no sentido de que os empregados terceirizados estariam mais sujeitos a acidentes de trabalho e jornadas mais extensas, bem como teriam maior rotatividade no mercado de trabalho e receberiam salários inferiores quando comparados aos não terceirizados. Com o intuito de enrobustecer a análise desses dados acerca das condições de trabalho dos terceirizados, confronta-se, a seguir,

⁶⁸ O Dossiê informa que no ano 2013, excluído os setores da agricultura, havia 47.448.967 trabalhadores formais, dos quais 34.748.421 (73,2%) estavam em atividades tipicamente contratantes e 12.700.546 (26,8%) em atividades tipicamente terceirizadas. (CUT, 2014)

⁶⁹ A remuneração média no mês de dezembro de 2013 era de R\$ 2.361,15 nos setores tipicamente contratantes e de R\$ 1.776,78 nos setores tipicamente terceirizados. A jornada semanal contratada em horas era de 40 horas nos setores tipicamente contratantes e de 43 horas nos setores tipicamente terceirizados. O tempo de emprego em anos era de 5,8 anos nos setores tipicamente contratantes e de 2,7 anos nos setores tipicamente terceirizados. (CUT, 2014)

⁷⁰ O ministro Luiz Fux, em seu voto no RE 958.252, crítica esse Dossiê, em específico, acreditando que ele teria falhas metodológicas. No entanto, confrontando com o estudo anterior do DIEESE (2017), verifica-se que as conclusões são semelhantes, e confirmadas por diversos outros estudos científicos sobre o tema, que serão relacionados no decorrer do tópico.

separadamente, alguns destes elementos, com base em outros aportes científicos, com o intuito de aferir se há violação ao direito à isonomia e progressividade dos direitos trabalhistas.

Analisando dados setoriais acerca da **acidentalidade no trabalho**, Ricardo Antunes (2018) ressalta que “os terceirizados são os mais vulneráveis e suscetíveis aos acidentes de trabalho nos ramos de energia elétrica, extração e refino de petróleo e na siderurgia”. E acrescenta, citando dados da Federação Única dos Petroleiros (FUP) que entre 1995 e 2010 registrou-se 283 mortes por acidentes de trabalho, sendo que deste total, 228 óbitos ocorreram com trabalhadores terceirizados. Grijalbo Fernandes Coutinho (2014, p. 219), em diagnóstico em relação aos números de acidentes de trabalho em alguns setores da economia, dentre eles o petroleiro, aponta que no ano de 1995, para cada trabalhador efetivo da Petrobrás morto, cinco eram as vítimas fatais entre os terceirizados. Nos anos de 1998 e 1999, nos quais ocorreram o maior índice de fatalidade entre os empregados terceirizados, em comparação a cada empregado efetivo, os números eram de 22 e 27 acidentes fatais, respectivamente entre obreiros terceirizados. No lapso temporal de 19 anos de apuração (entre 1995 e 2013), Grijalbo constatou que “a média anual da ‘taxa de mortalidade’ é 7,23 vezes maior entre os terceirizados do que a ocorrência de idêntica tragédia com os empregados efetivos da Petrobras”.

Em exame dos dados de acidentes fatais com trabalhadores no setor elétrico brasileiro fornecidos pela Fundação Coge⁷¹, Antunes (2018, p. 161) pondera que o número de empregados terceirizados no setor saltou 299% de 2003 a 2012, passando de 36.649 trabalhadores para 146.314, de modo que os terceirizados representavam, no ano 2012, 58% do total de empregados no setor. Todavia, quando se analisam as mortes no setor, 87% ocorreram entre terceirizados, sendo que a taxa de acidentes fatais entre terceirizados, quando comparados empregados próprios é 5,6 vezes maior. No mesmo sentido, o DIEESE (2010, p. 14), utilizando por amostragem os anos 2006, 2007 e 2008, aponta que a taxa de mortalidade para o segmento terceirizado apresentou variação de 3,21 a 4,55 vezes superior à do segmento próprio, no setor elétrico.

Diante da constatação de maior acidentalidade no trabalho entre os trabalhadores terceirizados das empresas prestadoras de serviços, Silva (2015, p. 56) explica que “tais empresas não dispõem de grandes recursos para promover prevenção e escolaridade de seus

⁷¹ Trata-se de uma instituição de caráter técnico-científico voltada para o aprimoramento da gestão empresarial e da cultura técnica do Setor Energético Brasileiro. É uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos.

empregados”. Antunes (2018, p. 159) credita a maior acidentalidade entre os terceirizados aos padrões de gestão que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre os riscos e, dentre outros aspectos, as medidas de proteção coletiva.

No que diz respeito às **diferenças salariais** entre terceirizados e efetivos, os dados do DIEESE (2017) e CUT (2014), mencionados alhures, apontam que aqueles que laboram em atividades tipicamente terceirizadas percebem remuneração menor do que os trabalhadores das atividades tipicamente contratantes. Todavia, conforme ressalta Alberti (2020, p. 14), em virtude das eventuais incertezas quanto à fidedignidade desses dados, é importante buscar dados alternativos para se concluir acerca da efetiva diferença salarial. Deste modo, o autor empreende uma “busca jurisprudencial de ações trabalhistas que discutiram a isonomia salarial de empregados terceirizados com os empregados diretos da tomadora dos serviços e consulta aos instrumentos coletivos de trabalho das diversas categorias profissionais”, e conclui que:

O resultado do estudo dos referidos casos concretos envolvendo a terceirização de atividades do setor bancário e de limpeza e conservação aponta que efetivamente há diferença salarial entre os empregados terceirizados e os empregados diretos da tomadora dos serviços, além de não haver correlação equânime entre os benefícios assegurados nos instrumentos coletivos de trabalho dos empregados diretos da tomadora dos serviços e os benefícios previstos aos empregados terceirizados. (ALBERTI, 2020, p. 14, 22).⁷²

Em uma detalhada análise dos trabalhadores e trabalhadoras do setor de teleatendimento, com foco no município de Salvador/BA, Renata Queiroz Dutra (2018, p. 98-100) observa que a terceirização promove um processo de segmentação de seus empregados, mesmo em relação ao mesmo empregador, dentro de uma mesma central de atendimento. Isso porque, conquanto os empregados sejam contratados da mesma empresa, existem padrões remuneratórios distintos em razão do “produto” de cada tomador de serviço que operam. Em entrevista com os teleoperadores, Dutra destaca a insatisfação deles com os critérios de quantificação da remuneração variável e com a transparência em relação aos

⁷² No caso das atividades bancárias, Alberti (2020, p. 18, 20) expõe, em relação ao caso analisado que: “Os dados da ação trabalhista n. 401600-18.2009.5.12.0001 e os instrumentos normativos do ano base de 2018/2020 da categoria profissional dos empregados de empresas de processamento de dados no Estado de Santa Catarina e dos empregados da CEF comprovam que entre o ano de 2007 e 2018 houve um aumento na diferença salarial na ordem de 6,89%, resultando em R\$ 753,29 no ano de 2018, o que representa uma diferença salarial da ordem 35,87%, além de os instrumentos coletivos de trabalho dos empregados diretos da CEF previrem muitos outros benefícios que são mais vantajosos ou adicionais aos previstos nas convenções coletivas dos empregados terceirizados”. E, no que diz respeito aos serviços de conservação e limpeza, conclui que: “A maior discrepância na terceirização das atividades de asseio e conservação é em relação ao salário-base, pois o piso salarial dos empregados terceirizados no ano de 2017 era inferior ao piso salarial dos empregados diretos da tomadora dos serviços no importe de R\$ 275,84, o que representa uma diferença salarial de 20,25%.”

descontos de faltas/atrasos. Ressalta que os critérios para percepção de remuneração variável não são completamente conhecidos pelos teleoperadores, que protestam quanto à modificação das regras relacionadas a cada produto durante o contrato de forma desvantajosa, acrescentando, ainda, a manipulação subjetiva dos superiores hierárquicos em relação à distribuição do trabalho. Ademais as metas para se atingir a remuneração variável seriam taxadas de impossíveis por estes trabalhadores.

Outrossim, Dutra (2018, p. 161-164) promoveu detida análise dos relatórios finais integrantes dos autos de infração nº 20.530.056-1, nº 20.449.629-2 e, nº 20.449.759-2, lavrados por auditores-fiscais do trabalho em face das 3 principais empresas tomadoras de serviço junto a uma empresa prestadora de serviços em Salvador. Referidos relatórios apontaram, em relação à primeira tomadora de serviços, que, enquanto o salário contratual dos empregados próprios do Banco 1 variava de R\$ 1.648,12 a 2.790,00 em relação ao operador de teleatendimento (operador de *bankfone*) e R\$ 2.933,49 a 5.097,73 para os supervisores de central de teleatendimento (supervisora de *bankfone*), o salário contratual dos terceirizados na empresa prestadora de serviços era de R\$ 678,00 para o operador de teleatendimento e R\$ 1.300,00 para o supervisor de central de teleatendimento. Diferenças da mesma monta aparecem quando se toma como paradigma o salário contratual dos empregados próprios do Banco 2⁷³.

Ademais, as diferenças relatadas por Dutra (2018) vão muito além dos salários, alcançando toda uma gama de benefícios. Quando se comparam as Convenções Coletivas de Trabalho entre bancários e teleatendentes, os instrumentos apontam que aqueles têm piso salarial, adicional noturno, vale-refeição/dia, auxílio-creche, licença maternidade e estabilidade da gestante em valores/períodos superiores a estes. Além disso, os bancários possuem benefícios que os terceirizados sequer desfrutam, como: auxílio cesta mensal, décima terceira cesta alimentação, auxílio funeral, ajuda deslocamento noturno e participação nos lucros e resultados⁷⁴. O relatório final da fiscalização aponta, também, que no

⁷³ O relatório final, parte integrante do Auto de Infração 20.449-758-2, indica que o salário contratual do operador de teleatendimento central próprio do Banco 2, era de R\$ 1.648,12, enquanto o do trabalhador terceirizado da empresa prestadora de serviços era de R\$ 690,00. Já para o cargo de supervisor de central de teleatendimento era R\$ 3.605,15, em relação aos empregados diretos daquela, enquanto o salário contratual dos terceirizados R\$ 1.172,19 (DUTRA, 2018, p. 162).

⁷⁴ Os instrumentos comparados foram a CCT dos bancários vigente no período de set./2013 a ago./2014 e a CCT do Sintel, aplicável aos terceirizados, do período de jan. a dez./2013. Os benefícios relacionados na CCT dos bancários são: piso salarial: R\$ 1.648,12 para 150 horas mensais; adicional noturno: 35%; vale refeição/dia: R\$ 23,18; auxílio cesta mensal: R\$ 397,36; décima terceira cesta alimentação: R\$ 397,36; auxílio creche: R\$ 330,71 para filhos até 71 meses; auxílio funeral: R\$ 758,80, ajuda deslocamento noturno: R\$ 79,21/mês; licença maternidade: 4 + 2 meses; estabilidade da gestante 6 + 2 meses; PLR: sim. Já os benefícios direcionados aos terceirizados, previstos na convenção coletiva de trabalho do Sintel, são: piso salarial: salário mínimo_R\$ 678,00 (2013) /724,00 (2014) para 180 horas mensais; adicional noturno: 20%; vale refeição/dia: R\$ 4,21;

comparativo de salário entre empregados da empresa de telecomunicações (tomadora de serviços) e os terceirizados da empresa prestadora de serviço, a diferença salarial para o cargo de operador de teleatendimento era de R\$ 1.619 para os empregados efetivos daquela, contra R\$ 678,00 pagos aos terceirizados. O comparativo entre os benefícios previstos em instrumentos coletivos (do ano de 2013) indica, mais uma vez, que a empresa de telecomunicações possui piso salarial, vale refeição/dia, auxílio creche, e licença maternidade, em importe/período superiores aos da prestadoras de serviços. A tomadora de serviços possui ainda, os seguintes benefícios não previstos na convenção coletiva de trabalho dos terceirizados: auxílio educação especial; auxílio medicamentos; programa de medicamento de uso contínuo e; PLR.

Os relatórios da fiscalização do trabalho apontam ainda que não há especialização por parte da empresa prestadora de serviços, seja em relação aos bancos, seja em relação à empresa de telecomunicações tomadora do serviço. Os trabalhadores da empresa terceirizada eram dirigidos pela tomadora de serviços, para fazerem, ao telefone, o mesmo tipo de atendimento que o consumidor poderia receber na agência bancária ou diante da empresa de telecomunicações (DUTRA, 2018, p, 161).

Ainda no que diz respeito aos benefícios percebidos pelos empregados das empresas prestadoras de serviços, Antunes (2018, p. 159) observa, em consonância com os dados já expostos, que eles não têm PLR ou, quando a recebem, é em valor fixo, apenas simbólico. Acrescenta que não percebem auxílio-creche ou auxílio-educação, que seu vale-alimentação é sempre menor que dos empregados diretos da empresa tomadora de serviços e que os terceirizados também não têm acesso ao transporte da empresa contratante/tomadora. Além disso, o valor pago a título de horas extras é menor do que o previsto para a categoria da tomadora de serviços, caso dos petroquímicos, petroleiros e bancários. Delgado (2019, p. 541) pontua, assim, que “a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material do trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços”, acrescentando que “esse rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos”, a exemplos das previsões contidas nos regulamentos internos da empresa, convenções e acordos coletivos ou prática cotidiana empresarial.

auxílio cesta mensal: não; décima terceira cesta alimentação: não; auxílio creche: R\$ 150,00 para filhos até 48 meses; auxílio funeral: não; ajuda deslocamento noturno: não; licença maternidade: 4; estabilidade da gestante 165 dias; PLR: não. (DUTRA, 2018)

A terceirização também tem grande influência sobre a **subjetividade do trabalhador**, salientando Delgado (2019, p. 541) que a fórmula terceirizante é capaz de fragilizar a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo subjetivamente – e mesmo simbolicamente - a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista. Conforme ponderam Mello Filho e Dutra (2014, p. 196-197), levar em conta somente os aspectos materiais e financeiros da terceirização é ignorar o fato de que afastar do trabalhador sua condição de empregado, excluindo-o do corpo da empresa, toca o trabalhador terceirizado em sua subjetividade. Esclarecem ainda que, diferentemente do que ocorre com a máquina, quando o trabalhador labora em um determinado empreendimento em troca de uma remuneração, não o faz sem nele envolver seus ânimos, sentidos, ideais e paixões, pois o trabalho é fonte de dignidade e valor do próprio indivíduo que trabalha.

Denunciando o que denomina de “precarização subjetiva” dos assalariados que ocupam empregos tidos como estáveis⁷⁵ em tempo integral, Danièle Linhart (2014, p. 45) aponta que este sentimento faz com que esses trabalhadores nunca se sintam seguros em poder conservar seu posto de trabalho. Constitui-se em um sentimento de não estar “em casa” no trabalho, não se integrar em suas rotinas profissionais e redes. O trabalhador é acometido por um sentimento de não dominar seu trabalho e ter de se esforçar permanentemente para se adaptar a ele (LINHART, 2014, p 46). A “precarização subjetiva” manifesta-se assim como uma estratégia empresarial que exacerba individualidades, podendo implicar em *burnout* provocado pela tensão permanente e assédio, tendo em vista que os companheiros de trabalho deixam de ser “cúmplices solidários”, “iguais”, tornando-se não apenas concorrentes, mas obstáculos quando suas insuficiências e inabilidades comprometem o sucesso do trabalho (LINHART, 2014, p. 51)

E a terceirização, paralelamente à redução de salários e degradação das condições de saúde e segurança no trabalho, acelera os ritmos de trabalho, processo que o próprio trabalhador incorpora de forma oculta. “Pressionado pelo medo, ele responde, aflito, com o que parece ser coragem”, turbinando-se. (VIANA, 2012, p. 210) Assim, paradoxalmente, enquanto reduz os custos de controle, a terceirização intensifica a exploração, de modo que quanto mais instável o ambiente de trabalho para o empregado, mais estável ele se torna ao empregador, naturalizando-se esta instabilidade como algo inevitável. “O próprio trabalhador

⁷⁵ Quanto a esta “estabilidade”, Linhart (2014, p. 45) sublinha que falar em precariedade subjetiva para assalariados que possuem um emprego estável em tempo integral, pode até parecer provocação, já que em tese seriam “privilegiados” em comparação com os assalariados mergulhados em incertezas e sem possibilidade de projetarem um futuro. Mas o fato é que mesmo aqueles trabalhadores “estáveis” não estariam isentos de uma “precariedade subjetiva” somente pelo fato de não estarem alocados em posições mais aviltantes.

corre o risco de se acostumar com esse jogo – o que não significa, naturalmente, que o resultado lhe seja favorável” (VIANA, 2012, p. 210). Afinal, como salienta Andrade (2014, p. 78), a terceirização, enquanto variável dos processos de flexibilização, é muito mais uma causa dos dismantelamentos ou metamorfoses que acontecem no mundo do trabalho, do que uma consequência da passagem do modelo fordista para o modelo flexível de produção⁷⁶.

Cabe, novamente, remissão à entrevista com os trabalhadores e trabalhadoras do telemarketing empreendida por Dutra (2018, p. 96), em que a autora cita uma saturação quanto aos resultados encontrados na pesquisa, em relação ao descontentamento com o trabalho, que aparece na quase totalidade das entrevistas, seja pela ausência de apontamento de pontos positivos, seja pela prevalência significativa de aspectos negativos, pelo manifesto desejo de não permanecer neste trabalho ou, ainda, pelo relato de sofrimento emocional. Renata Queiroz Dutra (2018) relata que esta insatisfação permeia os mais diversos aspectos do trabalho, como os critérios de quantificação da remuneração variável e com a (falta de) transparência em relação aos descontos de faltas e atrasos, abrangem o auxílio-alimentação e a insuficiência do intervalo para refeição⁷⁷, bem como o rigor quanto à jornada, intervalos e na cobrança de metas, fazendo remissão, inclusive, a depoimentos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Nesse cenário, Antunes (2018, p. 79) acrescenta que a privatização das telecomunicações, levou a um “processo intensificado de terceirização do trabalho, comportando múltiplas formas de precarização e de intensificação dos tempos e movimentos no ato laborativo”. Assim, o trabalho no setor de telemarketing combina as novas tecnologias, com condições de trabalho do século anterior, mescla estratégias de intensa emulação dos trabalhadores(as), típica do modelo toyotista, com técnicas gerenciais de controle sobre o trabalho predominantemente prescritivo, da fase fordista/taylorista e, de forma concomitante,

⁷⁶ Conforme já se destacou anteriormente, a flexibilidade instalada pelo modelo toyotista de produção e gestão do trabalho é aparentemente mais “participativa”, todavia, seus traços de reificação são mais interiorizados, a exemplo dos mecanismos de “envolvimentos”, “parcerias”, “colaborações” e “individualizações”, “metas” e “competências”. (ANTUNES, 2018, 76-77). E também tratando desta apropriação da subjetividade através de mecanismos de “envolvimentos”, “parcerias”, dentre outros, Andrade (2014, p. 74) ressalta que estas novas formas de gestão do trabalho introduzem o discurso da liberdade contra opressão como forma de capturar a subjetividade do trabalho, cobrando mais trabalho e compromisso com a organização. Controla-se e apropria-se não só do trabalho braçal, mas do saber, criatividade e da própria vida do empregado.

⁷⁷ Uma vez que é de baixo valor, o auxílio-alimentação seria insuficiente para aquisição de refeições até na própria cantina da empresa, fazendo com que os operadores(as) tenham de optar por petiscos e lanches menos saudáveis. Ademais a capacidade de atendimento da demanda dessas cantinas é incompatível com o tempo de intervalo, fazendo com que os(as) trabalhadores(as) tenham de sair do local de trabalho para comprar lanches nos pequenos comércios informais em torno da empresa (o que consome tempo de deslocamento e filas) ou trazer sua própria refeição de casa (mas também enfrentam filas para esquentá-los nos insuficientes micro-ondas da empresa) (DUTRA, 2018, p. 101).

articula o trabalho em grupo com a individualização das relações de trabalho, estimulando tanto a cooperação, quanto a concorrência entre os teleoperadores(as). Em tal contexto, alijar o trabalhador da condição de empregado, lançado-o à terceirização, em que rotatividade, provisoriedade e volatilidade são marcas inerentes ao processo, obsta que o trabalhador reconheça e tenha reconhecido o valor de seu labor para a dinâmica empresarial, impedindo a afirmação de sua identidade enquanto sujeito, na condição de membro da categoria econômica da qual efetivamente faz parte (MELLO FILHO; DUTRA, 2013, p. 198)

A doutrina aponta ainda que a **fragmentação da representação sindical** dos trabalhadores seria outra faceta da terceirização. Isso porque o entendimento predominante é o de que os empregados terceirizados não poderiam ser representados pelo sindicato dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços (contratante). E, em razão da adoção pelo Brasil do sistema de enquadramento sindical por categoria, os empregados terceirizados seriam representados por um sindicato de trabalhadores terceirizados. Porém, a partir desta lógica, despontam contradições. Conforme pontua Delgado (2017, p. 126), os terceirizados trabalham em prol de diferentes tomadoras de serviços, muitas vezes laborando em períodos diversos e sequenciais, para empresas sumamente diferentes, em várias ocasiões integrantes de categorias econômicas díspares. Beltramelli Neto e Silveira (2019, p. 56) lembram que há também a questão da proliferação de empresas prestadoras de serviço, com um portfólio que alberga diversas atividades, contando assim com um quadro funcional composto por profissionais das mais diversas funções, como vigias e porteiros, jardineiros, motoristas e, faxineiros, os quais, em razão da discrepância das condições de trabalho, não compreendem como pertencem à mesma categoria.

Daniela Muradas Reis (2014, p. 273) lembra que a precariedade dos vínculos e rotatividade nas atividades submetidas a processos de subcontratação e terceirização “não permitem aos trabalhadores a prerrogativa de efetivamente pertencerem a uma estrutura sindical e gozarem de suas prerrogativas sindicais”. Reis (2014, p. 275) ainda acrescenta que “com a terceirização, há um esvaziamento das categorias tradicionais, com surgimento de sindicatos outros que não possuem elementos de construção de uma verdadeira identidade coletiva, o que prejudica o projeto de ação transformadora da sociedade”. Com isso, nas palavras de Mello Filho e Dutra (2013, p. 198, 201), ocorre um isolamento social do trabalhador terceirizado e perda de suas referências coletivas:

para eles, a problemática de construção de uma identidade coletiva própria reside na dificuldade de forjar uma identidade a partir da negação. Ou seja, os trabalhadores terceirizados se definem, primordialmente, a partir daquilo que não são: não são

empregados do tomador de serviços, não detêm posição de segurança, não são estáveis economicamente e não são representados pelo sindicato dos demais trabalhadores da empresa.

Antunes (2018, p. 162) sublinha ainda que a terceirização é capaz de ensejar uma pulverização dos sindicatos, em razão da violenta concorrência de uma massa heterogênea e dividida de trabalhadores, o que implica no enfraquecimento da organização sindical, bem como da representação e formas de lutas dessa força de trabalho. Nesse sentido, adverte Viana (2012, p. 210) que “o terceirizado de hoje pode se tornar o empregado direto amanhã, e vice-versa, o que leva cada um a ambicionar ou a temer o destino do outro”. Destarte, ao fragilizar o sindicato, a terceirização dificulta a progressiva elevação dos direitos dos terceirizados através da negociação coletiva, facilita a edição de normas precarizantes e tira a vida das já construídas, não só em termos de obediência, mas interpretação (VIANA, 2017, p. 64).

Dutra (2018) lembra que a regulação social do trabalho não é um processo que só se concretiza por meio dos “aplicadores do direito”, mas pelos próprios sujeitos destinatários destes direitos, capazes de se articularem, individual ou coletivamente, na vivência cotidiana das relações de trabalho e no exercício de seus direitos, inclusive provocando as instituições públicas. E sem perder de vista o papel destas instituições públicas de coerção e fiscalização do Direito do Trabalho, “os processos de disputa em torno dessa mesma regulação (ou seja, não da norma e do seu conteúdo, mas de sua efetiva incidência nas relações concretas de trabalho)” seriam moldados em ações, omissões e contradições entre os diversos sujeitos envolvidos (DUTRA, 2018, p. 47). Neste sentido, inclusive, adota uma noção de regulação social do trabalho pautada pelo papel dos trabalhadores, representados ou não por suas instituições sindicais, em disputa com seus empregadores, em uma articulação dialética entre normas, sujeitos e instituições, que objetivam colocar limites à exploração do trabalho.

Márcio Túlio Viana (2017, p. 65) adverte que “o sindicato (ou a luta coletiva) é a mais importante fonte material de Direito do Trabalho, e as fontes materiais têm esse nome porque são elas que nos dão a matéria, o conteúdo, do Direito”. E acrescenta que “ao fragmentar – seja por dentro ou por fora – a classe trabalhadora, a terceirização despotencializa os conflitos coletivos e dificulta agendas positivas nas negociações”. Tratando do que denomina de “desintegração da comunidade de trabalho” pelo emprego, em um mesmo lugar, de trabalhadores provenientes de empresa diferentes e, portanto, regidos por estatutos diversos, o que desarma e desorienta suas ações coletivas, Boltanski e Chiapello (2009, p. 297-298) explicitam como esta forma de organização prejudica o direcionamento de demandas:

A dissociação entre o que J. Magaud (1975) chama de "propriedade jurídica" (quem paga) e "propriedade real" (quem tem o poder de organizar o trabalho dos assalariados no quadro da coletividade de produção) tende a separar a reivindicação salarial (feita a quem paga) da "contestação da organização do trabalho" (feita a "quem divide as tarefas") e, assim, a entrar a implementação de acordos de empresa ou de convenções coletivas.(...) Dificultando a identificação do empregador, atrapalha o exercício dos direitos coletivos dos assalariados ligados.

Este cenário foi constatado por Dutra (2018, p. 99), no âmbito dos trabalhadores de teleatendimento, ao expor que “a terceirização também figura como justificativa para que as empresas contratantes repassem responsabilidades pelas suas escolhas de gestão aos tomadores, blindando críticas e reclamação dos operadores” (de teleatendimento), mecanismo este que interfere na formulação e direcionamento de críticas por parte dos trabalhadores. Assim, a já fragilizada representação sindical é ainda mais fragmentada diante da terceirização, rompendo com espírito de solidariedade existente entre os trabalhadores, tanto quanto categoria, como em virtude da competitividade que se instala entre eles.

Viana (2017, p. 29-30) comparando a antiga fábrica fordista com este novo modelo de gestão da força de trabalho, aponta que aquela facilitava a resistência coletiva. O trabalho metodicamente dividido, somava os trabalhadores e, talvez, até a alienação na linha de montagem servisse à luta coletiva, na medida em que o operário “podia reencontrar no sindicato a identidade, o orgulho e satisfação que o seu coração lhe pedia, mas que o trabalho lhe negava”. Acrescenta que “como o trabalho era uniforme – tanto quanto os próprios uniformes que os homens vestiam – todos se sentiam mais unidos nos sofrimentos e nos sonhos”. E como nos dias atuais a fábrica é capaz de produzir de forma dispersa, mas, ao mesmo tempo, sincronizada, “vai dificultando os encontros, tanto físicos como subjetivos” (VIANA, 2017, p. 40).

Assim, as pesquisas, análise setoriais, entrevistas, exame de jurisprudência, e reflexões acima mencionadas, confirmam a premissa de que a terceirização promove a precarização de direitos fundamentais sociais, dentre eles, a isonomia de condições de trabalho (não só salarial), o direito à vida e saúde e segurança no trabalho, além de enfraquecer a organização sindical dos trabalhadores terceirizados, o que vai de encontro ao postulado constitucional de vedação ao retrocesso de direitos trabalhistas. Todavia, conforme se destacou anteriormente, o STF interpretou esta questão da precarização de direitos dos trabalhadores terceirizados de modo diverso, sendo seu entendimento capitaneado, sobretudo, pelos argumentos da livre iniciativa e liberdade. Assim, registram-se, abaixo, excertos da decisão do STF que

demonstram que o julgamento pautou-se pela prevalência dos mencionados princípios, em detrimento da valorização do trabalho humano.

Em seu voto, o ministro Luiz Fux utiliza como exemplo para enaltecer a nova “dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível”, e empresa terceirizada Foxconn, que produz componentes eletrônicos para outras empresas, e que gera “uma **sadia competição** dentro da mesma cadeia produtiva” (grifo nosso) (BRASIL, 2018). Veja-se:

Primeiramente, a divisão entre empresa “tomadora” e “prestadora” de serviço ignora que, na dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, diversos agentes podem fazer parte de um complexo sistema produtivo, tornando, na verdade, como único “tomador” do serviço o consumidor final. Tome-se como exemplo a Apple Inc., oitava maior empresa do mundo no ano de 2018 (ranking Forbes Global 2000). O consumidor final, ao adquirir um iPhone da marca, sequer desconfia que todo o hardware foi fabricado pela Foxconn, pessoa jurídica distinta com sede em Taiwan que também produz componentes eletrônicos para Dell, Hewlett-Packard, Sony, Microsoft e Motorola, dentre outros. A Foxconn, por sua vez, fabrica os aparelhos utilizando processadores da Intel. Enquanto a Apple lidera o ranking das maiores empresas de tecnologia do planeta no ano de 2018, a Foxconn ocupa a décima posição da lista e a Intel o sexto lugar. Nesse panorama simplificado – que omite, para fins didáticos, inúmeras outras pessoas jurídicas integrantes da cadeia produtiva nas atividades de desenho industrial, criação de softwares, publicidade, distribuição, sistema de pagamentos, obtenção de matérias-primas, controle de qualidade etc. –, já se antevê que não há verdadeiramente uma subordinação entre as empresas que compõem o sistema produtivo, senão uma coordenação entre agentes especializados para a consecução do melhor resultado final possível ao consumidor. A evolução do empreendedorismo tornou obsoleta, se é que algum dia foi útil ou objetivamente controlável, a diferença entre “atividades-meio” e “atividades-fim”.

Logo se percebe que a cisão de atividades não revela qualquer intuito fraudulento, mas sim estratégia de configuração das empresas para fazer frente às exigências do mercado competitivo (em última análise, exigências de consumidores como todos nós), sendo precisamente esse o núcleo protegido pela liberdade de iniciativa insculpida nos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira. A incessante busca por eficiência existe porque, ao contrário do afirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho nos acórdãos geradores da Súmula nº 331, as empresas assumem o risco da atividade, sabendo que a perda de mercado significa uma ameaça à sua sobrevivência e, conseqüentemente, ao emprego dos seus trabalhadores. Voltando ao exemplo da Apple, a Foxconn disputa o mercado de fabricação dos componentes de produtos da marca com outras empresas, como a Pegatron Corporation, gerando uma **sadia competição** dentro da mesma cadeia produtiva. Não há qualquer pessoalidade entre os funcionários da Foxconn e da Pegatron, de um lado, e a Apple Inc., de outro, muito embora o resultado do trabalho prestado deva atender às diretrizes e exigências desta última. (BRASIL, 2018)

Deste excerto, verifica-se que seus esforços argumentativos concentram-se na “maior eficiência”, “exigências do mercado competitivo” e “liberdade de iniciativa”. Todavia, conforme preceitua a Constituição de 1988, a livre iniciativa deve caminhar ao lado da valorização do trabalho humano. E quando o foco é lançado ao trabalhador terceirizado, invisibilizado, situado na ponta da cadeia produtiva, a realidade perde o colorido que o

ministro lhe dá. Utilizando o mesmo exemplo da Foxconn, Martin Ford, empresário e fundador de uma empresa de desenvolvimento de *softwares* no Vale do Silício, aponta que:

A Foxconn, por exemplo, mantém enormes instalações onde os operários residem, em dormitórios. A fim de acomodar as agressivas programações da produção, milhares de trabalhadores podem ser despertados no meio da noite e obrigados a começar a trabalhar de imediato. Isso resulta em uma impressionante capacidade de aumentar a produção ou de fazer um ajuste de acordo com mudanças no projeto, mas também coloca uma enorme pressão nos operários – o que foi comprovado pela epidemia de suicídios ocorrida nas instalações da Foxconn em 2010 (FORD, 2019, p. 31).

Outra citação que merece ser referenciada, tendo em vista sua riqueza de detalhes, trata-se de matéria do jornal *New York Times*, trazida por Siqueira (2019), que traz os custos humanos incorporados à produção de um *iPad*, a qual minudencia também as condições de trabalho na Foxconn, citada pelo ministro Fux, como exemplo de empresa terceirizada responsável por uma “sadia” competição na cadeia produtiva:

É exigência ética repor a verdade nesse tema, o que pode ser começar até mesmo com uma experiência estrangeira, revisitando, por exemplo, o acervo do que foi retratado pelo *New York Times* (NYT) em 25 de janeiro de 2021, em uma segunda matéria a respeito dos custos humanos incorporados à produção de um *iPad*.

Segundo a publicação, o presidente Barack Obama indagara de certa feita a Steve Jobs quando a Apple, a grande empresa mundial de celulares e tablets, pretendia fazer voltar para o território americano os muitos empregos que havia deslocado para países como a China.

A resposta foi desconcertante e curta: aqueles empregos jamais retornariam para os EUA. A explicação de Jobs, conforme então descreve o NYT, foi de que tal não ocorreria porque os trabalhadores chineses cumprem o que os americanos jamais fariam. E não se trata de nenhuma *expertise* a mais, de um conhecimento tecnológico agregado. Nada disso! O que não fariam os operários norte-americanos – e o relato complementar de executivos da Apple é avassaladoramente cru – é descer ao nível da total precarização das condições de trabalho na luta desumana pelo emprego, trabalhando em condições incomuns para atender as demandas da empresa de eletrônicos.

(...)

O NYT ouviu mais de 30 (trinta) empregados e ex-empregados das fábricas envolvidas e os relatos das condições de trabalho na Foxconn (empresa que presta serviços para a gigante americana Apple), mas também para Amazon, Dell, Hewlett-Packard, Nintendo, Nokia e Samsung), traduzem histórias impressionantes.

Um dos operários afirma que no interior da empresa uma das primeiras coisas que notou foram as luzes que eram quase ofuscantes e que havia milhares de trabalhadores nas linhas de montagem sentados em cadeiras sem encosto (o que ainda é proibido no Brasil por normas de proteção ergonômica), além de outros agachados ao lado de máquinas de grande porte, ou, ainda, movimentando-se entre o cais de carga.

Havia também trabalhadores com as pernas inchadas de trabalhar em pé o dia todo e que chegavam a gritar de dores. Já nas paredes existiam banners com ameaças aos 120 mil funcionários: “Trabalhar duro no trabalho hoje ou trabalhar para duro para encontrar um emprego amanhã”, uma típica situação de assédio moral.

Relataram ainda que a Apple, em seu código de conduta, pedia “apenas” 60 horas de trabalho por semana dos trabalhadores chineses, mas a Foxconn exigia 72 horas de trabalho semanais. (...) (SIQUEIRA, 2019, p. 55-57)

Antunes (2018, p. 28) referenciando também a Foxconn, cita dados da *Student and Scholar Against Corporate Misbehaviour (Sacom)*, que informam que seus operários, no ano de 2010, praticavam jornadas de doze horas de trabalho em média e recebiam salários aviltantes. E em remissão a estudos de Ngai, Jenny Chan e Mark Selden, destaca que 17 jovens trabalhadores tentaram suicídio apenas nos 8 primeiros meses daquele ano, dos quais 13 morreram. Acrescenta que os fornecedores “são impelidos a competir uns contra os outros visando atender tanto as rigorosas especificações de preço quanto a qualidade e o tempo de produção, o que acaba gerando pressões salariais e riscos à saúde dos trabalhadores” (ANTUNES, 2018, p. 28).

O relator, ministro Luiz Fux, também cita o exemplo de gigantes como Nike, Apple e Johnson & Johnson, para argumentar que coibir o avanço do modelo organizacional terceirizante “significa proibir a atividade industrial e produtiva do país de acompanhar as tendências do mercado competitivo internacional, certamente tornando os atores nacionais extremamente fragilizados na disputa com seus concorrentes estrangeiros”. Todavia esta competitividade não deveria ser buscada sacrificando-se o trabalho humano valorizado, pois a motivação do capital sempre será a busca pelo lucro, razão pela qual existe uma Constituição que traz balizas à exploração do trabalho no modelo capitalista. Citando o exemplo da Nike, Martin Ford (2019) esclarece como funciona a lógica das empresas capitalistas multinacionais, que estão sempre se deslocando para países em que a legislação trabalhista é mais frágil ou que o custo da força de trabalho é menor, ou ainda substituindo-a por máquinas:

A tendência para a crescente automação industrial nos países em desenvolvimento não está de modo algum limitada à China. A produção de roupas e sapatos, por exemplo, continua a ser um dos setores industriais mais intensivos em mão de obra, e as fábricas têm se deslocado para países com salários ainda mais baixos, como Vietnã e Indonésia. Em junho de 2013, a Nike anunciou que o aumento dos salários na Indonésia havia afetado negativamente seus resultados financeiros trimestrais. De acordo com o CFO da empresa, a solução de longo prazo desse problema será “substituir a mão de obra por tecnologia na fabricação do produto”. A crescente automação também é encarada como uma maneira de rechaçar as críticas relacionadas com os ambientes escravizantes que existem nas fábricas de vestuário do Terceiro Mundo (FORD, 2019, p. 32).

Verifica-se, assim, que o entendimento majoritário exarado pelo STF, no sentido de que com a terceirização irrestrita a empresa ganha maior eficiência e competitividade, não é de todo equivocado. O que a decisão omite é que este “*plus*” no desempenho da empresa se dá às custas da precarização das condições de trabalho do empregado terceirizado, o que torna incompatível a autorização à terceirização irrestrita com os postulados constitucionais. Afinal o art. 170 da CRFB/1988 apregoa que a ordem econômica se assenta não só na livre

iniciativa, mas na valorização do trabalho humano (BRASIL, 1988). E veja-se, que o argumento da mera geração de empregos tampouco atende ao ditame constitucional, pois a Constituição preserva não apenas o trabalho – ao lado da livre iniciativa –, mas o trabalho humano “valorizado”, que é aquele que respeita a dignidade da pessoa humana, não discrimina, e preserva a saúde e segurança do trabalhador.

1.3.2 A (suposta) inevitabilidade do modelo e sua (in)adequação ao ordenamento jurídico

Difundiu-se entre a grande maioria dos defensores da terceirização que ela se constitui em um fenômeno irrefreável, indispensável à sobrevivência das empresas em um mercado competitivo. É o que, por exemplo, sustenta Silva (2015, p. 34-35, 41), ao manifestar que a “terceirização sempre existiu, porque é um fenômeno necessário à atividade econômica”, e ainda, que “não é possível a exclusão da terceirização das relações de trabalho”, tendo em vista que “no mundo complexo em que vivemos, toda empresa trabalha com uma faixa de empregados (trabalhadores em relação de emprego) e outra, de terceirizados”. Compartilhando dessa opinião, Pedro Paulo Teixeira Manus (2014) também manifesta que “terceirização é um fenômeno mundial que alcança de forma inexorável a economia brasileira, exigindo de nossas empresas sua adequação a esta realidade, sob pena de inviabilizar suas atividades, pela perda de condições de competir no mercado”. Este também foi o entendimento predominante do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF nº 324, na qual o ministro relator, Roberto Barroso, pontuou que a terceirização é “um fato irreversível, tanto quanto a própria globalização da economia” (BRASIL, 2019a).

Não se nega que a empresa tem a prerrogativa de organizar sua atividade econômica, afinal a Constituição assegura a livre iniciativa. E, conquanto o Supremo Tribunal Federal tenha entendido que a terceirização se compatibiliza com o ordenamento jurídico brasileiro, é papel dos operadores e estudiosos do direito aprofundarem o debate sobre o tema, pois entre os próprios ministros não houve unidade de opinião. Delgado (2017, p. 49-52) pondera que as mudanças na estrutura organizacional do empreendimento capitalista, no âmbito da reestruturação empresarial, com subcontratação e horizontalização das unidades empresariais, não são tão universais e avassaladoras como insistentemente apregoado. Há um exagero do argumento, que atua com maior eficiência no plano do convencimento ideológico do que na efetiva realidade do sistema capitalista ocidental. O estímulo ou resignação ao avanço da

terceirização traduz-se muito mais no império de uma conjuntura de desvalorização do trabalho e do emprego e, evidentemente, do trabalhador, do que uma consequência inexorável de algum determinismo econômico.

Conforme se extrai da decisão do STF no RE 958.252 (BRASIL, 2018), a qual autorizou a terceirização de forma ampla e irrestrita, e que sintetiza os argumentos predominantes daqueles que defendem a prática, a licitude desta se assentaria no princípio da liberdade jurídica (art. 5º, II, CRFB/1988) e na livre iniciativa (art. 1, IV e art. 170, ambos da CRFB/1988) (BRASIL, 1998), além de propiciar a geração de empregos. O relator, Luiz Fux, sustenta inclusive que os valores do trabalho e livre iniciativa, intrinsecamente conectados em uma relação dialógica, impedem que seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, alegação esta última, com a qual concorda-se, pois deve haver uma harmonia entre os valores do trabalho e livre iniciativa.

Verifica-se que o art. 1º, IV, da CRFB/1988 (BRASIL, 1988) elevou à condição de fundamento da República Federativa do Brasil tanto o valor social da livre iniciativa, quanto o valor social do trabalho. Observe-se que a Constituição não fala apenas em trabalho ou livre iniciativa, mas em seu valor social. Pontua Bercovici (2019, p. 219) que “por mais ampla que seja a concepção de ‘valor social’ o significado mínimo diz respeito a algo não individualista”. Araújo (2017, p. 117-118) lembra que o trabalho está ligado ao bem maior, que é a vida e, além de garantir a subsistência, ele é objeto de realização pessoal e de inclusão social, de modo que na condição de fundamento do Estado, o valor social que o trabalho humano possui “não é um mero recurso econômico destinado à subsistência do sujeito, mas é, principalmente, um fator de promoção da dignidade humana e, como consequência, torna-se um fundamento para a promoção do homem e a expansão do bem-estar”.

Neste mesmo norte, o art. 170, *caput*, CRFB/1988 (BRASIL, 1988), consagra que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. A análise cuidadosa da redação do dispositivo, revela que os pilares da ordem econômica são a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano, de maneira que a harmonia entre eles possibilita a consecução de seu caráter teleológico: assegurar a todos uma existência digna e em conformidade com os ditames da justiça social. Veja-se, assim, que o primeiro artigo destinado a regular a ordem econômica, e que informa seus princípios gerais conformadores, demonstra sensível preocupação não só com a existência digna das pessoas, mas também, com a justiça social. Note-se, também, que os pilares que sustentam a ordem econômica, e

que devem conviver em harmonia para que ela consiga cumprir sua finalidade, não são apenas a livre iniciativa e o trabalho, mas a livre iniciativa e o trabalho **valorizado**. O trabalho, enquanto direito social, foi assegurado pelo art. 6º da Constituição, de modo que o art. 170, *caput*, da CRFB/88 (BRASIL, 1988) é contundente em afirmar que é a “valorização do trabalho” (bem como a livre iniciativa) que são as bases da ordem econômica.

Deste modo, o simples argumento de que a terceirização geraria mais empregos (sequer havendo dados consistentes que apontem uma correlação direta entre ambos) e que a empresa tem liberdade de organização, não parecem se compatibilizar com os postulados constitucionais do “valor social do trabalho”, “valorização do trabalho” e “justiça social”, inscrito no art. 1º, IV e art. 170, *caput*, CRFB/1988 (BRASIL 1988). A terceirização, ao promover uma forma de contratação que desestabiliza as bases em que se sustenta o Direito do Trabalho, bem como precarizar as condições de labor e a própria subjetividade do trabalhador, não atende a estes comandos constitucionais, pois a Constituição traz como baliza à livre iniciativa a preservação do “valor social do trabalho” e a “valorização do trabalho”. Insta arrematar, que, inclusive, deve-se perseguir a constante progressão dos direitos trabalhistas (art. 7º, *caput*, CRFB/1988) (BRASIL, 1988), e não o contrário, disseminado-se precarização das formas de contratação, como é o caso da terceirização. Sintética é a observação de Gilberto Bercovici (2019, p. 218), no sentido de que “o valor social do trabalho é um dos fundamentos da República (art. 1º, IV) e da ordem econômica constitucional (art. 170, *caput*), inserido no contexto da proposta de estruturação de uma sociedade de bem-estar da Constituição de 1988”. Acrescenta ainda que “a livre iniciativa, portanto, como toda liberdade pública, é relativa. O bem estar econômico geral, a busca da igualdade material e do pleno emprego a limitam”. Nesse norte, destaca Souto Maior (2010, p. 54) que o único aspecto irreversível da terceirização é o rebaixamento da condição humana, pois ela “impõe uma lógica de atentado aos direitos sociais, valendo-se da perversidade de se apresentar, meramente, como técnica moderna, inevitável e irreversível de produção”.

Ademais, há uma notória incompatibilidade da terceirização irrestrita com as bases do sistema trabalhista brasileiro, que é a relação bilateral de emprego. O tomador de serviços reclama todos os benefícios decorrentes do trabalho executado pelo terceirizado, mas quer se ver afastado dos ônus relacionados a este mesmo serviço prestado. Mesmo quando a justificativa da terceirização era de que a delegação de serviços à empresa especializada possibilitaria que a empresa se concentrasse em sua atividade nuclear, a incongruência ainda

persistia. Basta notar o malabarismo que parcela da doutrina empreende para tentar justificar a ingerência da empresa tomadora de serviços sobre o terceirizado, demonstrado na sequência.

A Lei nº 13.429/2017, em seu art. 4º, §1º, deixa claro que a empresa prestadora de serviços (terceirizada), é quem “contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores” (BRASIL, 2017). O dispositivo apenas diz o óbvio, pois é ela quem é a empregadora do trabalhador terceirizado. Todavia, como a terceirização é empregada no país com o único intuito de redução de custos – o que se torna ainda mais notório com o permissivo legal de terceirização de quaisquer atividades, deixando claro o sofisma de que a empresa visava, através do emprego do instituto, sua melhoria organizacional de modo a se concentrar em sua atividade finalística –, por inúmeras vezes ocorre ingerência da tomadora de serviços sobre o labor executado pelo trabalhador terceirizado, reclamando, assim, os poderes de direção que são da empresa prestadora de serviços.

Conforme pontua Delgado (2019, p. 791), o poder empregatício divide-se em poder diretivo/organizacional, regulamentar, fiscalizatório/controle, disciplinar. Nesse contexto há uma corrente doutrinária que entende que essa subordinação seria fracionada na terceirização, de modo que a tomadora/contratante teria o poder de organizar a atividade produtiva, inclusive dando ordens de comando (direção sem sentido estrito), e exercendo o poder fiscalizatório sobre o empregado terceirizado, mantendo a empresa prestadora de serviços, com exclusividade, apenas o poder punitivo (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p. 96-97; MARTINEZ, 2018, p. 342). Acrescentam Iuri Pinheiro e Raphael Miziara (2020, p. 97) que “pensar de forma diversa é tornar letra morta a intenção da Lei de permitir a terceirização da atividade-fim, já que dificilmente se concebe terceirização em atividade-fim sem poder diretivo em sentido estrito”. A ponderação dos autores está correta quando afirmam que não há como se terceirizar atividade-fim sem que a empresa tomadora faça a organização, comando/direção e fiscalização do labor executado pelo terceirizado, o que não significa que seja lícita à luz do ordenamento jurídico. Pois, ao contrário do que apregoam, não seria possível fragmentar o poder empregatício, pois isto implicaria em autorizar a mera intermediação da força de trabalho, como ocorre no *marchandage*. Ou seja, a empresa tomadora quer dar ordens, fiscalizar, e gerir o trabalhador terceirizado, se beneficiando de seu trabalho, mas não quer ter nenhuma obrigação em relação a este, servindo assim a empresa terceirizada de mera intermediadora da força de trabalho. Deste modo, a terceirização irrestrita tem uma incompatibilidade intrínseca, pois a contratante necessita dos poderes de

direção/comando/fiscalização do trabalhador terceirizado, mas estes pertencem exclusivamente à sua empregadora, ou seja, à prestadora de serviços.

E a prática demonstra que, mesmo o residual poder punitivo que seria exclusivo da empresa prestadora de serviços (conforme entende a corrente doutrinária acima mencionada) também é exercido pela empresa contratante. Dutra (2017, p. 98) revela, em entrevista com operadores de *call center*, que quando os representantes da empresa tomadora de serviços enviam seus prepostos ao local de trabalho dos terceirizados, a ocasião dá azo a ordens específicas de desligamento ou de promoção de determinado trabalhador, o que revela presença tanto da absorção do poder punitivo/disciplinar por parte da contratante, como de pessoalidade. Assim, conforme destaca Souto Maior (2019, p.35-36), a subordinação não é submissão do trabalhador ao controle disciplinar de um contratante específico, mas um conceito jurídico próprio do Direito Social para suplantar os artificios do contratualismo do Direito Civil clássico que se presta a evitar a responsabilidade do capital pela exploração do trabalho. Veja-se que não há como haver terceirização total, sem que a tomadora de serviços exerça a subordinação jurídica sobre o trabalhador terceirizado e, em certa medida, a pessoalidade, configurando fraude na contratação, o que torna o instituto incompatível com o Direito do Trabalho brasileiro, que trouxe como pilar, a relação bilateral entre trabalhador e empregador, sendo este o responsável por contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por aquele, não um terceiro beneficiário do serviço, sob pena de se transmutar o trabalho em mercadoria, o que é vedado.

Paralelamente, em virtude do caráter precário em relação ao tempo de prestação de serviços, a empresa de trabalho temporário é aquela que é “responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente” (BRASIL, 1974), de modo que excepcionalmente foi autorizada a intermediação da força de trabalho, mas somente no caso do trabalho temporário. Todavia, no que tange à terceirização *strictu sensu*, a empresa prestadora de serviços “contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores”, deixando claro o referido dispositivo que, esta última, diferentemente da empresa de trabalho temporário, está ali para executar um serviço que deve ser especificado no contrato celebrado com a tomadora de serviço (art. 5º-B, II, Lei, 6.019/1974), e é quem detém o poder de direção dos empregados que contratou, e não apenas os coloca à disposição de outras empresas, como acontece no trabalho temporário. Márcio Túlio Viana (2017, p. 95), de forma semelhante, salienta que:

(...) tanto a Súmula como a Lei sinalizam que – fora da hipótese do trabalho temporário – só pode haver terceirização quando a única relação jurídica que envolver a tomadora for a que esta mantém com a fornecedora. Seria como na empreitada: uma empresa contrata outra para executar uma obra, pagando-lhe em função do resultado.

Se houver subordinação ou pessoalidade, os pressupostos de outra relação – já agora, entre tomadora e trabalhador – estarão presentes. E é exatamente por isso que a Súmula conclui pelo vínculo jurídico de emprego, unindo o trabalhador não à empresa fornecedora, que o contratou, mas à empresa tomadora, que utilizou os seus serviços. Só não será assim com o trabalho temporário, pois nesse caso a lei elegeu como critério, para definir o empregador, não tanto o direito de dirigir o trabalho, mas a obrigação de pagar o salário – abstraindo-se do também do fato de que, em última análise, o valor que paga a mão de obra sai dos cofres do tomador.

Delgado (2007, p. 37) lembra ainda que a subordinação pode se dar de forma estrutural, a partir da inserção do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa contratante, acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento, ainda que não receba ordens diretas. Assim, “acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada” (DELGADO, 2013, p. 299). A partir desta ideia, Delgado (2007, p. 37) pondera que a subordinação estrutural viabiliza não só o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, mas também confere respostas eficazes a instrumentos que o desestabilizam, como a terceirização. Porto (2007, p. 319-320), de maneira similar, sublinha que a subordinação também tem uma dimensão integrativa, “que consiste na inserção da prestação laborativa do empregado nos fins da empresa, em quaisquer de suas atividades, sejam elas “fim” ou “meio”, pois ambas compõem sua dinâmica empresarial, excetuado os trabalhadores verdadeiramente autônomos⁷⁸.

No mesmo norte, Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2007, p. 215-216) falam em subordinação estrutural-reticular, de modo que, quando se reconhece que as empresas exercem sua atividade empresarial em rede, seja de modo hierarquizado ou por intermédio de alguma forma jurídica cooperativa, torna-se imperativo imputar a condição de empregador a todos os integrantes desta rede econômica, o que atrai a incidência do princípio da proteção e seus corolários, como a incidência da regra ou condição mais benéfica. Fica assim, em segundo plano, a necessidade de investigação de

⁷⁸ A autora, em sua tese, expõe os critérios que excluiria a autonomia na prestação de serviços: “o obreiro deve prestar a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos do seu trabalho não lhe pertencem, originariamente, mas, sim, a essa última; não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, os quais são assumidos por seu empregador. O trabalhador que cumpre tais requisitos não pode ser qualificado, de modo algum, como autônomo” (PORTO, 2007, p. 321).

quem é o “empregador” ou de se reconhecer fraude, uma vez que com a ressignificação do conceito de subordinação ela se “forma na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor”, pois o essencial é assegurar a efetividade do direito material do trabalho⁷⁹.

Procedendo a uma leitura contra-hegemônica da relação entre empregados e a célula empresarial a partir da natureza do empregador, Almeida (2016, p. 153, 173) vai além da interpretação restritiva desta figura, traduzida como o ente jurídico, individual ou coletivo, que titulariza a relação de trabalho, para partir da noção de que o empregador é a empresa, enquanto atividade econômica organizada voltada para a produção ou a circulação de bens e serviços (art. 966 do Código Civil de 2022), ainda que o faça de forma descentralizada, em diversas entidades juridicamente autônomas (empresa plurissocietária). A interpretação da autora se insere em uma perspectiva de evolução do paradigma empresarial da estrutura unissocietária para a multissocietária⁸⁰, que colocou em xeque a eficiência do Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico apto a promover a igualdade substancial entre as partes, pois o uso de técnicas de redimensionamento externo da empresa, dando repercussão ao fenômeno do reagrupamento de sociedades, por meio da concentração ou desconcentração empresarial, fissurou a rede de proteção à parte hipossuficiente da relação trabalhistas (ALMEIDA, 2016, p. 152). Destarte, enfatiza duas características relevantes para delimitação da empresa plurissocietária laboral, e, por conseguinte, do empregador complexificado:

primeiro, que a contextura formada pelas sociedades que integram a empresa componha o mesmo processo produtivo de bens ou serviços; e, segundo, que a atividade desenvolvida por esse complexo societários seja controlada a partir de um único centro (a sociedade controladora), que coloniza as sociedades filhas, limitando sua autonomia (ALMEIDA, 2016, p. 181).

⁷⁹ Insta arrematar, inclusive, que o art. 2º, §2º, da CLT teve sua redação alterada pela Lei 13.467/2017 para reconhecer a figura do grupo econômico por coordenação. Eis o teor do dispositivo: “Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, **mesmo guardando cada uma sua autonomia**, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego” (grifou-se).

⁸⁰ Sobre o tema, merece nota ainda a explicação de Margarida Barreto de Almeida (2016, p. 175-176), expondo que: “O movimento expansionista da empresa, que até da década de 1950 adotava a estrutura unissocietária, abandonou as técnicas jurídicas de fusão, incorporação e aumento de capital, até então utilizadas para seu redimensionamento interno, e passou a empregar práticas de colaboração intersocietárias ou de controle exercido pela sociedade principal sobre as sociedades a ela vinculadas. Por outra vertente, o movimento de cisão das empresas também sofreu alteração: o empreendimento capitalista passou a se basear no modelo de produção difusa, consubstanciado em uma rede de subcontratação perpassada entre sociedades comerciais apenas formalmente autônomas, porque também vinculadas à sociedade-mãe por uma relação de domínio. Do ponto de vista jurídico, em qualquer das situações, de concentração ou de desconcentração, a empresa unitária cedeu lugar à formação do grupo de sociedades (...). A visão neoinstitucionalista da firma permitiu a primeira aproximação entre os movimentos de concentração empresarial (grupos de empresas) e os de desconcentração empresarial (terceirização), uma vez que ambos visam economicamente a diminuir os custos da transação, adotando para tal a forma jurídica da empresa plurissocietária”.

Nesta senda, a noção de empresa assume importância para o Direito do Trabalho enquanto unidade econômica-produtiva, que pode ou não corresponder ao ente produtivo, sendo o componente organizacional da empresa fundamental para o enquadramento jurídico do vínculo de emprego e para determinação da posição subjetiva das partes no contrato (ALMEIDA, 2016, p. 154). Essa evolução no conceito de empregador para acompanhar as modernas formas de organização empresarial, segundo Margarida Barreto de Almeida (2016, p. 176-177), permite que o Direito Laboral cumpra sua função normativa. Partindo dessas considerações, Barreto (2016, p. 182) define a empresa plurissocietária (ou empresa de grupo) como aquela “constituída por sociedades juridicamente autônomas, ligadas entre si por vínculos de subordinação com a sociedade controladora, de natureza interna ou externa, que revelem uma unidade produtiva”, levando-a a extrair as seguintes conclusões:

1) À empresa de grupo, ou empresa plurissocietária laboral, deve ser imputada a titularidade das relações de trabalho havidas no conjunto das sociedades que a integram, independentemente do empregador aparente, qual seja, aquele que formaliza os contratos de trabalho. Constituída a empresa de grupo, que é inferida do próprio conceito de empresa (artigo 2º, da CLT, no caso brasileiro e arts. 2.082, 2.083 e 2.094 do Código Civil Italiano) passa ser ela a real empregadora (teoria do empregador único) e a responsabilidade a ela atribuída pelo legislador é ampla, enfocando não apenas os aspectos obrigacionais, mas também os jurídicos atinentes às relações individuais do trabalho e às relações coletivas;

2) No que se refere aos demais agrupamentos de empresas que não se inserem no conceito de empresa de grupo, ou empresa plurissocietária laboral, devem ser atribuídos efeitos específicos, não condizentes com a caracterização do empregador único, tendo em vista sua variabilidade tanto em relação à estrutura interna, quanto em relação à origem, ou aos objetivos perseguidos. Para essa categoria de agrupamentos, no caso brasileiro, deve ser atribuída apenas a solidariedade passiva para o cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego, com fulcro no § 2º do art. 2º da CLT e § 2º do art. 3º da CLT; (...)

Assim, conquanto o trabalhador formalmente encontra-se conectado à empresa prestadora de serviços, estando o trabalho executado incorporado a organização e dinâmica da empresa tomadora (DELGADO, 2007), deve-se reconhecer a subordinação estrutural-reticular (MENDES, JÚNIOR, 2007) em virtude sua atuação em rede, ainda que as demais empresas guardem autonomia, mas atuam de forma hierarquizada ou cooperada, imputando-se a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica. Ou, sob a ótica da empresa enquanto unidade econômico produtiva que se organiza de forma plurissocietária (ALMEIDA, 2016), o trabalhador adere-se ao empregador complexificado, atraindo a aplicação da normatividade do Direito do Trabalho. Tais teses só reforçam que a terceirização, na verdade, do modo que é empregada, presta-se a aviltar as condições de trabalho do

empregado terceirizado, lançando-o a um patamar inferior de direitos trabalhistas, aproveitando-se de fórmulas de (re)organização produtiva, com o intuito de desvincular o empregado da (rede de) empresa(s) tomadora(s) de seus serviços.

Souto Maior (2020) em remissão a decisão do RE 635.546 (BRASIL, 2021), na qual foi fixada a tese de repercussão geral do tema nº 383, no sentido de que não haveria direito à equiparação de remuneração entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos da tomadora de serviços, pontua que o julgado reconhece o que todos os defensores da terceirização se recusavam a admitir: “que a terceirização só tem sentido para reduzir direitos e custos trabalhistas, a começar por salários”. O ministro redator do acórdão publicado no DJE de 19/05/2021, Luiz Roberto Barroso, deixando de lado os princípios trabalhistas, e amparando sua decisão nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, expõe que:

Exigir que os valores de remuneração sejam os mesmos entre empregados da tomadora de serviço e empregados da contratada significa, por via transversa, retirar do agente econômico a opção pela terceirização para fins de redução de custos (ou, ainda, incentivá-lo a não ter qualquer trabalhador permanente desempenhando a mesma atividade). Trata-se, portanto, de entendimento que esvazia o instituto da terceirização (ou que amplia desnecessariamente seu uso). E limita injustificadamente as escolhas do agente econômico sobre a forma de estruturar a sua produção. (BRASIL, 2021)

Novamente, em oposição àqueles que analisam a terceirização apenas sob a ótica econômica, percebe-se que adequá-la aos princípios trabalhistas, normas constitucionais, bem como tratados internacionais ratificados pelo Brasil que versam sobre condições laborais, “esvazia o instituto da terceirização”. Isso porque, a terceirização não é compatível com o Direito do Trabalho, que visa coibir a precarização do trabalho humano, trazendo balizas mínimas a serem observadas nas relações entre capital e trabalho. Assim, só razões de ordem econômica, em detrimento da valorização do trabalho humano, conseguem justificar a terceirização. Nesse sentido, precisa é a crítica de Souto Maior (2020) quanto ao RE 635.546, ao sublinhar que a decisão do ministro redator do acórdão não analisa normas e princípios constitucionais trabalhistas, promovendo um recorte da Constituição ao selecionar arbitrariamente os princípios das livres iniciativa e concorrência, inclusive em detrimento do próprio artigo em que estão inseridos, descartando a harmonia e unidade do sistema constitucional. Na mesma senda, Hazan (2014, p. 67) pontua que é inegável o caráter precarizante da terceirização, “a discriminação, a afronta à dignidade e à cidadania dos trabalhadores já nem mais está em debate”, arrematando ainda que “as regras e princípios constitucionais sequer são considerados quando se analisa a terceirização”.

A decisão do STF emprega, assim, uma justificativa de ordem econômica, e não jurídica, para permitir (e estimular) o uso da terceirização com o intuito de precarizar direitos fundamentais. Todavia, o “crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza” (OIT, 1998). Márcio Túlio Viana (2017, p. 57) elucida de forma didática, como a terceirização opera:

(...) o mesmo trabalhador que ganharia, digamos R\$ 1.500,00 de uma fábrica de parafusos, é contratado para ganhar R\$ 1000,00 de uma “terceira” e em seguida é jogado na mesma fábrica de parafusos. Com isso, deixa de receber R\$ 500,00, que são divididos (não necessariamente meio a meio) entre as duas empresas. Note-se que, pela nossa lei, no caso de trabalho temporário, o terceirizado tem direito ao mesmo salário dos empregados do tomador. Mas só alguns poucos juízes aplicam essa regra aos outros casos de terceirização.

E complementa ponderando que “se não fosse assim, seria inviável terceirizar, pois não haveria de onde extrair lucro”, de modo que o que a terceirização oferece é uma rota de fuga para confundir responsabilidades e tornar menos visível a exploração do trabalhador (VIANA, 2017, p. 57). Márcio Túlio Viana acrescenta, ainda, que sequer se pode dizer que a terceirização cria mais postos de empregos, isso tendo em vista que a grande empresa, quando terceiriza, tende a utilizar exatamente o mesmo número de trabalhadores que ela precisa em cada momento, reduzindo a (quase) zero seu estoque de força de trabalho, assim como faz com as próprias peças e produtos. Na mesma linha, Morato (2015, p. 257) destaca a simplicidade da lógica da terceirização, afirmando que, quando se deixa de contratar um empregado para fazê-lo por meio de interposta empresa para diminuição de custos, e ainda assim esta também obteve lucro, é o empregado quem “paga” tanto pela diminuição da despesa daquela, quanto pelo lucro desta.

Pelo exposto, a terceirização, do modo como foi regulamentada pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, disciplina ratificada pelo STF, não parece ser compatível com o Direito do Trabalho e o ordenamento jurídico. Conforme pontuou-se no tópico 1.2.1, destinado a tratar do desenvolvimento do instituto no Brasil, o modelo tinha uma razão de ser em seus primórdios, pois regulava a terceirização de forma excepcional em relação a determinadas categorias, como as atinentes ao trabalho temporário (Lei. 6.019/1974)⁸¹

⁸¹ Conforme já se destacou alhures, a Lei regulamentadora do trabalho temporário, em sua redação original, previa seu emprego somente para as hipóteses de acréscimo extraordinário de serviços e necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente da empresa tomadora. Assim, a excepcionalidade se justificava diante da necessidade de substituir, temporariamente, por exemplo, uma empresa em gozo de licença-maternidade, ou um trabalhador em férias, bem como diante do aumento atípico do serviço em virtude de datas festivas, como uma empresa de chocolate durante a Páscoa, ou uma loja de roupas durante o Natal.

(BRASIL, 1974) e serviços de vigilância armada (7.102/1983)⁸² (BRASIL, 1983). O primeiro golpe que os terceirizados sofreram foi dado pelo próprio TST, quando cancelou a Súmula nº 256, que autorizava a terceirização apenas nas duas hipóteses legais acima mencionadas, e criou a Súmula nº 331, que através do fictício conceito de atividade-meio e atividade-fim, fragmentou mais ainda os trabalhadores terceirizados, criando uma categoria com mais direitos (os que laboram nas atividades denominadas de finalísticas) e outra com menos direitos (os que trabalham em serviços acessórios). E a legislação superveniente, bem como a jurisprudência consolidada do STF, acabou por equiparar estes trabalhadores, mas de forma a lançar todos na categoria mais baixa. Assim, o que era a exceção, transforma-se em regra.

⁸² Os serviços de vigilância armada guardam também certa peculiaridade. Isso porque, neste caso, o tomador de serviços não poderia contratar diretamente o vigilante se assim o quisesse. O art. 3º da Lei 7.102/83 (BRASIL, 1983) estatui que a vigilância ostensiva e transporte de valores só podem ser executados por empresa especializada e, excepcionalmente, pelo próprio estabelecimento financeiro, quando este estiver organizado e preparado para este fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo mesmo ministério. Inclusive, o novo art. 19-B, da Lei 6.019/74, inserido pela Lei 13.429/17 não revogou a Lei 7.102/83, dispondo que “o disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943”. (BRASIL, 1974)

CAPÍTULO 2: TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E TRABALHO DECENTE

2.1 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

O primeiro capítulo possibilitou a compreensão do contexto histórico no qual despontou o fenômeno terceirizante no Norte global e como ele evoluiu no Brasil. Buscou-se analisar os contornos do que se entende por terceirização e traçar o tratamento legislativo e jurisprudencial que o tema recebeu para, finalmente, investigar dados, estudos, e relatos quanto à hipotética precarização social do trabalho decorrente do emprego da prática, e sua adequação ao ordenamento jurídico. As conclusões preliminares apontam no sentido de que a terceirização afronta direitos fundamentais sociais, como a isonomia de condições de trabalho (o que abrange salários e a saúde e segurança no trabalho) e o princípio da progressividade dos direitos trabalhistas, pois lança os trabalhadores terceirizados a um patamar de garantias jurídico-laborais inferior ao existente até então, aviltando as condições de trabalho. Outrossim, há registros da possibilidade de influência sobre a subjetividade do empregado, bem como da fragmentação da sua atual sindical.

A investigação demonstrou também que a terceirização se manifesta de diversas maneiras, havendo figuras jurídicas muito próximas à terceirização *strictu sensu*, recentemente regulada pelas Leis 13.429/2017 e Lei 13.467/2017, o que impõe uma análise mais detida do fenômeno, com o intuito de se compreender como as variações na sua aplicação podem trazer preocupações e desafios distintos, levando a diferentes soluções na busca por adequá-lo ao primado do trabalho decente. Nessa conjuntura, conforme pondera Gabriela Neves Delgado (2003, p. 176), tendo em vista que a terceirização rompe com a estrutura cardial dos princípios do Direito do Trabalho, torna-se necessário estatuir limites e novas perspectivas à prática. E o caminho para sua adequação perpassa pela possível democratização das relações trilaterais terceirizantes, estabelecendo-se balizas e perspectivas de ingerência democrática dessa temática no mundo do trabalho contemporâneo. Deste modo, após compreender as formas de manifestação da terceirização na gestão organizacional da empresa, pretende-se apontar os “instrumentos jurídicos retificadores” (MIRAGLIA, 2008) do fenômeno, ou mecanismos destinados ao seu “controle civilizatório” – a expressão é de Delgado (2012) – para em seguida, investigar a possibilidade da adequação do fenômeno ao

primado do trabalho decente, através da inserção do fator dialógico como elemento de construção coletiva e democrática de alternativas e soluções.

2.1.1 Um recorte da terceirização e suas divisões

A doutrina classifica a terceirização de diversas formas, sendo as mais relevantes a divisão em terceirização de serviços ou atividade (DELGADO 2003), trabalhista ou empresarial (DELGADO, 2017), interna ou externa (VIANA, 2017) e tradicional ou sistemista (MARTINEZ, 2017). Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado (2003, p. 120), destaca que na terceirização de serviços a empresa incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros, de modo que empresa contratante continua coordenando suas atividades ou produção dos seus bens, com a ressalva de que utiliza a força de trabalho terceirizada para tanto. E, no que também denomina de terceirização de atividade (ou “para fora”), a autora enfatiza que a empresa tomadora descentraliza certas atividades (e, inclusive, o vínculo empregatício) para outras empresas que serão responsáveis pela integralidade da dinâmica produtiva, caso sejam, de fato, autônomas (DELGADO, 2003, p. 120).

Já Maurício Godinho Delgado (2017, p. 45) divide a terceirização em terceirização trabalhista e terceirização empresarial. Descreve o processo de **terceirização trabalhista** como aquele em que há a dissociação do vínculo socioeconômico de prestação laborativa em detrimento do respectivo vínculo jurídico-trabalhista, tendo em vista que este último se ata à empresa tomadora de serviços. Assim, na “terceirização trabalhista, o efetivo tomador de serviços deixa de ser, por meio de ladina fórmula jurídico-administrativa, real empregador do obreiro”. Já na **terceirização/subcontratação empresarial**, haveria mera descentralização empresarial, em favor de outras empresas, preservando sua planta empresarial própria com seus empregados próprios.

Uma das classificações que merecem destaque é a de Márcio Túlio Viana (2017, p. 19-20), que distingue a terceirização em interna e externa, com base no lugar em que o trabalhador se encontra, que é relativa. Não descarta-se a relevância das demais divisões, todavia, o exame de Viana possibilita uma compreensão mais próxima das variações do fenômeno, alinhadas à realidade experimentada pelos trabalhadores, que podem exigir soluções díspares aptas a adequá-lo.

Na concepção de Viana (2017, p. 19-20), na **terceirização interna**, a empresa internaliza trabalhadores alheios, o que aconteceria, a título ilustrativo, como os temporários e aqueles que executam atividades acessórias, como conservação e asseio. A exceção fica por

conta do caso em que a empresa, conquanto internalize o trabalho de outrem, contrata sua execução fora de suas instalações, situação que se passa nos *call centers*⁸³. Pontua que a empresa apropria-se do labor dos terceirizados, à proporção que eles o executam, aproveitando de sua força de trabalho do mesmo modo que o faria se os tivesse contratado diretamente. Lado outro, Viana (2017, p.19-20) informa que na **terceirização externa** a empresa pretende exteriorizar etapas do seu ciclo produtivo. Logo, quando externa, a empresa fragmenta-se em múltiplas “parceiras”, estando os trabalhadores dissolvidos entre elas, sendo que a tecnologia possibilita o controle à distância.

Luciano Martinez (2017, p. 337-348) divide a terceirização em dois modelos: um tradicional e um sistemista (ou de fornecimento global). O **modelo tradicional** é pautado pela figura do terceiro intermediador e se dividiria em terceirização para a contratação de trabalhadores e terceirização para contratação de serviços. A **terceirização para contratação de trabalhadores** é, em regra, vedada, pois configura-se em mera intermediação de força de trabalho. A única exceção diria respeito à contratação de empregados temporários, inclusive, este é teor do já mencionado item 1 da Súmula 331 do TST, que estatui que “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)” (BRASIL, 1993). A **terceirização para a contratação de serviços** passou a ser regulamentada em 2017, sendo que a empresa terceirizada pode prestar serviços em quaisquer atividades da tomada, inclusive na sua atividade principal. O outro modelo, denominado por Martinez (2017) de **sistemista, fornecimento global ou em cadeia de suprimentos**, teria surgido, segundo o autor, no ramo automobilístico. Acrescenta que nesse modelo os fornecedores globais (ou sistemistas) ficariam estabelecidos no mesmo prédio da montadora e participariam de diferentes etapas do processo de fabricação, formando um grupo industrial em função da comunhão de objetivos.

Conquanto o fenômeno terceirizante possa ser recortado em diversas divisões, conforme exposto, todas podem ter sua utilidade prática a partir do objetivo que capitaneia a pesquisa. Todavia, quando se busca sugerir ou imprimir consequências jurídicas a cada uma das partes recortadas nas classificações, como se observou no caso da divisão da terceirização em atividade-fim e atividade-meio, destinando-lhes consequências diferentes, recomenda-se maior cautela. Nesta pesquisa, os esforços analíticos se concentram na clivagem de Viana

⁸³ O que se compatibiliza com a regulamentação dada pela Lei 13.429/2017, que preceitua em seu art. 5º-A, §2º, que “os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes”.

(terceirização interna e externa), pois são as manifestações mais relevantes e que suscitam maiores controvérsias em relação ao objeto que pretende-se aqui analisar, que é a negociação coletiva. Assim, no próximo tópico almeja-se abordar os desafios que a terceirização ocasiona a depender da forma como se manifesta.

2.1.2. Os Desafios impostos pela terceirização

Dentre as divisões apresentadas, enfatiza-se, neste tópico, a proposta por Viana (2017), que divide a terceirização em interna e externa. A opção pela investigação de Viana tem um motivo. O local para o qual o trabalhador terceirizado é lançado, dentro ou fora da empresa, é o que melhor permite compreender o conjunto de contradições a que ele é submetido, permitindo uma análise mais apurada dos desafios a serem superados para adequação do seu trabalho aos ditames do trabalho decente.

Conforme elucidado no tópico anterior, na **terceirização interna**, a empresa internaliza trabalhadores terceirizados, opondo-os aos efetivos, no mesmo local, fazendo com que disputem, ao menos potencialmente, o emprego mais seguro e valorizado socialmente, inserindo a lógica da concorrência entre eles, e degradando o próprio grupo enquanto classe, de modo que consegue “reunir sem unir”. E, em certos casos, a terceirização traz de volta à empresa tomadora de serviços, seus ex-empregados, valendo-se de outra empresa que os comercializa. Todavia, eles retornam “com um uniforme mais simples, um salário mais pobre, e uma aderência menor”, e agora a empresa contratante os reencontra “sem o status de empregadora” (VIANA, 2017, p. 34-35).

Viana (2017, p. 56-58) sublinha ainda que a terceirização interna funciona, em verdade, como uma forma de sublocação da força de trabalho. Isso tendo em vista que o intermediador não se utiliza dela como valor de uso, mas valor de troca, ou seja, não emprega o labor dos trabalhadores como forma de produzir bens ou serviços. Parece, ainda, compreender que a terceirização, sob esta ótica, funciona de forma semelhante (ou até mesmo igual) à vedada prática do *marchandage*: “o empregador não pode cobra pela intermediação – mas nada impede que lhes pague bem menos do que pagaria o tomador de serviços, caso este os contratasse. E o que é esta diferença, senão o preço (disfarçado) da intermediação”. Lembra ainda, que o trabalhador pode até aceitar ou não ser negociado, pois, na teoria, o mercado lida com homens livres, mas “a liberdade é condicionada pela necessidade”. Márcio Túlio Viana (2017, p. 58) sintetiza, assim, de forma crua que “se não fosse assim, seria inviável terceirizar, pois não haveria de onde extrair o lucro”. Considera absurdo o fato de

que, nessa modalidade de terceirização, a empresa não adquire um produto ou empreitada, mas os trabalhadores de outra empresa, para um trabalho constante, integrado em sua estrutura, que lhe cabia executar. Sustenta que é pior ainda quando diz respeito à terceirização de suas atividades finalísticas, que justificam sua própria inserção no mercado.

A rigor, conforme sublinha Martinez (2017), o ordenamento jurídico brasileiro admite, no modelo tradicional de terceirização, a terceirização para contratação de trabalhadores que se equipara à mera intermediação de força de trabalho, apenas no que se refere ao trabalho temporário. Todavia, é inegável que é tênue a linha que separa a terceirização para prestação de serviços (o que Viana denomina de terceirização interna, incluindo o trabalho temporário), da figura do *marchandage*.

Ademais, na terceirização interna, o trabalhador pode laborar em favor de uma empresa, ou prestar serviços a várias contratantes. E, a depender do ambiente, exigem-se cautelas diferentes, como em relação a treinamentos e o meio ambiente de trabalho. Afinal, efetuar a limpeza de um escritório de advocacia é diferente de fazer o asseio de um hospital. Mister lembrar que o trabalhador que gravita em torno de diversas empresas está sujeito a diferentes microregulamentações, tendo em vista que a Lei 6.019/1974 impõe à empresa tomadora o dever de garantir condições de trabalho isonômica (atinentes, por exemplo, a atendimento médico, medidas sanitárias, treinamento adequado, etc.) entre seus empregados e os terceirizados, quando os serviços forem executados em sua dependência (art. 4º-C, da Lei 6.019/1974) (BRASIL, 1974). Deste modo, se o trabalhador laborar durante a semana em favor de diferentes contratantes, em cada um dos ambientes estará sujeito a regras diferentes.

Outrossim, a título ilustrativo, um trabalhador que labora em favor de 5 ou 6 empresas pode encontrar dificuldades probatórias em juízo, caso necessite de testemunhas capazes de atestar determinadas condições de trabalho em cada uma das empresas, uma vez que o número de testemunhas no processo do trabalho é limitado a três (art. 820, da CLT) (BRASIL, 1943). E, ainda que os serviços sejam prestados fora da sede da contratante, em outro local decidido de comum acordo entre as partes (art. 5º-A, §2º, Lei 6.019/1974) surgem situações complexas, como as descritas por Dutra (2018), a qual registra, nos casos das centrais de teleatendimento, que a depender do cliente atendido as condições de trabalho se alternam, como os benefícios percebidos pelos empregados. Mesmo no caso do terceirizado lançado para trabalhar diretamente em prol de apenas uma empresa, em sua sede, em regra, a tomadora lhe trata como se seu empregado fosse, querendo exercer o poder diretivo sobre ele⁸⁴.

⁸⁴ Tema abordado no tópico 1.3.2.

Já na **terceirização externa**, a empresa externaliza seus processos produtivos em direção a múltiplas “parceiras”, espalhando também os trabalhadores, pois a fábrica atual consegue produzir de forma dispersa, mas sincronizada, o que dificulta encontros tanto físicos, como subjetivos, fazendo com que a empresa seja capaz de “produzir, sem unir” os trabalhadores. Com o sindicato ocorre processo semelhante, já que suas origens remontam à formação do sistema capitalista, representado pela fábrica concentrada. E quando esta mesma fábrica, que é seu contraponto, se dilui, ele perde não só sua base, mas sua referência (VIANA, 2017, p. 35, 40, 43). Nesse sentido, Hazan (2014, p. 67) salienta que, atualmente, constitui-se uma rede de subcontratações que além de impedir a formação do vínculo empregatício, também constrói uma desvinculação física e jurídica entre o capital e o trabalho, tornado mais difícil a efetivação dos direitos trabalhistas, mesmo após o desemprego deste trabalhador, não personificado e quase imaterial.

Revelando o que muitas vezes se observa na prática, Viana (2017, p. 53) pondera que a grande empresa não sonega direitos trabalhistas diretamente, pois pode se sujeitar a multas e arranhar sua imagem. Mas as pequenas empresas, menos visíveis, e assim querendo permanecer, não têm essas mesmas preocupações, de maneira que pagam pouco, sonegam direitos, utilizam máquinas velhas e perigosas e ignoram normas de prevenção de acidentes, o que barateia os contratos, podendo fornecer, às grandes empresas, o produto a um preço menor. A consequência desse processo é bem sintetizada por Hazan (2014, p. 68):

(...) o suposto empregador, o aparente (aquele que assume o contrato de trabalho) é desprovido de capacidade econômica suficiente para existir ou, no mínimo, possui capital reduzido se comparado com o daquela que efetivamente se aproveitou do trabalho terceirizado. Essas mazelas têm trazido, aos processos trabalhistas em execução, a impossibilidade da efetivação das sentenças judiciais

Ademais, não raras são as notícias de precarização extrema e resgate de trabalhadores em condições análogas à escravidão na ponta desta cadeia produtiva, seja dentro do próprio território nacional, ou em direção a outros países, bem como de *dumping social*. (cf. SILVA; BERNADINELLI, 2016). Antônio Álvares da Silva (2015, p. 61) compreende que a ingerência da contratante sobre a gestão da empresa terceirizada seria o fator decisivo para a apuração de fraude, e conseqüente responsabilização daquela. Assim, pontua que quando a tomadora de serviços “funda outra empresa ou exerce diretamente influência na gestão da empresa contratada a ponto de formar com ela um consórcio de fato, desviando para ela empregados com menor salário, há fraude e o ato é nulo”. Citando o caso das montadoras, acrescenta que o que vai decidir pela (i)lícitude da contratação é a situação de fato. Assim,

havendo, de fato, independência entre as múltiplas parceiras, não produzindo elas apenas para a montadora, e com plena liberdade de atuação, a terceirização seria lícita. E, em sua visão, mesmo quando produzem com exclusividade, mas com independência, a prática seria permitida. Ademais, conforme já se pontuou no tópico 1.2.1, é tênue a linha que separa formas comerciais de delegação de etapas do ciclo produtivo a terceiros da própria terceirização. Tampouco há consenso na literatura e na jurisprudência das hipóteses que podem descaracterizar uma relação comercial, tida por fraudulenta.

Assim, traçou-se um breve diagnóstico das diversas contradições e desafios que despontam da terceirização, seja ela interna ou externa, razão pela qual, inclusive, apontou-se anteriormente sua inadequação ao ordenamento jurídico pátrio. Mas tendo-se em vista que o Supremo Tribunal Federal já entendeu que a prática seria compatível com a Constituição de 1988, busca-se, nos próximos tópicos, analisar as balizas propostas pela doutrina para sua adequação aos ditames do trabalho decente e sua recepção pela Lei e pela jurisprudência.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO DECENTE

Diante do contexto exposto até então e das críticas tecidas, torna-se necessário investigar as propostas doutrinárias destinadas a corrigir ou adequar a terceirização, já que, em um primeiro momento, não se vislumbra possibilidades de, no atual cenário sociopolítico, coibi-la, seja por meio dos sujeitos sociais ou estatais integrantes do processo de regulação social do trabalho. Deste modo, buscar-se-á definir o que se compreende por trabalho decente no âmbito desta pesquisa para, em seguida, delimitar-se os instrumentos jurídicos sugeridos pela doutrina, propostos como forma de retificar as mazelas ocasionadas pela terceirização. Também se faz necessário investigar a recepção destes mecanismos pela jurisprudência consolidada e pela atual legislação. Por derradeiro, diante das conclusões atingidas, pretende-se fazer um contraponto, examinando a possibilidade de inserção do elemento dialógico como forma de democratizar a implementação dos instrumentos jurídicos retificadores da terceirização, na regulação das relações de trabalho, através dos acordos e convenções coletivas.

2.2.1 Elementos que integram a noção de trabalho decente

O termo “trabalho decente” foi adotado oficialmente pela Organização Internacional do Trabalho na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Na oportunidade, seu

diretor-geral apontou que “a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”, de modo que o trabalho decente seria o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: “a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social”⁸⁵ (ABRAMO, 2015, p. 17). A promoção do trabalho decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro, sendo que em junho de 2003, o ex-Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, assinaram um Memorando de Entendimento⁸⁶ que previa o estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica para Promoção de uma Agenda Nacional do Trabalho Decente, acompanhada de consulta às organizações de trabalhadores e empregadores (BRASIL, 2010, p.5-6).

Em 2006, o Governo brasileiro e a OIT elaboraram uma Agenda Nacional do Trabalho Decente, a qual serviu de pilar para a proposta do “Plano Nacional de Trabalho Decente”, que tem por objetivo contribuir para a promoção do trabalho decente no Brasil conforme compromissos assumidos pelo país na Agenda Nacional de Trabalho Decente. Segundo o “Plano Nacional de Trabalho Decente”, o trabalho decente “é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. O referido Plano registra ainda que ele destina-se a subsidiar esforços para promoção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente com proteção social em todo território nacional (BRASIL, 2010, p. 4, 7-8).

Abramo (2015, p. 28) elucida que a noção de trabalho decente possui uma dimensão quantitativa e qualitativa, pois não só propõe medidas de enfrentamento de desemprego e aumento do número de postos de trabalho, mas também a superação de formas de trabalho que não assegurem renda suficiente para que o indivíduo e sua família superem situações de pobreza, ou que se baseiem em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. O emprego deve estar associado à proteção social e aos direitos do trabalho, dentre eles, os relativos à representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

⁸⁵ “Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social” (BRASIL, 2010, p. 4).

⁸⁶ “O Memorando de Entendimento estabelece quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação” (BRASIL, 2010, p. 6).

Outrossim, o trabalho decente compõe um dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que fazem parte da Agenda 2030 no Brasil. O Objetivo 8, nominado de “Trabalho decente e crescimento econômico” visa “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Dentre as metas que compõem referido Objetivo, várias se relacionam com as consequências inerentes ao modelo terceirizante, traçando a Meta 8.5 a necessidade de se alcançar, até 2030, o emprego produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens (inclusive jovens e pessoas com deficiência) e remuneração igual para trabalho de igual valor, bem como a Meta 8.8 estatui a proteção dos direitos trabalhistas e promoção de ambientes de trabalhos seguros e protegidos para todos os trabalhadores (incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes), e pessoas em empregos precários. Tais metas são indicativas, podendo ser adequadas pelos países que aderirem à Agenda 2030.

No Brasil, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), trouxe adequações e explicações complementares para tais metas (STRAPAZZON; LAZARETTI, 2020, p. 6). Assim, a Meta 8.5 foi ajustada para “até 2030, reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor”. Já a Meta 8.8 passou a ter a seguinte redação: “reduzir o grau de descumprimento da legislação trabalhista, no que diz respeito ao registro, às condições de trabalho, às normas de saúde e segurança no trabalho, com ênfase nos trabalhadores em situação de vulnerabilidade”.

Strapazzon e Lazaretti (2020, p. 8) pontuam que trabalho digno é um conceito multifacetado, que no Brasil foi associado a padrões mínimos a serem perseguidos, sendo que o IPEA emprega a expressão trabalho digno de forma sinônima a trabalho decente. Acrescentam, ainda, que diante do conteúdo do ODS nº 8 e das metas voltadas ao trabalho decente contidas na Agenda 2030, na Agenda Nacional do Trabalho Decente e das explicações adotadas pelo IPEA, extrai-se um núcleo de elementos que compõe este conceito: “igualdade de oportunidades e tratamento em termos de gênero, idade e situação econômica; a segurança no trabalho; a diminuição do desemprego; a erradicação do trabalho escravo, infantil e degradante”. Assim, optou-se pela expressão “trabalho decente” em detrimento de “trabalho digno” ou “controle civilizatório” (DELGADO, 2017), tendo em vista que aquela expressão foi sedimentada em nível internacional pela OIT e que neste estudo se analisa convenções e recomendações da OIT, bem como tratados de Direitos Humanos, de modo que seria mais adequado empregar a expressão consagrada em nível internacional.

Merece nota também que, mais recentemente, a noção de trabalho decente se alinha, também, à ideia de transição energética justa. Na Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas realizada na Escócia, diversas nações, dentre elas as principais produtoras de carvão do mundo, se comprometeram a implementar estratégias que assegurem que trabalhadores, empresas e comunidade recebam apoio à medida que seus países façam uma transição para economias mais verdes. Na elaboração da Declaração firmada, a OIT desempenhou um papel fundamental no âmbito do Conselho de Transição de Energia da COP 2026, tendo ela consignado o compromisso dos países de “apoiar trabalhadores, trabalhadoras, comunidades e regiões que são particularmente vulneráveis aos efeitos do abandono de economias intensivas em carbono”, “promover o diálogo social e o engajamento entre governos, representantes de empregadores e trabalhadores e outros grupos afetados pela transição para economias verdes”, “implementar estratégias econômicas que apoiem a energia limpa, promovam o crescimento econômico com eficiência de recursos, criem renda e empregos decentes e reduzam a pobreza e a desigualdade”, “criar empregos decentes para as pessoas em suas áreas locais, juntamente com requalificação e treinamento e proteção social para as que necessitarem” e “garantir que as cadeias de abastecimento existentes e novas criem trabalho decente para todas as pessoas, incluindo as mais marginalizadas, com respeito aos direitos humanos”. Verifica-se, assim, que o trabalho decente é elemento fundamental para uma transição energética justa (OIT, 2021)

Ressalte-se que, os impactos climáticos e ambientais e a transição energética justa não se dão da mesma maneira em todo mundo, sendo que países do Sul global, como o Brasil, carregam desafios históricos como desemprego, relações precárias de trabalho, pobreza, desigualdade, dentre outros, que necessitam de soluções a serem incorporadas nas estratégias definidas pelos atores que vão capitanear essa transição. E é importante que a classe trabalhadora participe ativamente desse processo, não podendo ele ser conduzido pelos interesses das empresas e setores econômicos (VALE, GAIO, 2021). Neste aspecto, Karam e Junqueira (2021, p. 45-46) ressaltam que a transição justa não se restringe à mitigação de problemas localizados, devendo ser entendida como um impulso para transformar o modelo de desenvolvimento, explorando-se as oportunidades de novos empregos de qualidade/sustentáveis/verdes, impulsionando-se o crescimento econômico no curso de uma produção neutra em termos de emissão de carbono, e, fortalecendo-se a capacidade competitiva, a inovação e o desenvolvimento de cadeias produtivas de valor. Objetivos estes, que só podem ser alcançados caso a transição justa incorpore princípios em seu processo e em suas ações que garantam, entre outros:

a equidade na distribuição dos custos, a participação dos atores sociais, o amplo diálogo social, o respeito aos direitos fundamentais do trabalho, a inclusão da população vulnerável/marginalizada/tradicional, a dimensão de gênero, o respeito à cultura, a promoção de mudanças estruturais, a conexão entre o desenvolvimento social e ambiental, o acionamento de políticas públicas e o reconhecimento de que não há solução universal para todas as situações (cada caso é um caso). (KARAN, JUNQUEIRA, 2021, p. 46)

Cumprir destacar que, conforme já se arrematou, entende-se no âmbito desta pesquisa pela incompatibilidade do instituto da terceirização, sobretudo da forma como vem sendo empregada, com o ordenamento jurídico brasileiro. Todavia, tendo em vista que seu uso não é só tolerado mas fomentado pela legislação e jurisprudência consolidada que admitem o uso irrestrito da prática, impele buscar outros meios de coibir seu efeito precarizante. Em que pese a tensão do modelo com a noção de trabalho decente, adequar a terceirização aos seus postulados não implica em legitimar a precarização, pois uma vez que ela encontra guarida no ordenamento jurídico, impõe-se a busca por soluções alternativas para moldá-la aos elementos que compõe a ideia de trabalho decente.

Insta arrematar que a própria OIT também parece tolerar a prática, todavia trazendo diretrizes para que ocorra. Consoante mencionou-se no tópico 1.2.1, a Convenção nº 181 (OIT, 1997), que dispõe sobre agências de emprego privadas, conquanto não ratificada pelo Brasil, dispõe sobre a terceirização (ou figura bem assemelhada) e suas balizas. Nos “considerandos”, a Organização pontua estar “consciente da importância da flexibilidade no funcionamento dos mercados de trabalhos” e que reconhece “a importância do “papel que as agências de empregos privadas podem desempenhar para o bom funcionamento do mercado de trabalho”, mas recorda “a necessidade de proteger os trabalhadores contra abusos” e a “necessidade de garantir a liberdade sindical e de promover a negociação colectiva e o diálogo social enquanto elementos indispensáveis das boas relações profissionais”. Faz remissão ainda, a diversas Convenções que tratam de liberdade sindical e proteção ao direito sindical, direito de organização e de negociação coletiva, (não) discriminação, política de emprego, idade mínima, promoção ao emprego e proteção contra o desemprego, bem como trabalhadores migrantes.

Assim, a agência de emprego privada é “qualquer pessoa singular ou colectiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho”, estando relacionados dentre eles os “serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva (adiante designada «empresa utilizadora»), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução” (art 1º, item 1, “b”) (OIT, 1997). A Convenção nº

181 (OIT, 1997) dispõe ainda que, os trabalhadores recrutados pela agência de emprego privada não podem ser privados do direito de liberdade sindical e de negociação coletiva (art. 4º), que os Estados-membros devem velar para que não seja imposta aos trabalhadores qualquer forma de discriminação na forma do art. 5º, I, que deve ser dada proteção adequada para o trabalhador migrante impedindo que sejam vítimas de abuso (art. 8) e que se deve coibir a utilização e fornecimento de trabalho infantil. Os Estados-membros devem ainda tomar medidas necessárias, de acordo com legislação e práticas nacionais, para assegurar aos empregados por estas agências proteção em matérias de:

a) Liberdade sindical; b) Negociação colectiva; c) Salários mínimos; d) Duração do trabalho, horários e outras condições de trabalho; e) Prestações legais de segurança social; f) Acesso à formação; g) Segurança e saúde no trabalho; h) Reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional; i) Indemnização em caso de insolvência e protecção dos créditos dos trabalhadores; j) Protecção e prestações de maternidade e protecção e prestações parentais (art. 11º)⁸⁷

A Convenção nº 181 sublinha ainda no art. 15, que ela não afeta as disposições mais favoráveis aplicáveis, em virtude de outras convenções internacionais do trabalho, aos trabalhadores recrutados, colocados ou empregados pelas agências de empregos privadas (OIT, 1997). Diante destas observações, pode-se extrair algumas conclusões. A primeira, e que permite o prosseguimento da investigação aqui proposta, é que com base na noção de trabalho decente trazida pela OIT, não há, a priori, uma incompatibilidade entre o instituto da terceirização e a noção de trabalho decente, uma vez que não seria lógico entender que a OIT em sua busca pela adequação do trabalho humano aos pilares que compõem a noção de trabalho decente, normatizasse forma de exploração do labor que fosse inadequada a seus postulados.

As demais ilações se aproximam mais de advertências. O fato de a OIT, ainda que sob outra nomenclatura, dispor acerca da terceirização, não significa que ela avaliza a banalização do instituto na forma de forma irrestrita como é o caso brasileiro. A interpretação que parece mais adequada da Convenção, tendo em vista a série de balizas que ela concomitantemente institui, é a de que a terceirização nela autorizada, para que respeite todos os princípios e regras de proteção ali trazidos, deve ser empregada de forma excepcional. Inclusive era o caso

⁸⁷ E, de forma semelhante, em matéria de responsabilidade, a Convenção nº 181, da OIT dispõe que “qualquer membro deve determinar e repartir, conforme a legislação e a prática nacionais, as responsabilidades das agências de emprego privadas que forneçam os serviços referidos na alínea b) do nº 1 do artigo 1º e das empresas utilizadoras, em matéria de: a) Negociação colectiva; b) Salários mínimos; c) Duração do trabalho, horários e outras condições de trabalho; d) Prestações legais de segurança social; e) Acesso à formação; f) Protecção no domínio da segurança e da saúde no trabalho; g) Reparação em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional; h) Indemnização em caso de insolvência e protecção dos créditos dos trabalhadores; i) Protecção e prestações de maternidade e protecção e prestações parentais (OIT, 1997).

brasileiro, anterior à edição da Súmula 331 do TST, quando a terceirização só era tolerada nos casos do trabalho temporário, em razão da singularidade circunstancial de acréscimo extraordinário de serviço ou necessidade de substituição transitória do pessoal regular e permanente, e por um lapso temporal reduzido, bem como para contratação de serviços de vigilância armada, prestado por empresa especializada.

Acrescente-se ainda que, conforme ponderado no tópico 1.3.2., a terceirização no Brasil, converteu-se forma de admissão de força de trabalho precária, que não guarda consonância com a ordem constitucional pátria. Isso se dá tanto pela autorização de seu uso de forma irrestrita, como pela insuficiente proteção do trabalhador terceirizado. A própria Convenção nº 181 da OIT elenca uma série de garantias aos empregados das agências de emprego privadas, merecendo destaque a liberdade sindical, proteção em matérias de saúde e segurança no trabalho (art. 11) e aplicação da norma mais favorável (art. 15) (OIT, 1997). Assim, em que pese não se comungar com o instituto da terceirização no âmbito desta pesquisa, sua expansão no país, sobretudo pela autorização de seu uso de forma irrestrita, impõe a busca por alternativas aptas a retificar a prática. Não se trata de legitimar a precarização, pois esta já está posta, sendo ratificada tanto pela legislação infraconstitucional e pela jurisprudência consolidada do STF, mas tentar corrigir as mazelas que a terceirização ocasiona, aproximando-se seu uso dos postulados que integram a noção de trabalho decente, o que, acredita-se, levaria ao seu não uso, uma vez que no país o modelo terceirizante é empregado para reduzir os custos de produção por intermédio da precarização das condições de labor do empregado terceirizado em face dos trabalhadores efetivos.

Deste modo, quando emprega-se a expressão “adequação da terceirização ao primado do trabalho decente”, objetiva-se analisar as possibilidades de retificação do instituto, de modo que ele não viole o núcleo de elementos que compõe a noção de trabalho decente, em especial, a isonomia, a segurança no trabalho e a erradicação de formas degradantes de labor, o que nos permite avançar até ao próximo tópico e investigar os mecanismos propostos pela literatura jurídica com o intuito de adequar a terceirização aos ditames do trabalho decente.

2.2.2 Mecanismos jurídico-retificadores da terceirização

Conforme exposto no tópico 1.3.1, a literatura jurídica, amparada em dados técnicos, estudos setoriais, pesquisas de campo e exame de jurisprudência, informa que a accidentalidade é maior entre os terceirizados (COUTINHO, 2014; ANTUNES, 2018; SILVA, 2015), não há isonomia salarial e de benefícios quando comparados aos empregados efetivos

da tomadora de serviços (ALBERTI 2020; DUTRA, 2018; ANTUNES, 2018), bem como que há uma fragmentação da representação sindical dos trabalhadores terceirizados (DELGADO, 2017; BELTRAMELLI NETO; SILVEIRA, 2019; ANTUNES, 2018; VIANA, 2017; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; DUTRA, 2018). É possível constatar, inclusive, influências negativas sobre a subjetividade do trabalhador em decorrência da intensificação dos ritmos de trabalho, rigidez na cobrança de metas e incentivo à competitividade entre os próprios trabalhadores, práticas que podem degradar o ambiente de trabalho. Registre-se, ainda, que estudos técnicos reafirmam estas informações, ao registrarem que, quando comparadas aos setores tipicamente contratantes, as atividades tipicamente terceirizadas possuem uma rotatividade maior dos trabalhadores terceirizados, bem como estes percebem salários menores e estão sujeitos a jornadas mais extensas e submetidos a uma maior índice de acidentes de trabalhos (DIEESE, 2017; CUT, 2014).

Diante deste cenário, e do limbo jurídico no qual o tema se encontrava, sem regulamentação legal antes de 2017, a doutrina, ao longo de décadas, sugeriu o emprego de instrumentos jurídicos com o intuito de corrigir as mazelas ocasionadas pela terceirização. Delgado (2012, p. 472) consagrou a expressão “controle civilizatório da terceirização”, que seria uma maneira de compatibilizar o fenômeno terceirizante com os princípios e regras essenciais que regem a utilização da força de trabalho no mundo civilizado e no próprio Brasil. Todavia, adota-se nesta pesquisa o termo “adequar” a terceirização, em detrimento do termo “civilizar”, utilizado por Maurício Godinho Delgado, em razão da conotação colonialista e eurocêntrica que pode acabar sendo imprimida a este último. Ademais, o termo “adequar” é definido por diversos dicionários como “tornar-se ajustado, adaptado a” ou “moldar-se”. E é justamente este sentido que se busca dar ao termo quando se fala em “adequar a terceirização”, ou seja, uma vez que a legislação autoriza a prática, almeja-se ao menos conferir uma nova forma à terceirização, moldá-la, torná-la ajustada à noção de trabalho decente trazida pela OIT. Registre-se, ainda, que a nomenclatura “instrumentos jurídico retificadores” (MIRAGLIA, 2008), a qual adota-se no âmbito desta pesquisa, mostra-se viável, pois referem-se à possibilidade de ““viabilizar” a prática, através da aplicação, principalmente, dos princípios tuitivo e isonômico”. Ademais, “retificar”, nada mais é que “corrigir”, “deixar correto”, “alinhar”.

Sublinhe-se, ainda, que quando emprega-se a expressão “adequação da terceirização” não se contradiz o entendimento declinado anteriormente, no sentido de que o instituto, da maneira como foi regulamentado pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, não parece ser compatível com ordenamento jurídico brasileiro. Mas, conforme já se pontuou, o STF

entendeu que a terceirização, de qualquer atividade inclusive, está em consonância com a Constituição de 1988, o que não impede que o tema seja discutido academicamente, suscitando-se outras reflexões. Afinal, como bem pondera Márcio Túlio Viana (2012, p. 211), “é possível defender a tese que nega radicalmente a terceirização, e ao mesmo tempo, de forma alternativa, propor novas formas de minimizá-la”. Assim, diante da autorização da Suprema Corte para o emprego irrestrito da prática, devem-se buscar opções que possam, ao menos, adequá-la aos ditames do trabalho decente. Deste modo, impõe-se a análise dos mecanismos sugeridos pela doutrina que objetivam impedir a violação de direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, alinhando a terceirização, ao menos, à noção de trabalho decente.

2.2.2.1 Proposições doutrinárias

A terceirização quando chegou no Brasil, desenvolveu-se e expandiu-se à revelia de regulamentação legislativa por décadas, com exceção de esparsas normatizações que diziam respeito a determinadas atividades, como o caso dos serviços de vigilância armada (Lei 7.102/1983). Assim, antes do advento da legislação regulamentadora do instituto em 2017, era papel da doutrina e jurisprudência elaborar e promover a aplicação de mecanismos que viabilizassem – sob a ótica do trabalhador – o emprego da terceirização como forma de precarizar as relações de trabalho, mitigando os direitos dos trabalhadores terceirizados, aproveitando-se da lacuna legal. Nesse cenário, incumbiria ao Direito Laboral estabelecer instrumentos capazes de viabilizar o emprego da terceirização, em consonância com os princípios e função teleológica deste ramo jurídico (MIRAGLIA, 2008, p. 180-181). Delgado (2012, p. 472), neste mesmo sentido, destacava a necessidade de um controle civilizatório da terceirização pela ordem jurídica, em virtude da omissão legislativa – isso antes do advento da legislação regulamentadora – quanto a este fenômeno econômico-social tão abrangente, de modo que seria papel da doutrina e jurisprudência buscarem formas de compatibilizar o processo terceirizante com os princípios e regras que regem a exploração da força de trabalho. Deste modo, Miraglia (2008, p. 183) aponta que doutrina e jurisprudência criaram mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista, com a intenção de viabilizar seu emprego, sobretudo através do princípio protetivo e isonômico. E os sintetiza, assim:

(...) isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores da empresa contratante da mesma categoria; a responsabilização da tomadora pelos créditos trabalhistas dos terceirizados; a vinculação sindical dos trabalhadores terceirizados ao

sindicato da categoria dos trabalhadores permanentes da empresa contratante; e, finalmente, a igualdade de condições laborais, quanto à saúde e segurança no ambiente de trabalho, entre todos os trabalhadores, terceirizados ou não, que trabalhem numa determinada empresa (MIRAGLIA, 2008, p. 183).

A reivindicação de **isonomia** não se restringe à equidade salarial, estendendo-se às condições de saúde e segurança no trabalho e à aplicabilidade das cláusulas das negociações coletivas entabuladas pelo sindicato dos empregados permanentes das tomadoras de serviço. E a expressão “salário” englobaria todas as parcelas do complexo remuneratório do trabalhador. “Ora, se é permitida a isonomia aos trabalhadores temporários, qual seria o constrangimento de estendê-la aos terceirizados permanentes, uma vez que sua situação é muito mais gravosa?” (MIRAGLIA, 2008, p. 185). Nessa mesma linha, Viana (2012, p. 217-218) também arremata a necessidade de isonomia salarial (em sentido amplo) entre terceirizados e efetivos, já que o Direito do Trabalho se importa com a realidade, e os terceirizados trabalham efetivamente na mesma empresa: “aliás, se trocarmos a forma pelo fundo, notaremos que – em última análise – quem desembolsa o valor que vai custear os salários é o tomador, embora quem os pague seja o fornecedor, depois de descontada a sua parte”. Acrescenta que a isonomia deve aplicar-se também aos benefícios recebidos pelos empregados da tomadora, quando compatíveis, bem como de condições de saúde e segurança do trabalho – questão que vai além da isonomia, sendo de dignidade (VIANA, 2012, p. 217-218).

Miraglia (2008, p. 186, 189), acrescenta que, no caso de não haver trabalhador efetivo da empresa contratante da mesma categoria que o terceirizado, a isonomia ocorre com base na remuneração percebida pelos trabalhadores da categoria que laboram em empreendimentos do mesmo setor, pois seria inadmissível que pessoas detentoras da mesma capacidade laborativa, ocupantes da mesma categoria e que laboram na mesma empresa sofram qualquer tipo de discriminação, que estaria fundada tão somente na busca incessante do lucro a qualquer preço. O amparo legal desta demanda estaria nos princípios tuitivo e nos art. 5º, I e XLI⁸⁸, art. 7º VI, VII, X, XXXIII⁸⁹, todos da CRFB/1988 (MIRAGLIA, 2008, p. 185). Ainda no que atine o

⁸⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...) XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

⁸⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; (...) X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (...) XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”. (BRASIL, 1988)

direito a isonomia salarial, Alberti (2020) sublinha que ele é lembrado pelas Convenções 100 (OIT, 1953), 111 (OIT, 1960) e 117 (OIT, 1962) da OIT e o PIDESC (NU, 1966). Acrescenta que a Constituição cuida da redução da desigualdade e promoção do bem de todos, vedando a discriminação, estatuidando o princípio da igualdade, inclusive nas relações de trabalho (art. 3º, III e IV, e art. 5º, *caput*, e art. 7º, XXXII⁹⁰). Pondera ainda, a possibilidade de aplicação de forma analógica do artigo 12, alínea “a”, da Lei n. 6.019/1974⁹¹ como forma de garantir a isonomia salarial.

No que atine à questão da **responsabilidade**, o item IV da Súmula 331 do TST (BRASIL, 1993) apregoa que ela será subsidiária, não exigindo a falência da empresa, como o fez o art. 16, da Lei 6.019/1974⁹², mas apenas o inadimplemento por parte do empregador. A Resolução nº 174, de 2011, do TST, acrescentou o item VI na Súmula 331 desta Corte, passando a preceituar que “a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”. Adverte Miraglia (2008, p. 193) que, tendo em vista que no ordenamento jurídico brasileiro, a solidariedade não se presume, deriva da lei ou vontade das partes (art. 265, CC/2002) (BRASIL, 2002), bem como a orientação restritiva expressa de responsabilidade subsidiária contida no verbete sumular, o entendimento predominante é da responsabilidade subsidiária no caso de terceirização lícita. Salienta que, conquanto a Súmula 331 do TST seja omissa quanto à questão da responsabilidade no caso de terceirização ilícita, esta é solidária em virtude da aplicação subsidiária dos arts. 186, 187, 927 e 942, todos do CC/2002⁹³ (BRASIL,

⁹⁰ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:(...) III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (...) Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988)

⁹¹ Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: (...) a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional. (BRASIL, 1974)

⁹² Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei. (BRASIL, 1974)

⁹³ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002)

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002)

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

2002), e por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT (atual art. 8º, §1º, CLT⁹⁴) (BRASIL, 1943).

Ocorre que parcela da doutrina entende que esta responsabilidade deveria ser solidária. Márcio Túlio Viana (2012, p. 216/217) é categórico em defender a solidariedade, tanto no caso de terceirização lícita ou ilícita. Argumenta, em síntese, que embora a solidariedade não se presuma (deriva da lei ou contrato), o termo “lei” deve ser interpretado em sentido amplo de “direito”. E os princípios do Direito do Trabalho poderiam justificar este tipo de responsabilidade. Acrescenta que o direito comparado (de França, Itália e Portugal), enquanto fonte do Direito do Trabalho brasileiro (art. 8º, da CLT⁹⁵), prevê a solidariedade. Sustenta, ainda, que este tipo de responsabilização refrearia a terceirização, levando as empresas a elegerem melhor seus fornecedores, bem como simplificaria e otimizaria as execuções. Inclusive, a responsabilidade solidária, deveria ser aplicada à terceirização externa também, na visão de Viana (2012, p. 207-208), interpretando-se de forma ampla a noção de grupo econômico⁹⁶. Saliencia o autor que “ampliar o conceito de grupo significa garantir o pagamento dos créditos trabalhistas” e “ampliar a ideia de solidariedade significa preservar a isonomia”. No mesmo sentido apontado por Viana, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2014, p. 90) defende que a responsabilidade deve ser solidária, seja na terceirização externa ou interna. Advoga a tese de que “a responsabilidade por ato ou fato de terceiro, que é a hipóteses das terceirizações de serviços, é objetiva e solidária”, e acrescenta que “não importa que se trate de terceirização lícita ou ilícita, em atividade-meio ou fim” (ANDRADE, 2014, p. 90).

Ademais, conforme já destacado, a **fragmentação do sindicalismo** é outra consequência da terceirização. Viana (2012, p. 218) adverte que “além de não reunir um coletivo estável e homogêneo, ela opõe terceirizados a trabalhadores comuns, introduzindo o

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932 (BRASIL, 2002)

⁹⁴ Art. 8º (...) § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (BRASIL, 1943)

⁹⁵ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.(BRASIL, 1943)

⁹⁶ Registre que, em 2017, a Lei 13.467 revisou a noção de grupo econômico, não havendo mais que se falar na presença de uma empresa-mãe, à qual todas as demais empresas estão subordinadas. Mesmo que cada uma das outras empresas tenha personalidade jurídica própria e guarde autonomia, haverá formação de grupo econômico para efeito de sua responsabilização solidária, desde que haja a demonstração do interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas integrantes o referido grupo. (art. 2º, §§ 2º e 3º, CLT). (BRASIL, 1943)

princípio da concorrência no interior da própria força de trabalho”, de maneira que lhe parece interessante a alternativa de que os terceirizados pudessem se organizar no mesmo sindicato dos empregados da tomadora, ou melhor, abrir espaço para que eles optassem, caso a caso, pelo sindicato dos empregados terceirizados ou dos empregados da tomadora, pois há trabalhadores que pulam de uma empresa para outra, de uma categoria para outra. Busca o fundamento para tanto na Convenção nº 87 da OIT (1948)⁹⁷, que conquanto não tenha sido ratificada, é uma das Convenções fundamentais⁹⁸, que permite que seus princípios sejam aplicados como vetores interpretativos (VIANA, 2012, p. 218). Ramos (2014, p. 55, 59-60) sustenta que a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, dentre eles, a liberdade sindical, vincula inclusive os membros que não ratificaram sua Convenção de nº 87, pelo simples fato do Brasil ser membro do órgão. Assim, Jean Filipe Domingos Ramos (2014, p. 60) pontua que “seja pela ratificação de tratados internacionais sobre a Liberdade Sindical, seja pelo ingresso em organizações internacionais em que a Liberdade Sindical é princípio ou direito, a Convenção 87 integra materialmente o ordenamento jurídico brasileiro”.⁹⁹

⁹⁷ A Convenção nº 87 da OIT versa sobre “Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização” e não foi ratificada pelo Brasil. O art. 2º da Convenção nº 87 da OIT prestigia o princípio da liberdade sindical, estabelecendo o elemento volitivo como único critério para que trabalhadores e empregadores fundem agremiações sindicais. O dispositivo autoriza a existência de dois ou mais sindicatos na representação da mesma categoria, desde que represente apenas seus filiados (RAMOS, 2014, p. 80-81). Acrescenta Ramos (2014, p. 81) que o próprio sistema de unicidade sindical já convive com o problema da multiplicidade de sindicatos, sendo que a diferença em relação à liberdade sindical reside no fato de que neste formato os sindicatos de pouca representatividade não têm condição de sustentar.

⁹⁸ A “Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho”, enuncia que “no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades”, ressaltando que “ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções”, dentre elas, a de nº 87, que versa sobre liberdade sindical. (OIT, 1998)

⁹⁹ Dentre os tratados internacionais citados por Ramos (2014) estão a Carta da ONU (art. 1º), Declaração Universal de Direitos Humanos (art. XXIII, item 4), Carta da OEA (art. 45) e suas emendas, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (art. XXII), Carta Interamericana de Garantias Sociais de 1948 (artigos 26 e 27), Pacto de San José da Costa Rica (art. 26), Declaração Sociolaboral do Mercosul (artigos 8º e 9º), documentos esses que consagram o respeito aos direitos humanos, a liberdade de associação, a liberdade de organização, liberdade de ação e liberdade sindical. Ramos (2014, p. 49) também acentua, sob a perspectiva do diálogo das fontes, em relação a incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro, que “independente do grau hierárquico (legal, supralegal, constitucional ou supraconstitucional), pelo fato de os tratados de direitos humanos integrarem o plano interno, essas normas demandam uma interpretação coerente na superação desse conflito”, sendo que esta coerência se norteia a partir da dignidade da pessoa humana. Assim, “afirmar a dignidade da pessoa humana como norteador da interpretação dos direitos humanos, de modo a conferir coerência ao sistema legal, importa em romper uma barreira em prol da Liberdade Sindical no plano interno”, sendo que o arcabouço normativo para tanto encontra-se nos Tratados acima mencionados e na adesão do Brasil à OIT.

Compartilhando da mesma ideia de Viana, Miraglia (2008, p. 199) lembra que em virtude do que dispõe o art. 511 da CLT¹⁰⁰ (BRASIL, 1943), inicialmente, o terceirizado estaria inserido no enquadramento sindical da atividade econômica de sua prestadora, acrescentando que “referida filiação pode representar um contra-senso, tendo em vista o fato de os obreiros efetivamente laborarem dentro da tomadora de serviços”¹⁰¹. Ainda, criticando a dificuldade de se estabelecer um sindicato forte e coeso que capitaneie as aspirações dos empregados terceirizados, Miraglia (2008, p. 200-201) recorda que os obreiros se pulverizam entre diversas tomadoras de serviço, o que impede ou dificulta o contato com ou convivência com os demais terceirizados, aspecto importante na formação de uma identidade de classe e, conseqüentemente, numa representação sindical eficiente. Some-se o fato de que seus problemas e aspirações podem ser divergentes, inclusive, contraditórios, tendo em vista que se alternam de acordo com o ambiente laboral no qual o trabalhador está inserido. Esses aspectos levam a autora a concluir que os sindicatos que representam a categoria profissional dos trabalhadores terceirizados, seriam mais fracos, com menor poder de barganha e negociação, quando comparados às agremiações classistas que representam os trabalhadores das empresas tomadoras de serviços. Assim, Miraglia (2008, p. 202-203) entende, com amparo no princípio da norma mais favorável e na própria finalidade teleológica do Direito do Trabalho, que o empregado terceirizado deveria ser representado pelo sindicato de classe da tomadora de serviços ou, até mesmo, escolher um dentre os dois sindicatos, para filiar-se, possibilitando o direito de opção por parte do trabalhador.

Verifica-se, assim, que a isonomia das condições de trabalho (salariais, de benefícios e de condições de saúde e segurança no trabalho), a responsabilização solidária, e a representação dos trabalhadores terceirizados pelo sindicato dos empregados da empresa tomadora de serviço (ou o direito de opção pelo sindicato representativo) são os principais instrumentos jurídico-retificadores apresentados pela doutrina, como forma de adequação da terceirização. Ressalte-se que existem outras alternativas que podem ser encontradas de forma esparsa na literatura jurídica. A título ilustrativo, Delgado (2012, p. 481-483) cita instrumentos acessórios como maneira de aperfeiçoar e restringir a terceirização, com o intuito de corrigir suas distorções:

¹⁰⁰ Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

¹⁰¹ Insta recordar, conforme adverte Viana (2012, p. 200) que há hipóteses em que, apesar do trabalhador prestar serviços em prol da tomadora, nem sempre ele trabalha no seu interior, como no caso dos *calls centers*.

Entre esses novos remédios, destacam-se quatro medidas principais: a) alargamento do conceito prevalecente de isonomia; b) fixação de limites mínimos eficazes de capital integralizado para as empresas de terceirização; c) estabelecimento de garantias financeiras eficazes quanto ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas empresas de terceirização; d) atribuição de plena efetividade à Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas para os contratos de terceirização entre as empresas (Lei 12.440/2011).

Andrade (2014, p. 80) critica propostas de adequação da terceirização, pois entende que elas se voltam mais para o interior do sistema jurídico (letra da Lei), sustentando, desse modo, que avanços só serão obtidos pela luta coletiva. Mas sugere como medida apta a coibir a prática, a radical redução de jornada de trabalho (ANDRADE, 2014, p. 82). Viana (2012, p. 224), propondo soluções para além do Direito, enaltece a possibilidade de se estender a luta contra a precarização para o circuito do consumo, através do boicote.

Assim, verifica-se que tais mecanismos jurídico-retificadores visam assegurar os valores que compõem a noção de trabalho decente: liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, compatibilizando-se, também, com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que compõem a Agenda 2030 (em especial o 8º) e com o compromisso com uma transição energética justa, os quais além de manifestarem preocupação com a dissociação do crescimento econômico da degradação ambiental, visam a geração de empregos decentes e redução/erradicação da pobreza. Logo, em consonância com os pilares que compõem a noção de trabalho decente, propostas como a de isonomia remuneratória e de condições de saúde e segurança no trabalho auxiliam na consecução da igualdade de condições de trabalho e segurança, saúde e higiene no ambiente laboral. A responsabilização do tomador de serviços objetiva, em síntese, garantir que o trabalhador receba os créditos correspondentes ao trabalho já prestado, esforço este que não pode mais lhe ser restituído, guardando íntima relação com a dignidade. E os apontamentos quanto às formas de garantir a adequada representação sindical do trabalhador terceirizado, seja através da opção pelo ente coletivo que melhor o representante ou vinculação ao sindicato da tomadora de serviços, correlaciona-se com a liberdade (no caso sindical) e até mesmo com o valor dignidade¹⁰². Vale, ainda, a advertência de que todos esses valores dialogam entre si, e que tampouco esta é a única interpretação possível capaz de guiar a compreensão do que seria adequar a terceirização aos ditames do trabalho decente, mesmo porque, conforme veremos no próximo tópico, tais mecanismos

¹⁰² Neste sentido, Reis (2014, p. 272, 274) elucida que “o direito à organização sindical está diretamente relacionado à dignidade da pessoa humana em sua dimensão social, razão pela qual o sindicato é instância social corretamente tutelada pelas Constituições, bem como é objeto de tratamento nos tratados internacionais de direitos humanos”. Acrescenta, ainda, que “os processos de desconcentração e de introdução de trabalhadores por empresas interpostas abalam ou até mesmo prejudicam princípio medular aos direitos humanos: o direito à fundação de sindicatos”, que traduz o princípio a liberdade sindical.

jurídico-retificadores não foram incorporados pela jurisprudência ou legislação supervenientes, ou o foram de forma tímida, o que desafia um novo esforço hermenêutico capaz de sugerir medidas adequadas a retificar as mazelas ocasionadas pela prática.

2.2.2.2 Recepção jurisprudencial e legal (Leis 13.429/2019 e 13.467/2017)

Em que pese o esforço hermenêutico da doutrina para sugerir medidas jurídico-retificadoras capazes de alinhar a terceirização ao primado do trabalho decente, conforme mencionado, a recepção destes mecanismos pela jurisprudência e pela novel regulamentação do instituto não ocorreu, ou se deu da forma esparsa. Um dos pontos de maior destaque, a isonomia remuneratória, foi assegurada apenas ao trabalhador temporário pela Lei 6.019/1974, em seu art. 12, “a”, sendo que a referido dispositivo pontua que a igualdade é remuneratória, não apenas salarial, abrangendo, pois, outros benefícios (DELGADO, 2003, p. 177) (BRASIL, 1974). Já a jurisprudência consolidada do TST prevê, de forma expressa, a isonomia das verbas trabalhistas legais e normativas, mas apenas no caso de terceirização ilícita na Administração Pública, conforme teor da Orientação Jurisprudencial nº 383 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1:

TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. (BRASIL, 2011b).

Assim, não houve jurisprudência consolidada, em súmula ou orientação jurisprudencial, que garantisse a todos os terceirizados (e não só no caso dos temporários ou dos contratados de forma irregular pela administração pública) a isonomia remuneratória, conforme apregoa a literatura jurídica como instrumento adequador da terceirização. A Lei 13.467/2017, quando enfim deu tratamento legal ao tema, em seu art. 4º-C, §1º, estatuiu que “contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”, de modo que tornou a isonomia mera faculdade. Conforme já se pontuou alhures, o dispositivo recebeu severas críticas, sendo inclusive reputado inconstitucional por diversos autores. Mas o STF, no julgamento do tema nº 383 (BRASIL, 2011a) de repercussão geral, pontuou que a equiparação remuneratória entre

empregados efetivos e terceirizados ofenderia a livre iniciativa por se tratarem de agentes econômicos distintos, que devem se sujeitar apenas às próprias decisões. Verifica-se, assim, que a isonomia remuneratória não foi assegurada pela Lei ou pela jurisprudência sedimentada (seja do TST ou STF), de forma generalizada, a todos os empregados.

No âmbito da isonomia de condições de trabalho, o tema não aparece nas súmulas ou orientações jurisprudenciais do TST. Com o advento da Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, ao menos em relação aos trabalhadores temporários, estatui-se a responsabilidade da empresa tomadora de serviços de garantir condições de segurança, higiene e salubridade, em relação aos serviços executados em sua dependência ou no local em que designar, bem como estendeu aos trabalhadores temporários o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição existente em suas dependências, ou no local que designar (art. 9º, §§1º e 2º, da Lei 6.019/74) (BRASIL, 1974). Mas em relação à terceirização *strictu sensu*, o tratamento dispensado não foi o mesmo. Conforme destacou-se no item 1.2.4, o art. 5º-A, §3º, da Lei 6.019/1974 (BRASIL, 1974), reproduzindo a regra do trabalho temporário, menciona que a contratante tem a responsabilidade de garantir as condições de saúde, higiene e segurança, quando o trabalho é realizado em suas dependências, ou local previamente convencionado em contrato, mas lado outro, o art. 5º-A, §4º, da Lei 6.019/1974 (BRASIL, 1974) informa que é faculdade da contratante estender ao trabalhador da empresa prestadora de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado a seus empregados, existentes nas suas dependências ou local que designar. Ademais, conforme também advertiu-se naquele tópico, este último dispositivo confronta em parte com o art. 4º-C da mesma Lei, que assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando os serviços forem executados nas dependências da tomadora (nada mencionando aqui quanto a outro local por ela designado), as mesmas condições de alimentação em refeitórios, de transporte, de atendimento médico e ambulatorial, de treinamento adequado, sanitárias, de medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação de serviços. Deste modo, pode-se concluir que, conquanto a interpretação dos dispositivos mencionados deva sugerir que deveria haver isonomia de condições de trabalho, sua literalidade, a princípio, não deixa isso claro.

Outro aspecto que merece atenção é que o inciso V, do art. 9º, da Lei 6.019/1974 (BRASIL, 1974) (incluído pela Lei 13.429/2017) dispõe que o contrato celebrado entre empresa de trabalho temporário e o tomador de serviços deverá conter “disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho”, em contrapartida não houve previsão semelhante em relação à terceirização *strictu sensu*.

Tendo em vista estes aspectos, aparentemente, o mecanismo jurídico retificador da isonomia de condições laborais, sobretudo em matéria de saúde, segurança e higiene no trabalho, não foi plenamente absorvido pela legislação (ao menos não sem algum esforço hermenêutico nesse sentido).

Quanto à responsabilidade, vários autores defendem que ela seja solidária (VIANA, 2012; ANDRADE, 2014). A Lei 6.019/1974, em sua origem, estatuiu a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços, no caso de falência da empresa de trabalho temporário. Eis o teor do seu art. 16:

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei (BRASIL, 1974).

Posteriormente, a Súmula 331 do TST, em seu item IV, estabeleceu a responsabilidade apenas subsidiária da empresa tomadora de serviços. Silva (2015, p. 46) entende que o TST, ao prever a responsabilidade apenas subsidiária do tomador de serviços, retrocedeu, deixando de valorizar o trabalho humano. Entende que o Tribunal poderia ter coibido o tema em sua origem caso aplicasse, por analogia, o art. 2, §2º, da CLT (que estabelece a responsabilidade solidária do grupo econômico), em toda e qualquer intermediação da força de trabalho, posicionamento este compartilhado por diversos autores. Mas preservando o entendimento consolidado no verbete sumular, o art. 5º-A, §5º, da Lei 6019/74 (BRASIL, 1974), inserido pela Lei 13.429/2017, decretou a responsabilidade apenas subsidiária da empresa contratante. Ademais, em sede de repercussão geral (tema nº 725) o STF (BRASIL, 2018) ratificou a responsabilidade subsidiária, de modo que, mais uma vez, nem a Lei e tampouco a jurisprudência consolidada, incorporaram a responsabilização solidária como forma de adequação da terceirização aos valores do trabalho decente, o que facilitaria a percepção dos créditos trabalhistas em juízo, em prestígio à dignidade do trabalhador.

Por derradeiro, no que atine à questão do enquadramento sindical, apenas o art. 3º, da Lei 6.019/1974 possui norma que versa sobre o tema. O dispositivo preceitua que “é reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho” (BRASIL, 1974). E quatro correntes se formaram quanto à interpretação do comando legal: a) o trabalhador temporário constitui categoria diferenciada; b) o enquadramento sindical decorre do setor da atividade preponderante do empregador (sendo a empresa de trabalho

temporário esta é sua atividade econômica); c) o trabalhador temporário deve ser enquadrado na categoria do tomador de serviços; d) o trabalhador temporário não tem enquadramento sindical (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p 59)¹⁰³. E quanto à terceirização *strictu sensu*, não há na jurisprudência sedimentada, tampouco na lei, qualquer remissão ao seu enquadramento sindical, o que permite dizer que, também, não houve adequação da terceirização nesse sentido, conforme sugerido pela doutrina.

Nem mesmo os outros instrumentos acessórios, capazes de auxiliar na conformação da prática, como o alargamento do conceito de isonomia, fixação de limites mínimo de eficazes de capital integralizado para as empresas prestadoras de serviço, estabelecimento de garantias eficazes ao cumprimento de obrigações financeiras e/ou exigência de Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, foram incorporados pela Lei ou jurisprudência consolidada. Em que pese a Lei estatuir valores de capital social mínimo integralizado (art.4º-B, III, da Lei 6.109/1974), tais valores não guardam compatibilidade com o número de empregados e tampouco garantem a adimplência de créditos trabalhistas.

O que se colhe dessa análise é que durante décadas a literatura especializada que se debruçou sobre o tema, aqui revisada, sugeriu as mais diversas formas de adequar a terceirização à noção de trabalho decente, na expectativa de compatibilizar o fenômeno, minimamente, ao ordenamento jurídico pátrio¹⁰⁴. Todavia, em que pese o intenso esforço em denunciar as mazelas da prática e indicar os caminhos para conformá-la à noção de trabalho decente, sua recepção pela jurisprudência consolidada e pela Lei não aconteceu, ou se deu de forma tímida.

Além disso, com o advento das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, e as já descritas decisões do STF, fica ainda mais distante a possibilidade de incorporação à regulação social do trabalho dos mecanismos jurídico-retificadores, seja pela via legislativa, seja através da jurisprudência consolidada. Deste modo, busca-se no próximo tópico examinar a negociação coletiva na condição de alternativa capaz de auxiliar na adequação da terceirização ao primado do trabalho decente, possibilitando o resgate de todos os instrumentos jurídico-retificadores propostos pela doutrina.

¹⁰³ Foge ao objetivo deste tópico discutir cada uma dessas correntes, até porque não há jurisprudência consolidada que opte por uma ou por outra, e tampouco a doutrina é uníssona neste sentido.

¹⁰⁴ Ressalva-se, conforme já pontuado anteriormente, que a terceirização irrestrita não pode ser compatibilizada com a Constituição brasileira.

2.3. APONTAMENTO CRÍTICOS

A terceirização é um fenômeno complexo, que suscita os mais diversos desafios. Conforme tratado no item anterior, na tentativa de corrigir (e também refrear seu emprego indiscriminado), a literatura jurídica trabalhista desenvolveu fórmulas jurídicas com o intuito de compatibilizar o exercício da prática com determinados valores resguardados pela Constituição, como a isonomia das condições de trabalho, a dignidade, a segurança no trabalho e a liberdade, o que seria capaz de conformá-la à noção de trabalho decente. Porém, tais propostas não foram recepcionadas do modo esperado, tanto pela jurisprudência consolidada em orientações jurisprudenciais, súmulas, e outras decisões com caráter vinculante, como pela novel legislação regulamentadora do tema. Deste modo, busca-se neste tópico explorar uma alternativa capaz de resgatar e possibilitar o emprego destes mecanismos jurídico- retificadores, como forma de adequar a terceirização: a negociação coletiva.

2.3.1 O elemento dialógico como fator de democratização das relações laborais e adequação da terceirização ao primado do trabalho decente.

A complexidade multifacetada da terceirização pode ser ilustrada pelas diferentes percepções acerca do instituto. Conforme exemplifica Viana (2017, p. 15-16) há aqueles que, se recordando do terceirizado que faz faxina em escritórios, afirmam em tom enfático: “sou radicalmente contra a terceirização, pois ela cria uma subclasse de trabalhadores!”. Lado outro, há quem se recorde das empresas que operam em rede e contestam: “não vejo como obrigar uma fábrica de carros a produzir todas as suas peças, do radiador aos pneus, inserindo num só lugar todos os trabalhadores”. O exemplo do autor é importante, pois auxilia na compreensão de que a terceirização pode se manifestar de diferentes formas, interna e externa, o que traz consequências e desafios diferentes, conforme mencionado anteriormente.

Até mesmo os mecanismos jurídico-retificadores propostos pela doutrina podem contemplar variações de acordo com as peculiaridades de cada clivagem do fenômeno. E uma das formas de adequação da terceirização que talvez desperte maiores controvérsias diz respeito à representação sindical dos terceirizados. Conforme se apontou anteriormente, há quem defenda que o terceirizado deva escolher o sindicato apto a representar seus interesses, bem como aqueles que advogam a tese de que ele deve ser representado pelo sindicato dos trabalhadores da atividade preponderante da empresa tomadora de serviços, havendo também quem diga que o ente coletivo representativo destes trabalhadores se dá de acordo com a

atividade da empresa prestadora de serviços que lhe emprega, posição esta última que tem sido predominante na jurisprudência (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p 59).

Todavia, em razão da complexidade do fenômeno, acredita-se que, a princípio, a opção categórica pelo sindicato que representa os trabalhadores da tomadora ou da prestadora de serviços pode ser simplista. Há decisões judiciais que, por exemplo, entendem que o trabalhador temporário deve ter o mesmo enquadramento sindical dos empregados do tomador de serviço, uma vez que labora ombreado a eles¹⁰⁵. E, no mesmo norte, há posicionamentos doutrinários indicando que o enquadramento sindical do terceirizado deve se dar de acordo com a atividade exercida pela empresa tomadora de serviços¹⁰⁶ (ANDRADE, 2018). Em sentido contraposto, são válidas as ponderações de Homero Batista Matheus da Silva (2015a, p. 47-53), que afirma que os trabalhadores temporários não se ligam à atividade principal do tomador de serviços pelo fato de ter passado pouco tempo laborando lado a lado com os colegas efetivos do posto de serviço, sendo sua realidade, de fato, a itinerância e a provisoriedade. O autor desenha, ainda, a seguinte situação: “supondo que, no espaço de um ano, o empregado passe por quatro tomadores, ele teria quatro sindicalizações diferentes e jamais teria uma identidade definida”, acrescentando que “daí se dizer que o grau de afinidade maior que esse empregado possui é com os colegas prestadores de serviços e não com os metalúrgicos, bancários, vendedores ou operadores de caixa de supermercado com os quais chegou a conviver momentaneamente” (SILVA, 2015a, p. 47-53). Mas há de ressaltar que

¹⁰⁵ RECURSO DE REVISTA – ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO. O conceito de categoria profissional, consoante o art. 511, § 2º, da CLT, é definido pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. É no cerne da empresa tomadora de serviços, em que os trabalhadores temporários executam seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se encontram presentes os requisitos de “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. Além disso, o art. 12, “a”, da Lei nº 6.019/1974 dispõe que é assegurado ao trabalhador temporário “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora” inclusive benefícios previstos em normas coletivas. Nessa senda, os trabalhadores temporários deverão ter o mesmo o enquadramento sindical dos empregados do tomador de serviços, tendo em vista a identidade do trabalho que desenvolvem, as necessidades que possuem e as exigências que lhes são comuns, porquanto laboram lado a lado com os empregados da tomadora, inclusive em funções ligadas à sua atividade fim, além de legalmente lhes ser assegurado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR 0000119-43.2012.5.09.0008. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento: 09/09/2105, 7ª turma, data da publicação: DEJT 11/09/2015). (BRASIL, 2015)

¹⁰⁶ Nesse sentido, Viviane Oliveira de Andrade (2018, p. 256) pondera que a aplicação literal do art. 511, §2º, da CLT, como forma de definir o enquadramento sindical do trabalhador terceirizado com base na atividade da empresa prestadora de serviços, gera precarização e discriminação, pois eles laboram em um mesmo ambiente, executando as mesmas funções que os empregados contratados diretamente, mas estariam submetidos a estatutos diversos, já que são representados por sindicatos diferentes, cada qual celebrando seu instrumento coletivo. Assim, interpretando-se o art. 511 da CLT, à luz dos princípios da isonomia e liberdade sindical, conclui que os terceirizados devem ser enquadrados com base na atividade da empresa tomadora de serviços, ou na exercida pelo próprio obreiro.

nem sempre a itinerância caracteriza o trabalho temporário ou de outros terceirizados, havendo a possibilidade do trabalhador laborar em prol de apenas uma tomadora de serviços, como no caso daquele que substitui empregado permanente afastado em virtude de, por exemplo, licença-maternidade.

Percebendo que situações diferentes podem exigir soluções diferentes, Viana (2105, p. 98-99) considera como alternativa que os terceirizados se organizem no mesmo sindicato dos empregados da tomadora de serviços, “pelo menos para os que mantêm numa mesma empresa por longo tempo, como acontece, com o pessoal do asseio e conservação”, pois além de se evitar a fragmentação da classe, a representação seria mais efetiva. Porém, no que diz respeito ao terceirizado que se vincula por um curto período de tempo a várias empresas, como acontece por diversas vezes no trabalho temporário, o autor admite que aquela talvez não seja a melhor solução, pois “sua vida é muito diferente. Não se enraíza, Não se comunica. Como pingo de chuva, pula aqui e ali” (VIANA, 2005, p. 99). E ainda faz um alerta importante de que os problemas e aspirações desses terceirizados são também oscilantes e variáveis, pois dependem de cada setor de atividade, de cada lugar de labor, o que dificulta sua identificação não só com o trabalhador permanente, mas com sua própria classe. E razão parece assistir a Viana, pois um trabalhador do asseio, que labore em prol de um escritório em um dia e em um hospital no outro, executa tarefas que exigem cautelas, equipamentos, e procedimentos díspares.

Também tratando da hipótese dos trabalhadores lançados a diversas empresas contratantes, Delgado (2017a, p. 106) recorda que, por vezes, eles trabalham em períodos diversos e sequenciais, em favor de empresas sumamente diferentes, que podem compor categorias econômicas sem qualquer similitude entre si. Neste caso peculiar, posiciona-se o autor no sentido de que os trabalhadores sejam representados quer pelo sindicato dos trabalhadores terceirizados, quer pelo sindicato profissional referenciado à empresa tomadora de serviços, de forma alternativa. Caso contrário lhes estaria sendo negado o direito constitucional fundamental à livre e eficaz representação sindical. Viana (2017, p. 100) pontua que em situações semelhantes, “o ideal seria deixar para o próprio terceirizado a escolha”.

Ante estas considerações, vislumbra-se outra possível solução. Conforme demonstrou-se até o momento, a terceirização divide a classe trabalhadora fisicamente e subjetivamente. Por ser uma contradição em si, gera incongruências difíceis de sanar. Ela fragmenta o trabalhador, seu ambiente de trabalho, seu coletivo. Mas estas mesmas clivagens podem apontar o caminho para solucionar a problemática da representação sindical do trabalhador terceirizado. As alternativas propostas, conforme descrito, enfatizam a

representação sindical do trabalhador terceirizado por um ou outro sindicato, seja o que representa os empregados efetivos da tomadora de serviços ou o sindicato dos trabalhadores terceirizados. Mas por ser uma regulação triangular com, pelo menos, três partes envolvidas¹⁰⁷ (empresa tomadora de serviços, empresa prestadora de serviços e trabalhadores terceirizados), parece difícil chegar a um denominador comum, em termos de encontrar o ente coletivo mais adequado para defender os direitos dos terceirizados, quando se consideram apenas duas destas partes na negociação.

Assim, para o caso do trabalhador terceirizado que é lançado ao ambiente de trabalho de uma empresa tomadora de serviços, laborando exclusivamente em favor desta, o sindicato que representa os trabalhadores dessa empresa tomadora de serviços/contratante parece se mostrar como o mais adequado a defender os interesses do terceirizado, conforme já destacava Viana (2015). Imagine-se, pois, o caso de uma empresa terceirizada de asseio, com três trabalhadores, cada um trabalhando em favor de um tomador diverso: um hospital, uma escola e um pequeno escritório de advocacia. Aparentemente, o sindicato dos trabalhadores terceirizados dificilmente conseguiria representar os interesses dos trabalhadores que laboram em ambientes sumamente diferentes. Inclusive, esses trabalhadores necessitariam, possivelmente, de EPIs distintos, treinamentos específicos a cada um dos contextos, e se sujeitariam a graus de insalubridade diferentes¹⁰⁸. Nesse caso, a agremiação que representa os empregados da tomadora de serviços parece mais adequada para representar os terceirizados que ali laboram, pois é a que melhor conhece aquele microuniverso. A título de exemplo, já externou a 7ª Turma do TST sobre a similitude das condições de vida oriunda da profissão ou trabalho que ocorre em relação aos empregados da empresa tomadora de serviços que laboram lado a lado com o terceirizado:

O conceito de categoria profissional, consoante o art. 511, § 2º, da CLT, é definido pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. É no cerne da empresa tomadora de serviços, em que os trabalhadores temporários executam seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se encontram presentes os requisitos de “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. (RR 0000119-43.2012.5.09.0008. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira

¹⁰⁷ Fala-se em “pelo menos” três partes, tendo em vista que a Lei 6.019/74 autoriza a subcontratação sem limites.

¹⁰⁸ Súmula 448, item II, do TST: “A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano” (BRASIL, 2014).

de Mello Filho, data de julgamento: 09/09/2105, 7ª turma, data da publicação: DEJT 11/09/2015). (BRASIL, 2015).

Lado outro, a situação não parece ser a mesma em relação aos trabalhadores terceirizados que laboram em diferentes tomadoras de serviços. Como já relatado, uma série de contradições desponta nessa relação. Nesse contexto, acredita-se que o trabalhador deve ser representado pelo sindicato dos trabalhadores terceirizados, mas o ente coletivo representativo dos trabalhadores efetivos de cada uma das tomadoras de serviço também deve, de forma acessória, participar do processo negocial de forma colaborativa ou compartilhada. Isso porque, o sindicato dos trabalhadores terceirizados é o mais familiarizado com os aspectos relacionados à itinerância na prestação dos serviços, mas é o sindicato dos trabalhadores de cada uma das empresas tomadoras de serviços que melhor conhece as demandas, riscos, e condições de trabalho naqueles ambientes. Deste modo, *a priori*, o sindicato representativo destes trabalhadores terceirizados, cuja marca característica é a itinerância, é o ente coletivo que representa os empregados terceirizados. Todavia, é altamente recomendável a participação, de forma colaborativa, do sindicato responsável por defender os trabalhadores das empresas contratantes, sem que isso afronte o princípio da unicidade sindical.

E as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, ao regulamentarem a terceirização *strictu sensu*, forneceram o substrato para tanto. Isso porque a referida legislação não só estabeleceu o vínculo (de emprego) entre terceirizado e empresa prestadora de serviços, mas também um vínculo jurídico entre aquele e a tomadora de serviços, impondo obrigações a esta que vão além da mera responsabilização subsidiária pelos créditos trabalhistas. A tomadora tem a obrigações jurídicas diretas com os terceirizados, devendo assegurar aos empregados da empresa prestadora de serviço, quando e enquanto os serviços forem executados em suas dependências, as mesmas condições relativas à alimentação, transporte, atendimento médico e ambulatorial, treinamento e medidas sanitárias que preservem a saúde e segurança no trabalho (art. 4º-C, incisos I e II, da Lei 6.019/1974) (BRASIL, 1974), sendo notório que é o sindicato dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços quem tem maior aptidão para averiguar o cumprimento dessas obrigações e demandar por melhorias em favor de seus representados. Acrescente-se, ainda, que quando a Lei faculta a isonomia salarial, segundo seu teor¹⁰⁹, a opção não é exercida entre empresa prestadora de serviços e seu empregado terceirizado, mas

¹⁰⁹ Art. 4º-C, §1º: “Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (BRASIL, 1974).

entre a empresa tomadora e prestadora de serviços, de modo que a participação de ambos os sindicatos, o que representa os terceirizados e o que representa os empregados efetivos da tomadora, poderiam ter uma influência maior sobre esta decisão. Além disso, em regra o sindicato obreiro da empresa contratante não compactua com a terceirização, de modo que procura restringir o emprego da prática para os casos exclusivamente necessários, podendo inclusive exigir que, na terceirização, respeite-se determinado padrão remuneratório e relativo ao meio ambiente de trabalho que seus representados diretos desfrutam, para assim coibir que a prática seja empregada com o intuito de apenas reduzir custos, substituindo-se o empregado efetivo por uma força de trabalho terceirizada mais barata.

A construção coletiva de soluções através de uma estrutura dialógica tem sido uma possibilidade na seara jurídica. Em 2008, a Lei 11.648 (BRASIL, 2008) reconheceu formalmente as centrais sindicais, com as atribuições e prerrogativas de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Até mesmo na seara processual, o Código de Processo Civil de 2015 (BRASIL, 2015) trouxe diversos preceitos que prestigiam a construção coletiva das decisões judiciais, o que se coaduna, inclusive, com o princípio democrático¹¹⁰. E no âmbito do direito material do trabalho, é no direito coletivo que este elemento dialógico se manifesta de forma mais nítida, permitindo que as partes, de forma autônoma, estruturem as regras que irão reger suas relações jurídicas. Conforme pondera Gunther (2008, p. 102), a negociação coletiva é uma das formas essenciais de aproximar democraticamente o capital do trabalho. Ademais, o diálogo social, segundo a OIT, é um dos quatro pilares que apoiam a noção de trabalho decente (BRASIL, 2010, p. 4).

Delgado (2017, p. 175) exalta a previsão constitucional de que todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de seus representantes ou diretamente. Infere, a partir desta regra, que quis a Constituição valorizar formas autônomas de exercício do poder, e não apenas por intermédio dos instrumentos políticos clássicos (como plebiscito e referendo), o que pode ser dar mediante os mecanismos de produção autônoma do Direito, intenção esta confirmada pelos art. 7º, XXVI¹¹¹, e art. 8º, VI¹¹², ambos da CRFB/88 (BRASIL, 1988), que acentuam a

¹¹⁰ Cf. LIMA, 2016.

¹¹¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

¹¹² Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

importância das convenções e acordos coletivos de trabalho. Inclusive, em 2020, ganhou destaque e repercussão mundial o nominado Manifesto do Trabalho (FERRERAS et al, 2020), que avançando sobre o tema propõe, dentre seus eixos, a democratização das relações laborais, o que vai além da representação coletiva dos trabalhadores pelo sindicato, defendendo a divisão de forma mais justa do poder da empresa com seus empregados, franqueando a estes a participação em decisões estratégicas do empregador, em parceria com seus dirigentes e acionistas, passando assim para um modelo de compartilhamento real desse poder. Afinal os empregados são os “investidores de trabalho” na empresa (BATILLANA, 2021, p. 3).

Conforme adverte Antunes (2018, p. 59), a precarização, enquanto modo de ser intrínseco ao capitalismo, não é estática, podendo expandir-se ou reduzir-se a depender da capacidade de organização, resistência e confrontação da classe trabalhadora. O autor lembra que a lógica destrutiva do capital é múltipla em sua aparência, mas possui uma essência única, de modo que se os polos vitais do mundo do trabalho, que vivenciam situações tanto de heterogeneidade como homogeneidade, não conseguirem se conectar de modo solidário e orgânico, articulando elementos de unificação em algumas de suas lutas, a tendência é que sofram uma precarização ainda maior (ANTUNES, 2018, p. 59).

Deste modo, na atual linha de construção dialógica de soluções e democratização das relações de trabalho, vislumbra-se a possibilidade de representação colaborativa ou compartilhada dos trabalhadores terceirizados que laboram em favor de diversas tomadoras de serviços. Em que pese a representação *a priori* destes terceirizados itinerantes pelo sindicato dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, a agremiação que representa os trabalhadores efetivos pode (e deve) assessorar o ente coletivo obreiro relativo à empresa prestadora de serviços, subsidiando-o com informações a respeito das condições de trabalho naquele local. Além disso, mesmo não sendo direta a representação do sindicato dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços, no exercício desta função colaborativa, seria lícito a esta agremiação celebrar instrumento coletivo contemplando normas que versem sobre os serviços prestados pelos terceirizados no âmbito daquela empresa¹¹³.

As conclusões quanto à representatividade sindical dos terceirizados em relação à itinerância (ou não) de seu trabalho, poderiam ser assim sintetizadas: quando o empregado terceirizado é colocado para trabalhar em favor de uma única empresa, seu sindicato

¹¹³ Inclusive, há registro de instrumento coletivo celebrado pelo ente coletivo que representa os trabalhadores da empresa tomadora de serviços, com capítulo que versa sobre as balizas para a terceirização naquela empresa. Conferir tópico 3.4.1.

representativo seria o da empresa tomadora de serviços, aplicando as normas coletivas celebradas por esta agremiação, o que não obsta que a agremiação representante dos trabalhadores terceirizados possa participar do processo negocial de forma acessória. No caso do terceirizado que trabalha em diferentes empresas contratantes, seu ente representativo seria o sindicato dos trabalhadores terceirizados, com a ressalva da possibilidade do sindicato dos trabalhadores das múltiplas empresas contratantes, também colaborar neste processo negocial. Esse modelo possibilitaria horizontalizar a representação sindical, fazendo com que o ente coletivo se aproximasse da estrutura organizativa descentralizada e flexível das empresas contratantes.¹¹⁴

Insta ressaltar, também, que a proposta acerca da possibilidade de o empregado terceirizado optar pelo seu sindicato representativo, posição esta defendida por diversos doutrinadores (cf. VIANA, 2017; MIRAGLIA, 2008), parece encontrar lastro legal no art. 8º, 1, “a”, do PIDESC (NU, 1966), que estatui o direito de toda pessoa de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sendo que eventual restrição, além de estar prevista em Lei, deve ser necessária, em uma sociedade democrática, em virtude do interesse na segurança nacional ou da ordem pública ou, ainda, para proteger os direitos e as liberdades alheias¹¹⁵. Nesse sentido, o enquadramento sindical na forma prescrita no art. 511, da CLT, por não se enquadrar em nenhuma das hipóteses excepcionalíssimas traçadas pelo mencionado dispositivo, não poderia obstar a escolha do obreiro do seu sindicato representativo, em virtude da relação triangular que se forma na terceirização. Outrossim, o art. 2º da Convenção nº 87 da OIT (1948) assegura o direito dos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, de constituir, sem autorização prévia, organização sindical de sua escolha, bem como o direito de filiar-se a estas organizações. Conforme já mencionado, conquanto o Brasil não tenha aderido a esta Convenção, ela seria aplicável pelo simples fato do país ser membro da OIT.

Antunes (2018, p. 61) pontua a necessidade de unificar a resistência das diversas clivagens que formam a classe trabalhadora, pois, “somente através de fortes ações coletivas é que serão capazes de se contrapor ao sistema de metabolismo social do capital”. Ante esta exposição, impende migrar para a análise, no último capítulo, da passagem, no Brasil, do modelo de sindicalismo de combate para o perfil negocial, e a correlação entre negociação

¹¹⁴ Vale ressaltar que há entendimento no sentido de que um modelo de representação sindical dual “tende a representar um antagonismo entre esses dois sindicatos, que defendem interesses opostos entre si, numa perspectiva de enfraquecimento da classe trabalhadora”. (Mello Filho, Dutra, 2018).

¹¹⁵ Art. 8º, I, a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; (...).

coletiva e flexibilização, em especial, com a terceirização. O intuito é examinar se a celebração de normas coletivas, com participação do sindicato dos trabalhadores da tomadora de serviços, seria pressuposto necessário quando houver terceirização. Esta base permite-nos avançar para explorar as potencialidades de se adequar a terceirização por intermédio da negociação coletiva, bem como examinar, em um recorte do estado de Santa Catarina, os instrumentos coletivos que versam sobre o tema e o teor de suas normas.

CAPÍTULO 3: TERCEIRIZAÇÃO, SINDICALISMO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.1. DO SINDICALISMO DE COMBATE AO SINDICALISMO NEGOCIAL

Delgado (2017a), ao abordar a evolução do sindicato e sindicalismo brasileiro, divide-o em fases. A primeira, precedente ao ano de 1930, é caracterizada por regras e instituições trabalhistas esparsas e incipientes – assim como o próprio sindicalismo – e pela falta de hegemonia da relação de emprego, pilar do Direito do Trabalho e do sindicalismo. Entretanto, existiam diversos tipos de entidades associativas que congregavam trabalhadores por critérios diferenciados, conquanto ainda não fossem designadas de sindicatos. Segundo Delgado (2017a), elas eram marcadas pela presença de imigrantes europeus, que trouxeram ideias e concepções plasmadas na luta operária no velho continente.

Essa assertiva parte de uma leitura eurocêntrica que desconsidera importantes movimentos ocorridos no país, antes mesmo do fim da abolição da escravidão. Conforme sublinham Negro e Gomes (2013, p. 56), “as imagens do trabalhador estrangeiro, branco, anarquista e rebelde, assim como o trabalhador brasileiro longe das lutas, não passam de uma representação caricata do operariado do início do século XX”. Os autores ponderam que a figura do imigrante radical é uma ficção, em parte utópica em parte preconceituosa, pois os trabalhadores europeus nem sempre eram rebeldes ou italianos, sendo que, na verdade, uma grande parte era de origem rural, não sendo assim composta de artesãos radicais ou trabalhadores das fábricas (NEGRO; GOMES, 2013, p. 56). Além disso, esses imigrantes não traziam uma maciça experiência de envolvimento com partidos, greves e sindicatos. Outrossim, existiam divisões étnicas entre os imigrantes, de maneira que esta identidade era abraçada por eles antes de mais nada, pois lhe asseguravam um senso imediato de comunidades.

Ademais, no século XIX já havia registro das primeiras formas de paralisação coletiva do trabalho, conhecidas como “paredes”. No Rio de Janeiro, ao final dos anos 1820, escravos cativos, africanos livres e outros trabalhadores pararam a Fábrica de Pólvora Ipanema, de controle da monarquia, reivindicando melhorias nas condições de trabalho. Em abril de 1833, houve um levante em um caldeiraria no qual escravos enfrentaram forças policiais. Em setembro de 1854, houve uma ação coletiva dos escravos de Joaquim da Rocha Paiva, na Fábrica de Velas e Sabão, em sua propriedade em Gamboa, na qual pleiteavam sua imediata

venda para outro senhor. Um ano antes da greve dos tipógrafos ocorrida em 1858, os trabalhadores escravizados pertencentes a Visconde de Mauá pararam o serviço da fábrica da Ponte d'Areia (NEGRO, GOMES, 2013, p. 57). Fora do cenário carioca, há também registros de movimentos paredistas organizados dos trabalhadores, como em Salvador.

João José do Reis (1993), descreve que 1857, maioria dos negros da capital baiana, fossem eles escravos ou não, fazia o transporte e circulação de pessoas e coisas, carregando de tudo. Eles eram chamados de “ganhadores”, Mas, em primeiro de junho daquele ano, eles cruzaram os braços em protesto a uma nova postura municipal que entrara em vigor naquela data, estabelecendo que eles só poderiam “ganhar” mediante licença concedida pela Câmara Municipal, e uso de uma chapa de metal, com número de inscrição, que deveria ser usada obrigatoriamente no pescoço no exercício do “ganho”, pelas quais deveriam pagar. O valor da taxa não era desprezível e esta lei, entre outras, visava disciplinar o trabalho do negro em Salvador.

Reis (1993) acrescenta que a identidade étnica e densidade cultural africanas, favoreceram a resistência escrava, mesmo com a predominância numérica de nações africanas sobre outras, pois havia intercâmbio cultural, negociação de identidades e redefinição de solidariedades entre elas, de modo que se formavam redes menores ou mais amplas de convivialidade, a partir da identidade étnica como eixo, disseminando “burburinhos” na cidade-porto, bem como engenhos e fazendas. Com o “ganho” de rua, o escravo tinha de prover diretamente ao senhor e a si próprio. Dependia dele também, a possibilidade de comprar sua alforria. O escravo “ganhador” organizava seu tempo, ritmo e muitas vezes até mesmo o volume de trabalho, uma vez que ele era executado por tarefa e não unidade de tempo. Reis relata que a greve, em seu primeiro dia, já teve como aliada a Associação Comercial que representava os grandes negociantes, pois estes perderiam dinheiro se não pudesse circular suas mercadorias, vez que o comércio dependia dos “ganhadores”. Sob pressão do comércio, o presidente da província determinou que a Câmara suspendesse a cobrança da taxa, o que gerou atrito no centro de poder da cidade. Assim, no segundo dia de greve, os africanos escravos e libertos já tinham obtido uma vitória em relação à parte fiscal da postura. Mas a greve prosseguiu demonstrando que mais do que rejeitar o controle sobre o trabalho, os africanos rejeitavam aquela forma específica de controle, uma vez que o uso de chapas era tido como humilhante. Posteriormente, a Câmara afrouxou a postura anterior, mas ainda assim mantiveram a chapas. Reis relata que no dia 12, muitos “ganhadores” se apresentaram na rua de chapa, com um número de matrículas recordes até então, mas, ainda assim, nem todos foram vistos de chapa. Assim, o movimento paredista, ainda que

parcialmente, havia sido um sucesso. Houve vitória em relação à taxa de matrícula e uma espécie de “fiança” que deveria ser prestada. Parar um setor importante de trabalhadores urbanos por mais de uma semana, revelava que os “ganhadores” não constituíam uma massa desorganizada e divorciada da compreensão dos seus interesses (REIS, 1993).

Negro e Gomes (2013, p. 59) citam, também, movimentos operários na área rural. Relatam que no ano de 1919, em Pernambuco, mesmo submetidos a uma aguda exploração, trabalhadores da zona açucareira sustentaram uma greve maciça. Delgado (2017a, p. 165-166) aponta que antes da década de 1930 do século anterior, o sindicalismo teria se tornado mais estruturado em setores, como os de ferrovias e portos, vinculados à agroexportação do café, que apresentaram evolução organizativa consistente e movimentos importantes, como a greve pela jornada de 8 horas de trabalho ocorrida em 1907, que abrangeu algumas cidades paulistas.

O lapso temporal do segundo período do sindicalismo brasileiro, seriam os anos de 1930 a 1988, e sua marca característica é o corporativismo (DELGADO, 2017a). Ele, inicialmente, passa por uma fase de construção institucional no Governo Vargas, iniciada em 1930 indo até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho, inserida em um cenário de um Estado largamente intervencionista. Há uma profunda repressão a movimentos autonomistas operários, aliada a uma minuciosa legislação que inaugura um novo modelo de organização do sistema justabalhista, estreitamente controlado pelo Estado. Embora a Constituição de 1934 tenha conferido maior liberdade e autonomia sindical, logo na sequência, em 1935, o Governo federal retomou o controle pleno sobre as ações trabalhistas em virtude da adoção do estado de sítio. E, com a ditadura de 1937, o Governo Federal eliminou qualquer forma de resistência ao projeto político-jurídico. Assim, aprofunda-se o modelo sindical corporativista, com impossibilidade de coexistência de qualquer outro sindicato, com o sindicalismo oficial. Por quase todo o período getulista houve uma contínua e perseverante repressão estatal sobre as lideranças e organizações dos trabalhadores opositoras ou que buscavam autonomia (DELGADO, 2017a, p. 166-170). Antunes (2018, p. 180) destaca que Vargas criou uma legislação sindical que garantia o controle do Estado sobre os sindicatos em termos financeiros, políticos, organizativos e ideológicos, de modo que a aplicação e efetividade desta regulamentação estava vinculada à vida do sindicato oficial, o que teria representado um duro golpe no pequeno, mas ativo, sindicalismo autônomo existente no período pretérito a 1930. Walküre Lopes Ribeiro da Silva (2013, p. 129) menciona que a Constituição de 1946 manteve praticamente intacto o modelo corporativista, tanto no campo das relações individuais, quanto coletivas de trabalho.

Delgado (2017a, p. 170-173) aponta que houve continuidade deste modelo corporativista nas décadas subsequentes, até, pelo menos, a promulgação da Constituição de 1988. Dentre os pilares que se perpetuaram neste tempo estavam a unicidade sindical, o enquadramento dos sindicatos por categoria, o financiamento parcial por meio do “imposto sindical” (contribuição sindical obrigatória), o controle político-administrativo dos sindicatos, por meio da União, através do Ministério do Trabalho e a intervenção da Justiça do Trabalho nas questões coletivas da categoria profissional por meio do processo de dissídio coletivo e sua sentença normativa, em concorrência direta com a negociação coletiva. Assim, o autor denuncia que este sistema corporativista não só comprometeu a força, a representatividade e o amadurecimento dos sindicatos, como distorceu o próprio fim e efetividade dos organismos estatais envolvidos (DELGADO, 2017a, p. 170-173).

Antunes (2018, p. 179, 182-183) ressalta que entre os anos 1970 e 1980, o sindicalismo brasileiro ressurgiu sob o espectro do “novo sindicalismo”, que propugnava por uma ruptura com um passado marcado pela “colaboração de classes”, “reformista” e “conciliador”. Com a expansão industrial, e a ampliação do proletariado que trabalha nesse setor, nos anos de 1970, floresce a principal base social do novo sindicalismo, que encontrava capilaridade não só nos trabalhadores industriais, mas nos assalariados rurais, funcionários públicos, nos setores assalariados médios urbanos que se “proletarizavam” e, também, no setor de serviços e na agricultura, que gestavam um novo contingente de assalariados que expandiam a classe trabalhadora. Este período foi marcado pela efervescência de movimentos grevistas e pelo surgimento de Centrais Sindicais, sendo que a Central Única dos Trabalhadores (CUT)¹¹⁶ “foi a um só tempo, fruto e motor do novo sindicalismo” (ANTUNES, 2018, p. 179, 182-183).

Assim, no berço de sua formação, houve a congregação de tradições sindicais distintas – “sindicalistas independentes, oposições sindicais, militantes da pastoral operária, setores da esquerda oriundos da tradicional, mas que romperam com o sindicalismo político vigente no pré-64” –, com o intuito de edificar um sindicalismo autônomo, desatrelado do aparato estatal, de modo que pudessem exercer uma nova prática, com liberdade, independência e amplo direito de greve. O sindicalismo cutista rejeitava as formas de conciliação de classe, pautando-se, em seus primórdios, pela ação combativa (ANTUNES; SILVA, 2015, p. 514-515). A CUT defendia em seu manifesto de fundação uma organização sindical

¹¹⁶ “A CUT - Central Única dos Trabalhadores – foi fundada em 28 de agosto de 1983, na cidade de São Bernardo do Campo, em São Paulo, durante o 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT). Naquele momento, mais de cinco mil homens e mulheres, vindos de todas as regiões do país, lotavam o galpão da extinta companhia cinematográfica Vera Cruz e imprimiam um capítulo importante da história” (CUT, [s.d.]).

construída pela base, classista, autônoma, independente do Estado, bem como assumia a defesa de uma sociedade sem exploração entre capital e trabalho. Obtinham-se avanços por meio da organização nos locais de trabalho, criação de comissões de fábrica e de grupos de base vinculados ao novo sindicalismo ou às “oposições sindicais”, estando no centro da proposta e da prática da nova central emergente, o combate aberto aos traços corporativistas presentes na organização sindical brasileira, como o imposto sindical, a estrutura confederacionista e de cúpula e o controle estatal exercido por intermédio do Ministério do Trabalho para criação de sindicatos (ANTUNES, 2018, p. 184).

Com a Constituição de 1988, afasta-se, estruturalmente, a possibilidade de intervenção do Estado nos sindicatos em virtude da consolidação do princípio da liberdade e autonomia das entidades sindicais (art. 8º). Outrossim, além de reconhecê-los, a Carta Constitucional fixa incentivos ao processo negocial coletivo autônomo. Apesar desses avanços, a Constituição, conforme pontuado, manteve traços do antigo sistema corporativista, como a contribuição sindical obrigatória, representação corporativa no seio do Poder Judiciário, poder normativo amplo do Judiciário Trabalhista e preceitos que consagram a unicidade e sistema de enquadramento sindical¹¹⁷ (DELGADO, 2017a, 173-179). Antunes (2018, p. 185), também enaltece esta mobilização dos trabalhadores e de suas organizações, com o intuito de ver seus interesses consolidados na nova Constituição. Além disso, ainda que ela tenha preservado alguns desses elementos restritivos da plena liberdade e autonomia sindical, contemplou mudanças na organização sindical ao erradicar o “estatuto padrão”, assegurar o direito de greve e a livre organização sindical dos funcionários públicos.

Todavia, na década de 1990, o Brasil começa a se inserir no processo de reestruturação produtiva do capital, norteado pela filosofia neoliberalista. Assim foi no Governo Collor e, posteriormente, na gestão de Fernando Henrique Cardoso, marcada por privatizações e aumento do capital estrangeiro no país (ANTUNES, 2018, p. 186-187). Neste período surge também a Força Sindical¹¹⁸, que tenta se apresentar como uma alternativa à CUT, que por sua vez vai abandonando gradualmente sua postura combativa, substituindo-a por outra propositiva, e seu corolário, a negociação (ANTUNES; SILVA, 2015, p. 516). Antunes (2018,

¹¹⁷ Insta ressaltar que duas Emendas Constitucionais subsequentes extirparam algumas dessas contradições. A EC nº 24/99 deu fim a representação classista no seio da Justiça do Trabalho e, por sua vez, a EC nº 45/04 diminuiu a força e a presença do poder normativo judicial na regulação dos conflitos coletivos trabalhistas, o que franqueou espaço ainda maior à negociação coletiva (DELGADO, 2017a, p. 178-179). Posteriormente, os arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, alterados pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), extinguíram a contribuição sindical obrigatória.

¹¹⁸ Apesar de sua relevância, não se pretende aqui pormenorizar a atuação da Força Sindical que desde seu nascedouro, teve sua concepção voltada para “um sentido pragmático e de atuação dentro do capitalismo ‘para melhorá-lo’ – o que significava manter a classe trabalhadora, tanto política quanto ideologicamente, subordinada aos valores do capital” (ANTUNES; SILVA, 2015, p. 524)

p. 185) lembra que, no ano de 1995, houve uma importante greve dos trabalhadores petroleiros, que foi duramente reprimida pelo Estado, e pontua que essa “greve também marcou uma divisão no interior da CUT, que, já mais propensa e aberta às políticas de concertação e negociação, recebeu duras críticas pela falta de coesão e de maior apoio aos petroleiros”. Assim, o novo sindicalismo teria se tornado mais moderado e defensivo, assumindo um perfil mais propenso à negociação. A CUT, ao contrário de sua proposta inicial, inclinava-se ao sindicalismo mais contratualista, propositivo, institucionalmente forte e cada vez mais verticalizado, se tornando uma alternativa plausível ao neoliberalismo.

Em 2002, o Partido dos Trabalhadores, liderando uma frente considerada de centro-esquerda, ascende ao poder, mantendo políticas neoliberais do governo de Fernando Henrique Cardoso. Neste cenário a CUT deixa de se uma Central Sindical crítica e independente e se transforma em entidade fortemente afinada com as ações e políticas do Governo Lula, o que serviu para desorganizar o movimento sindical no combate e oposição ao ideário neoliberal, ainda que em sua nova variante social-liberal (ANTUNES, 2015, p. 518).

Antunes (2015, p. 517) adverte que as ações da CUT de caráter mais combativo e confrontacionista, mais do que associadas à sua origem, decorrem da conjuntura política e econômica de cada momento. E ela que nasceu na década de 1980, intimamente ligada ao universo do trabalho e nas lutas sindicais, “consolidava sua transição para uma prática sindical moderada, aderindo, gradativamente, a uma concepção de defesa da cidadania desprovida de um componente acentuado de classe, além de atuar centralmente no espaço da negociação” (ANTUNES, 2015, p. 519). Gaspar (2014, p. 81-82), em razão do que denomina de crise(s) do sindicalismo contemporâneo¹¹⁹, sobretudo pelo fato de deixar prevalecer este caráter reformista que deixa de lado os movimentos contra-hegemônicos, pontua que só a luta coletiva a ser travada tanto nos espaços locais e regionais, quanto globais, seria capaz de propor soluções que impeçam o avanço do modelo terceirizante, e apontem alternativas capazes de transcender as patologias contemporâneas decorrentes deste sistema desagregador e injusto.

Diante dos desafios atuais, Antunes (2018, p. 151) acredita que o sindicato é ainda imprescindível, impondo-se a necessidade de adoção de novas estratégias de luta e organização que levem em conta a nova morfologia da classe trabalhadora no capitalismo contemporâneo. Assim, declara a urgência no rompimento, pelas agremiações representativas dos trabalhadores, das barreiras sociais que separam os trabalhadores nominados de

¹¹⁹ Destinou-se o tópico 3.5.1, mais à frente, para tratar do assunto “crise do sindicalismo”.

“estáveis”, em franca redução, dos inseridos em formas precárias de labor, em significativa expansão em todo mundo.

Diante das dificuldades de se resgatar o caráter combativo dos sindicatos, seja pela sua fragmentação e desestruturação em virtude da nova morfologia da classe trabalhadora, seja pelo fim de seu financiamento compulsória pela Reforma Trabalhista de 2017, sem que tal medida fosse acompanhada de mudanças que permitissem a pluralidade sindical, e outras razões que, conjuntamente, levam ao atual cenário de “crise do sindicalismo”, devem-se buscar alternativas que visem resgatar o protagonismo das agremiações sindicais para coordenar a representação dos interesses dos trabalhadores. Dessa forma, nos próximos tópicos, traça-se um paralelo entre a negociação coletiva e a flexibilização de direitos trabalhistas, com o intuito de se averiguar se deveria haver prévia celebração de instrumento coletivo para haver terceirização.

3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E FLEXIBILIZAÇÃO

Mario de La Cueva (*apud* SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1961, p. 463, 471-472) menciona que a convenção coletiva é um esforço para democratização do direito, desempenhando a tríplice função de ser fonte do direito, com plena validade e obrigatoriedade; tornar concretas as determinações do Direito do Trabalho, uma vez que as normas jurídicas seriam abstratas se fariam concretas com as convenções coletivas, e; teria, também, a missão de melhorar, em benefício dos trabalhadores, o direito legislado, sendo assim instrumento de progresso para a classe trabalhadora e salvaguarda contra a lentidão do processo legislativo. Além disso, pode-se acrescentar que ela produziria uma maior solidariedade entre os trabalhadores, que compreenderiam que seus problemas não são individuais, mas coletivos.

Nesta mesma senda, Delgado (2017a, p. 198, 201, 208) afirma que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no âmbito das relações de trabalho sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Mas, em um cenário no qual o aprofundamento da globalização mitiga a força organizativa e negocial das agremiações obreiras em contraponto com o manifesto empoderamento das estruturas empresariais, a norma jurídica imperativa estatal é ainda um mecanismo imprescindível para se assegurar um "patamar civilizatório mínimo", de contratação e gestão da força de trabalho, nas respectivas sociedades e economias. Assim, na estrutura constitucional, a negociação coletiva ostenta amplos poderes, embora não possa ser considerada um “superpoder” da

sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, princípios humanísticos e sociais consagrados na mesma Constituição. Também não pode rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas imperativamente fixados pela ordem jurídica, pois a negociação coletiva é um veículo institucionalizado para a busca de maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil.

Deste modo, em virtude do princípio da adequação setorial negociada, as normas produzidas por intermédio da negociação coletiva, para incidirem sobre determinada comunidade econômico profissional, só podem prevalecer sobre o padrão juslaboral heterônomo quando estas normas autônomas juscoletivas implementarem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação aplicável, ou quando transacionarem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa. Logo, a negociação coletiva não prevalece quando afigura-se renúncia, ou quando busca transacionar direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, que são aqueles imantados por uma tutela de interesse público, constituindo-se um "patamar civilizatório mínimo", que não podem ser reduzidos ou suprimidos sob pena de afrontarem a dignidade da pessoa humana e valorização mínima deferível ao trabalho (DELGADO, 2017a, p. 243-244).

Em que pese a Reforma Trabalhista de 2017 e outras regulamentações esparsas terem aumentado as hipóteses de flexibilização das condições de trabalho, em regra ela deve ocorrer por intermédio da negociação coletiva. De forma excepcional, ela pode se dar diretamente pelas partes, sem a interveniência do sindicato, como: acrescer até duas horas extras na jornada diária (art. 59, *caput*, CLT)¹²⁰; banco de horas semestral (art. 59, §§ 2º e 5º, da CLT)¹²¹; jornada 12x36, com possibilidade de indenizar o intervalo para repouso e alimentação (art. 59-A, CLT)^{122 123}; registro de ponto por exceção (art. 74, §4º, CLT)¹²⁴, dentre

¹²⁰ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 2001).

¹²¹ Art. 59. (...) § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 2001) (...) § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (BRASIL 2017a)

¹²² Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2019a)

¹²³ A ADI 5994 questionou no STF a possibilidade de se estabelecer referida jornada mediante acordo individual escrito, sendo que o relator, ministro Marco Aurélio, julgava procedente o pedido para declarar inconstitucionais a expressão “acordo individual escrito”, contida no *caput* do art. 59-A, bem como seu parágrafo único. O Ministro Gilmar Mendes pediu vista dos autos e o julgamento até então, está suspenso, e o último andamento processual se deu em 11 de maio de 2021.

¹²⁴ Art. 74, § 4º. Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 1943)

outras medidas. A exceção fica para os denominados “altos empregados”, que são aqueles portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, que podem negociar todas as matérias relacionadas no art. 611-A, da CLT (art. 444, parágrafo único, CLT)¹²⁵.

No entanto, na quase totalidade dos casos, a flexibilização de direitos trabalhistas e condições de labor só pode se dar mediante negociação coletiva. Conforme informou-se no tópico 1.1.2, na segunda metade do século XX, despontaram várias formas flexíveis de prestação de serviços, ou de regulamentação das condições de trabalho pelas partes, desde que precedidas de negociação coletiva, sendo os trabalhadores representados por seus sindicatos nos processos de celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho. A própria Constituição de 1988 consagrou em seu texto, como direitos fundamentais, diversos preceitos de cunho trabalhista, e permitiu sua flexibilização em apenas três hipóteses (art. 7º, VI, XII, XIV, CRFB/1988)¹²⁶, mas mediante prévia negociação coletiva. Assim, afirma Garcia (2018, p. 255) que apenas nas excepcionais hipóteses de redução do salário, compensação de horário, redução da jornada de trabalho e turno ininterrupto de revezamento, prevista na própria Constituição, é que se admite de forma justificada, apenas pelo tempo necessário, a redução de direitos, sempre por meio de negociação coletiva, visando-se, entretendo, a proteção do emprego da coletividade. Posteriormente, sobrevieram a Lei 9.601/1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, o art. 58-A, §2º¹²⁷ (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001), que versa sobre a adoção de regime de tempo parcial para os atuais empregados, e o art. 476-A, CLT¹²⁸ (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) que instituiu o *lay off* ou suspensão do contrato para qualificação profissional, trouxeram novas formas de flexibilização, mas novamente mediante negociação coletiva.

¹²⁵ Art. 444. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017a)

¹²⁶ Art. 7º (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (BRASIL, 1988)

¹²⁷ Art. 58-A, § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (BRASIL, 2001)

¹²⁸ 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (BRASIL, 2001)

A CLT também tolerou a flexibilização de determinadas condições de trabalho, mas exigindo a tutela sindical, a exemplo dos art. 59, §2º (banco de horas anual)¹²⁹; art. 71, §5º (redução ou fracionamento do intervalo intrajornada para alguns trabalhadores do setor de transporte público)¹³⁰; art. 143, §2º (conversão de 1/3 de férias coletivas em abono pecuniário¹³¹); art. 235-C, *caput*, e art. 235-F (extensão da jornada do motorista rodoviário por mais 4 horas extraordinárias ou fixação de jornada 12 x 36 para esta categoria)¹³²; art. 235-D, §8º (fixação das condições de trabalho para viagens de longa distância do motorista rodoviário, em que se transporte carga viva)¹³³. E o art. 611-A, da CLT¹³⁴, inserido pela Lei 13.467/2017, passou a contemplar a possibilidade de flexibilização de muitos outros direitos e condições de trabalho, como os atinentes à jornada de trabalho, intervalo intrajornada, teletrabalho, trabalho intermitente, regime de sobreaviso, modalidade de registro de jornada, dentre outros, mas sempre sendo indispensável a negociação coletiva para tanto (LIMA, 2017, p. 1953).

¹²⁹ Art. 59, § 2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 2001)

¹³⁰ Art. 71, § 5º. O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (BRASIL, 2015a)

¹³¹ Art. 143, § 2º. Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono. (BRASIL, 1977)

¹³² Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias. (BRASIL, 2015a) (...) Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação. (BRASIL, 2015a)

¹³³ Art. 235-D, § 8º. Para o transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais em longa distância ou em território estrangeiro poderão ser aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada, cujas condições de trabalho serão fixadas em convenção ou acordo coletivo de modo a assegurar as adequadas condições de viagem e entrega ao destino final. (BRASIL, 2015a)

¹³⁴ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2017a)

A jurisprudência consolidada do TST também detalha hipóteses em que o procedimento flexibilizante deve ser precedido de negociação coletiva, a exemplo da instituição de “banco de horas” (súmula 85, V)¹³⁵, da jornada de até 8 horas para trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento (TIR), sem que as 7ª e 8ª horas sejam computadas como extras (súmula 423)¹³⁶, do estabelecimento excepcional de jornada 12 x 36 (súmula 444)¹³⁷, na fixação de jornada superior a 6 horas para o empregado horista que trabalha em TIR (OJ 275 SDI-1)¹³⁸ e na adoção do sistema de compensação denominado “semana espanhola” (OJ 323 SDI-1)¹³⁹. Outrossim, nem mesmo algumas condições de trabalho ou direitos podem ser flexibilizados, ainda que sob a tutela sindical. A jurisprudência consolidada do TST veda que se estabeleça compensação de jornada em atividades insalubres sem prévia inspeção e autorização da autoridade competente (súmula 85, VI)¹⁴⁰, fixe-se adicional de insalubridade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco (súmula 364, II)¹⁴¹, suprima-se ou reduza-se o intervalo intrajornada (súmula 437, II)¹⁴², haja o elastecimento do limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins

¹³⁵ Súmula 85 do TST, item V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. (BRASIL, 2016)

¹³⁶ Súmula nº 423 do TST. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006). Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. (BRASIL, 2006)

¹³⁷ Súmula nº 444 do TST. Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, 2012c)

¹³⁸ OJ 275 da SDI-1 do TST. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS (inserida em 27.09.2002). Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional. (BRASIL, 2002a)

¹³⁹ OJ 323 da SDI-1 do TST. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA". VALIDADE(DJ 09.12.2003). É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 2003)

¹⁴⁰ Súmula 85 do TST, item VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT. (BRASIL, 2016)

¹⁴¹ Súmula 364 do TST, item II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT). (BRASIL, 2016a)

¹⁴² Súmula 437 do TST, item II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. (BRASIL, 2012b)

de horas extras (súmula 449)¹⁴³, restrinja-se a percepção da participação nos lucros e resultados em razão da não vigência do contrato de trabalho à época de seu pagamento (súmula 451)¹⁴⁴, altere-se a natureza do auxílio-alimentação de forma retroativa (OJ 413 SDI-1)¹⁴⁵, regulamente-se jornada de trabalho em TIR de forma retroativa (OJ 420 SDI-1)¹⁴⁶, estabeleça-se a possibilidade de renúncia ou transação pela gestante das garantias referentes à manutenção no emprego e salário (OJ 30 SDC¹⁴⁷). Notadamente alguma destas súmulas serão revistas ou mesmo canceladas em virtude da entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017, que tratou de algumas dessas matérias, regendo-as de forma diferente. O art. 611-B¹⁴⁸,

¹⁴³ Súmula nº 449 do TST. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras. (BRASIL, 2014a)

¹⁴⁴ Súmula nº 451 do TST. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa. (BRASIL, 2014b)

¹⁴⁵ OJ 413 da SDI-1 do TST. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012). A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas n.os 51, I, e 241 do TST. (BRASIL, 2012)

¹⁴⁶ OJ 420 da SDI-1 do TST. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 28 e 29.06.2012 e 02.07.2012). É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. (BRASIL, 2012a)

¹⁴⁷ OJ 30 da SDC do TST. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. (republicada em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011. Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário. (BRASIL, 2012a)

¹⁴⁸ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante

da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, também enumera diversos direitos que constituem objeto ilícito de convenção ou acordo coletivos, sua redução ou supressão, conforme dispõe o “caput” do dispositivo (LIMA, 2017, p. 1952-1953).

Extraí-se da análise sistêmica da Constituição, em conjunto com a legislação trabalhista, que a negociação desponta como importante mecanismo para democratizar as relações de trabalho. Gunther (2008, p. 97-98) pondera que ela realiza dois movimentos importantes. Por um lado, promove a pacificação social, contribuindo para o fim do conflito, por outro, possui capacidade criadora de normas jurídicas que permitem regular as relações entre trabalhadores e empresas, adaptando a realidade mutuamente com regramentos estabilizadores da atividade produtiva. Deste modo, a negociação coletiva mostra-se rápida e eficiente à solução de conflitos por seus próprios interlocutores sociais, tendo o sindicato à frente para justificar o equilíbrio relativamente ao poder empresarial.

Todavia, ela não deve servir de instrumento para rebaixamento das condições de trabalho, pelo contrário, deve elevar o padrão de proteção trabalhista, ou transacionar direitos de indisponibilidade relativa. Assim, qualquer forma de flexibilização das condições de trabalho deve vir acompanhada de prévia tutela sindical por parte do ente representativo dos trabalhadores, capaz de negociar em melhores condições do que o trabalhador individualmente considerado. São excepcionais as hipóteses em que o trabalhador pode transacionar individualmente direitos.

Ante este quadro, impõe-se analisar como a terceirização se insere neste contexto, uma vez que é uma das mais agressivas formas de flexibilização de direitos e condições de exercício do trabalho e o papel da negociação coletiva na adequação da prática à noção de trabalho decente.

incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (CLT, 2017a)

3.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E TERCEIRIZAÇÃO

Apurou-se no “tópico 1.3.1” que a terceirização promove a precarização social do trabalho, violando direitos fundamentais sociais e princípios justralhistas, dentre eles a isonomia das condições de labor e a vedação ao retrocesso social. Notadamente, a inserção de um terceiro, com o objetivo de intermediar a prestação de serviços, flexibiliza as formas de execução do trabalho sob diversos aspectos, desde a dissociação do vínculo socioeconômico do vínculo jurídico-trabalhista (DELGADO, 2017, p.45), espraiando-se em direção aos princípios basilares do Direito do Trabalho, seja diretamente, ou indiretamente, como a continuidade da relação de emprego, a irredutibilidade salarial, e a isonomia de condições do trabalho. Isso porque, conforme confirmam os dados estatísticas estruturados e outras fontes de pesquisa aqui analisadas, a terceirização promove relações de trabalho precárias (sob o aspecto temporal), dada a maior rotatividade no emprego, faz com que os empregados terceirizados percebam menores salários e estejam mais sujeitos a acidentes de trabalho, condições aviltantes estas, ratificadas, inclusive, pela legislação superveniente, que não assegurou absoluta isonomia de remuneratória e de condições relativas à saúde e segurança no trabalho.

Tendo em vista que a terceirização é uma agressiva forma de flexibilização das condições de trabalho, parece nítido que o fragilizado trabalhador terceirizado não tem condições de, isoladamente, reivindicar ou negociar melhores condições de labor, quer com sua empregadora, quer com quem se beneficia dos serviços prestados, submetendo-se às ordens e diretrizes de ambas as empresas. Logo, se a Constituição e a legislação infraconstitucional exigem a tutela sindical para a negociação de condições de trabalho menos complexas, quando comparadas ao fenômeno terceirizante, a conclusão lógica que se extrai de uma interpretação da prática à luz da Constituição é a de que a terceirização deve ser precedida de negociação coletiva. Nesse contexto, uma releitura do fenômeno, pautada pelas normas internacionais ratificadas pelo Brasil, também aponta no sentido da possibilidade de adequação da terceirização através da tutela sindical.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁴⁹ (NU, 1966), estatui em seu art. 7º, que os Estados-Partes do pacto reconhecem o direito de todas as pessoas gozarem de condições de trabalho justas e favoráveis, e estatui o dever de se

¹⁴⁹ Aprovado pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991 e promulgado pelo Decreto 591, de 6 de julho, de 1992.

assegurar a isonomia salarial para trabalho de igual valor, uma existência decente e a preservação das condições de saúde e segurança no trabalho¹⁵⁰. Indo além, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Protocolo de São Salvador (OEA, 1988), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, menciona, em seu art. 7º, que toda pessoa goza do direito ao trabalho em condições justas equitativas e satisfatórias, sendo que os Estados-Partes devem garantir em sua legislação, sobretudo, salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção, segurança e higiene no trabalho e limitação razoável de horas trabalhadas¹⁵¹.

No âmbito da OIT, o art. 2º, I, da Convenção nº 100¹⁵² (OIT, 1953) impõe o dever de seus Estados ratificantes de assegurarem a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor¹⁵³, esclarecendo que “o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura* pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último” (art. 1º, “a”, da Convenção 100 da OIT). Já a Convenção nº 111 da OIT¹⁵⁴ (OIT, 1960) traz o dever dos Membros signatários dela de formularem uma política nacional com a finalidade de promover, a igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego e profissão, eliminando quaisquer formas de discriminação nessa matéria, salientando que o termo “discriminação” compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência que destrua

¹⁵⁰ “Art. 7º. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; (...)” (NU, 1966)

¹⁵¹ Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção; (...) e) segurança e higiene no trabalho; (...) g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; (...). (OEA, 1988)

¹⁵² Adotada pela Conferência em sua Trigésima Quarta Sessão, em Genebra, 29 de junho 1951; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956; e promulgada em 25 de junho de 1957 pelo Decreto 41.721. Consolidada pelo Decreto 10.088, de 5 de novembro de 2019.

¹⁵³ Artigo 2º, 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor. (OIT, 1953)

¹⁵⁴ Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima segunda sessão, em 25 de junho de 1958; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964; e promulgada em 19 de janeiro de 1968 pelo Decreto 62.150. Consolidada pelo Decreto 10.088, de 5 de novembro de 2019. (OIT, 1960)

ou altere a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (art. 1º, 1, “b”¹⁵⁵ c/c art. 2º¹⁵⁶ ¹⁵⁷). Também repudiando a discriminação, a Convenção nº 117 da OIT (OIT, 1962), que versa sobre “Objetivos e Normas Básicas da Política Social”, dispõe em seu art. XIV, 1, que “um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical” nas seguintes matérias: “condições de trabalho” (alínea “e”); “medidas relativas à higiene, à segurança e ao bem-estar” (alínea “f”) e; “níveis de salário, os quais deverão ser fixados de conformidade com o princípio de retribuição idêntica por trabalho idêntico, no mesmo processo e na mesma empresa¹⁵⁸” (alínea “i”).

Não bastassem todas estas diretrizes que preceituam a necessidade de se promover isonomia remuneratória, de saúde e higiene no trabalho, bem como de outras condições de trabalho, as quais são violadas sistematicamente através do emprego da terceirização, as Convenções ainda trazem o compromisso de seus signatários de eliminá-las. Assim, o art. XIV, 2, da Convenção 117 da OIT¹⁵⁹ (OIT, 1962) pontua que devem ser tomadas todas as medidas práticas e possíveis com o objetivo de reduzir diferenças nos níveis salariais resultantes de fatores discriminatórios, elevando-se os níveis aplicáveis aos trabalhadores de menor remuneração. E na mesma senda, o art. 2º c/c o art. 3º, “b” e “c”, ambos da Convenção 111 da OIT¹⁶⁰ (OIT, 1960), preceituam que os Estados-membros devem não só formular, mas

¹⁵⁵ Artigo 1º, 1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende: (...) b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (OIT, 1960)

¹⁵⁶ Artigo 2º. Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (OIT, 1960)

¹⁵⁷ A Recomendação nº 111 da OIT de forma semelhante, estabelece em seu item I, “I”, “b”, “que qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação que possa ser determinada pelo Estado-membro em causa, após consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e com outros órgãos pertinentes”. (BRASIL, 1958)

¹⁵⁸ Veja-se que o foco da diretriz está no idêntico trabalho, executado na mesma empresa, nada versando sobre a unidade de empregadores, devendo ser conferida pois interpretação mais protetiva ao trabalhador.

¹⁵⁹ Artigo XIV, 2. “2. Serão tomadas todas as medidas práticas e possíveis no sentido de reduzir quaisquer diferenças nos níveis de salário resultante de discriminação fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, mediante elevação dos níveis aplicáveis aos trabalhadores de menor remuneração”. (OIT, 1962)

¹⁶⁰ Art. 2 - Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais: (...) b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação; c)

aplicar, uma política nacional que tenha por finalidade promover, através de métodos adequados às circunstâncias e usos nacionais, a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando eliminar toda a discriminação nessa matéria, devendo para isso revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas incompatíveis com ela, bem como fazê-lo também através da promulgação de leis e do encorajamento a programas de educação próprios.

Tendo em vista a natureza flexibilizatória inerente ao processo terceirizante, promovendo o rebaixamento de direitos, inclusive, resguardados por Tratados e Convenções internacionais, a prévia negociação coletiva parece despontar como requisito indispensável à validade da prática, sobretudo, pelo fato dela não assegurar a isonomia remuneratória (e das demais condições de trabalho) e desrespeitar o princípio da vedação de retrocesso social. As já mencionadas Convenções da OIT também apontam neste sentido, exaltando a importância da tutela sindical como forma de garantir-se a igualdade de diversos direitos entre os trabalhadores. Conforme já arrematado, a Convenção nº 100 da OIT (OIT, 1953) estatui que os Estados-signatários, por meio dos métodos em vigor para fixação da remuneração, devem incentivar e assegurar a observância do princípio da igualdade de remuneração (para trabalhadores e trabalhadoras) por um trabalho de igual valor, e acrescenta que este princípio pode ser aplicado por meio de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados (art. 2, item 1 c/c art. 2, item 2, alínea “c”, Convenção 100 da OIT¹⁶¹). Já a Convenção 111 da OIT (OIT, 1960), a qual traz em seu art. 2^a o compromisso do Estado-membro de aplicar e formular uma política nacional para promover a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e profissão, para eliminar toda forma de discriminação nessa matéria, menciona que seu signatário deve empreender esforços para “obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política” (art. 3, “a”, Convenção 111 da OIT). De forma semelhante, a Convenção 117 da OIT (1962) em seu art. X, item 1, estatui o dever de se “incentivar a fixação de níveis mínimos de salário mediante acordos coletivos livremente negociados entre os sindicatos que representem os trabalhadores interessados e seus empregadores ou organizações de empregadores”. A

revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política; (OIT, 1960)

¹⁶¹ Art. 2 - 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. 2. Este princípio poderá ser aplicado por meio: (...) c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados; (OIT, 1953).

Convenção 117 (OIT, 1962), ressalta também, que “um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de participação na negociação de acordos coletivos” (art. XIV, I, “h”), sendo que a fragmentação do sindicalismo resultante da terceirização, desvirtua frontalmente este compromisso. E, em que pese não ter o caráter vinculante das Convenções, a Recomendação 111 da OIT (1958) que versa sobre “Discriminação em matéria de Emprego e Profissão” ressalta, novamente, o compromisso do Estado-membro de formular uma política nacional para impedir discriminação em matéria de emprego e ocupação, elencando como princípios o de que a igualdade de tratamento é matéria de interesse público e que todas as pessoas devem gozar, sem discriminação, de isonomia em relação à remuneração por trabalho de igual valor e condições de labor, que incluem horas trabalhadas, períodos de repouso, férias, medidas de segurança e saúde no trabalho, medidas de seguridade social, condições de bem-estar e benefícios sociais em razão do emprego¹⁶². Em relação à tutela sindical, a mesma recomendação apresenta como princípio informador o de que, nas negociações coletivas e nas relações de emprego, as partes devem respeitar o princípio de igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego ou ocupação, acrescentando ainda o dever de se assegurar que os acordos coletivos não contenham preceitos de cunho discriminatórios no que diz respeito ao acesso, formação, promoção ou manutenção no emprego, ou mesmo em relação aos termos e condições de trabalho (item 2, “e”, Recomendação 111 da OIT).

As convenções que tratam especificamente da negociação coletiva e sindicalização, ratificadas pelo Brasil, fomentam a utilização da construção dialógica de soluções entre as organizações representativas de empregados e empregadores, fornecendo, inclusive, substrato para se reconhecer a possibilidade da representação compartilhada do trabalhador terceirizado. Nesta perspectiva, a Convenção 98 da OIT (1949), que trata do “Direito de

¹⁶² 2. Todo Estado-membro deveria formular uma política nacional para impedir a discriminação em emprego e ocupação. Essa política deveria ser aplicada por medidas legislativas, acordos coletivos entre organizações representativas de empregadores e de trabalhadores ou por qualquer outro meio compatível com as condições e práticas nacionais, e teria em vista os seguintes princípios: a) a promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento em emprego e ocupação é matéria de interesse público; b) toda pessoa deveria gozar, sem discriminação, de igualdade de oportunidade e de tratamento com relação a: (...) (v) remuneração por trabalho de igual valor; (vi) condições de trabalho que incluam horas de trabalho, períodos de repouso, férias anuais remuneradas, medidas de segurança e de saúde no trabalho, como também medidas de seguridade social e condições de bem-estar e de benefícios sociais em razão de emprego; (OIT, 1958)

Sindicalização e de Negociação Coletiva”¹⁶³, sublinha em seu art. 4º¹⁶⁴, o compromisso de se tomarem medidas adequadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação coletivas com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. Já a Convenção 154 da OIT¹⁶⁵ (OIT, 1981), que versa sobre o “Fomento à Negociação Coletiva”, ratifica a já mencionada possibilidade de representação colaborativa dos trabalhadores terceirizados, tanto pelo sindicato destes trabalhadores, quanto pelo sindicato dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços, pois interpreta o conceito de negociação coletiva de maneira ampla, permitindo que várias organizações de trabalhadores (e empregadores) participem do processo de forma simultânea, regulando não só as relações entre empregadores e trabalhadores, mas fixando as condições de trabalho e emprego como um todo, permitindo-se alcançar todos os objetivos de uma só vez. Neste sentido, eis o teor do art. 2 da Convenção 154 da OIT:

Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (OIT, 1981)

A Convenção 154 da OIT (1981), em seu art. 5º, preceitua também que devem ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva e, ainda que não existam normas de procedimento acordadas entre organizações de empregadores e trabalhadores, a negociação coletiva não deve ser impedida em virtude da inexistência ou caráter impeditivo destas normas, acrescentando, ainda, que os órgãos e procedimentos de resolução das lides trabalhistas devem ser concebidos de forma a estimular a negociação coletiva¹⁶⁶. Delgado (2017a, p. 125), citando exemplo de políticas públicas

¹⁶³ Adotada em Genebra, em 1º de julho de 1949, por ocasião da XXXII Sessão da Conferência Internacional do Trabalho; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952; e promulgada em 29 de junho de 1953); Consolidada pelo Decreto 10.088, de 5 de novembro de 2019.

¹⁶⁴ Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. (OIT, 1949)

¹⁶⁵ Concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992; e promulgada em 29 de setembro de 1994. Consolidada pelo Decreto 10.088, de 5 de novembro de 2019.

¹⁶⁶ Art. 5 - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva. 2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: a) a negociação coletiva seja

convergentes capazes de refrear a força precarizadora da terceirização trabalhista, menciona a possibilidade da representação sindical dos terceirizados se realizar não só por intermédio do sindicato específico destes trabalhadores (se houver), mas ainda, e principalmente, por meio do ente coletivo que defenda os interesses dos trabalhadores vinculados à empresa tomadora de serviços, acrescentando que, conquanto esta possibilidade jurídica não esteja clara na jurisprudência, ela deriva diretamente da Constituição e ordem jurídica infraconstitucional.

Verifica-se, do exposto até então, que a negociação coletiva é fomentada em âmbito internacional, como forma de regular as relações de trabalho (Convenções 98 e 154 da OIT), e configura-se como um importante instrumento de combate à discriminação, capaz de resguardar a isonomia de condições das condições de trabalho (Convenções 111 e 117 e Recomendação 111, todas da OIT) e elevar a proteção social do trabalhador. A Constituição de 1988 e a legislação infraconstitucional, de forma excepcional, autorizam a flexibilização de determinados direitos, todavia, sob tutela sindical. Tendo em vista que a terceirização, em sua essência, causa rebaixamento das condições de trabalho, sequer garantindo isonomia salarial e de outras condições de trabalho, parece nítido que o processo deve ser previamente submetido ao controle dos entes sindicais representativos dos trabalhadores terceirizados, como condição necessária para que ocorra, dando-se assim, cumprimento às Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, o que possibilitaria reestabelecer a igualdade de direitos entre trabalhadores terceirizados e efetivos, evitando-se o emprego da prática com o intuito exclusivo de redução de custos.

Nesse sentido, pondera Garcia (2018, p. 257) que “a negociação coletiva de trabalho deve ser estimulada, por se consubstanciar em procedimento legítimo e democrático de pacificação social”, uma vez que é capaz de dar origem a normas jurídicas autônomas produzidas pelos próprios interessados. Porém, arremata que a autonomia coletiva não deve ser exercida com objetivos de supressão e precarização de direitos trabalhistas, mas para a melhoria das condições sociais, aperfeiçoando-se a disciplina das relações de trabalho. Viana (2012, p. 199) ressalta que o Direito do Trabalho vive sob constante tensão, por envolver o embate entre capital e trabalho, o que exige um acúmulo maior de forças dele, não só para formalmente se erigir, como para se efetivar na realidade. E mesmo existindo um forte aparato

possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção; b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção; c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores; d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas; e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva. (OIT, 1981).

estatal representado pelos auditores-fiscais, Justiça e Ministério Público, especializados, ele é incapaz de assegurar este equilíbrio de forças, de modo que “ação coletiva deve estar sempre presente, ainda que em potência. Quando o sindicato se enfraquece, é o próprio Direito que entra em crise” (VIANA, 2012, p. 199).

Assim, a negociação coletiva se apresenta como importante instrumento capaz de democratizar as relações de trabalho e elevar o patamar de proteção do trabalhador terceirizado. Conforme já mencionado, a literatura juslaboral construiu, ao longo de décadas, instrumentos jurídico-retificadores da terceirização, tentando adequá-la aos ditames do trabalho decente. Todavia estes mecanismos não foram recepcionados (ou foram timidamente acolhidos) pela jurisprudência sedimentada e pela atual legislação regulamentadora. Nesse cenário, impõe-se examinar, no próximo tópico, se a negociação coletiva pode se constituir em forma de implementação desses mecanismos jurídico-retificadores, de maneira a investigar-se as potencialidades que a tutela sindical tem, como forma de elevar a proteção social do trabalhador terceirizado.

3.4 POTENCIALIDADES DE ADEQUAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Inicialmente cumpre ressaltar que quando se busca explorar as “potencialidades” de adequação da terceirização através da negociação coletiva, o objetivo não é mensurar ou enumerar essas possibilidades, pois, a análise das potencialidades jurídicas dos instrumento coletivos dizem respeito a extensão de sua criatividade de regras de direito (DELGADO, 2017a, p. 242). Ademais, conforme adverte Delgado (2017a, p. 243-245), pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas juscoletivas, constituídas com o intuito de incidirem sobre determinada comunidade econômica profissional, só podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo até então existente quando implementarem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação aplicável ou transacionarem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa. No primeiro caso, as norma autônomas elevam o patamar setorial de proteção trabalhista em comparação com o piso imperativo existente, enquanto no segundo caso, a margem de criatividade jurídicas das normas que compõem o instrumento coletivo é menor, estando jungida a observar limites objetivos à sua regência normativa. Nesta hipótese, a negociação coletiva não prevalece quando se concretiza mediante ato de renúncia (e não transação) e tampouco quando tem por objeto direitos de indisponibilidade absoluta, que encontram-se imantadas por uma tutela de interesse público e,

se reduzidos, afrontariam a própria dignidade da pessoa e a valorização mínima deferível ao trabalho.

Diante dessas breves considerações, pretende-se examinar, a seguir, instrumentos coletivos que destinam capítulos para tratar do tema terceirização, com o intuito de coletar informações acerca do conteúdo de suas cláusulas, o que viabiliza a análise das possibilidades de criação de regras jurídicas autônomas que regulam o tema. Além disso, o exame das normas coletivas permite investigar a recepção dos mecanismos jurídicos retificadores da terceirização, propostos pela doutrina, como forma de adequar a prática aos ditames do trabalho decente. A metodologia de coleta destes instrumentos e sistematização das informações encontradas será exposta no próximo tópico.

3.4.1 Santa Catarina: uma análise dos instrumentos coletivos que versam sobre terceirização no estado

A metodologia empregada neste tópico envolveu a coleta e exame de acordos e convenções coletivas de trabalho (e seus termos aditivos) extraídas do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, que permite a ampla consulta de instrumentos coletivos registrados no referido órgão ministerial. A opção pelo referido portal da entidade ministerial decorreu do fato de a consulta ser pública e gratuita, bem como configura o meio mais ágil de acesso a estas informações, em confronto com a pesquisa nos sítios eletrônicos de entidades sindicais, que muitas vezes são pouco acessíveis ou não são divulgados todos os acordos e convenções coletivas entabuladas. Outrossim, a demanda de tais instrumentos diretamente à entidade sindical (por telefone, e-mail, etc.) poderia implicar em negativa de sua parte, morosidade, remessa de documentos não originais ou esboços diferentes dos protocolados na plataforma do MTE. Ademais, a plataforma permite realizar buscas pelo tipo de instrumento coletivo, vigência, período de registro, período de vigência, abrangência, categoria, CNPJ da empresa, razão social e também através de termos constantes em suas cláusulas.

Assim, utilizando a plataforma Mediador do MTE, empregou-se o seguinte método de coleta de dados: na aba “Participantes”, os campos “CNPJ”, “Matrícula CEI” e “Razão Social”, foram deixados em branco, uma vez que não pretende-se consultar nenhuma empresa em específico. Na aba “categoria”, o campo “categoria” também não foi preenchido, tendo em vista que a pesquisa não visa se debruçar sobre nenhuma categoria específica. Ainda na aba “categoria”, no campo “tipo de instrumento coletivo”, consultou-se “todos os tipos” de

instrumentos (sejam eles convenções ou acordos coletivos, ou, ainda termos aditivos, etc.); no campo “vigência”, a busca abrangeu todos os instrumentos, sejam ele vigentes ou não; no campo “UF de Registro” foi selecionado o estado de Santa Catarina, como forma de restringir o número de documentos coletados ao âmbito estadual e; no campo “período de registro”, consultou-se todos os instrumentos registrados após 12 de novembro de 2017 (trata-se do dia seguinte a entrada em vigor da reforma trabalhista) até o dia 11 de novembro de 2021 (data proposta para conclusão da pesquisa), delimitando-se, assim o espaço de 4 anos desde a entrada e vigor da Reforma Trabalhista. O campo seguinte, “período de vigência”, não foi preenchido, pois irrelevante para a investigação, bem como foi deixado selecionados todos os quadrantes relacionados a “abrangência”, sendo que especificamente na opção abrangência territorial, foi repetido o estado de Santa Catarina. E, por derradeiro, na aba “cláusulas”, preencheu-se o campo “Palavra do Título” com o termo “terceirização”¹⁶⁷, para que a pesquisa retornasse, assim, todos os instrumentos coletivos do estado de Santa Catarina, registrados a partir de 12 de novembro de 2017 até 11 de novembro de 2021 (4 anos), que tenham um capítulo versando sobre o tema terceirização¹⁶⁸. Insta ressaltar que a pesquisa retornou 42 instrumentos coletivos registrados no período, que continham pelo menos um capítulo que versava sobre o tema.

Os dados encontrados foram sistematizados em grupos/categorias de assuntos com o intuito de classificar o conteúdo das cláusulas que tratam sobre terceirização (ex.: cláusulas que tratem sobre representatividade sindical, normas que versem sobre o meio ambiente de trabalho, etc.) e, posteriormente, analisados. Merece destaque o registro de que, para os objetivos desta pesquisa, o exame de instrumentos de diversos setores se mostra mais adequado do que a análise de um setor específico da economia da região. Isso porque a opção por determinado ramo de negócio (ex.: construção civil, transporte e movimentação de mercadorias, alimentos, etc.) ensejaria a necessidade de descrever seu funcionamento, bem como as cadeias de terceirização envolvidas nele, e, em muitos casos, o instrumento coletivo que regula as relações de trabalho no setor trata de maneira específica as peculiaridades da terceirização no ramo. Além disso, o número de instrumentos registrados seria pequeno, o que

¹⁶⁷ Ressalte-se que a terminologia “Terceirização”, parece ainda ser a mais usual para tratar o tema nas negociações coletivas. Replicou-se a pesquisa, apenas substituindo este termo, pelo adotado pela Lei 6.019/74 (após reforma em 2017), por “prestação de serviços a terceiros”, e no período de 2 anos (12/11/2017 a 11/11/2019), a pesquisa não retornou resultado.

¹⁶⁸ Mister destacar que pesquisou-se instrumentos que contenham pelo menos uma cláusula que contenha o termo “terceirização”. Dentro do documento, pesquisou-se novamente pelo termo “terceirização”, ainda que a norma que o contenha esteja fora do capítulo que verse sobre o tema. Ficaram excluídas da análise e sistematização feitas, as disposições que, conquanto versem sobre o tema, estejam situadas fora da cláusula terceirização, ou que não contenham o termo “terceirização”.

inviabilizaria a análise das possibilidades de adequação da terceirização através da negociação coletiva. E ainda que se tome como base os diversos acordos e convenções coletivas celebradas ao longo do tempo, em regra, eles tendem a reproduzir o conteúdo das cláusulas anteriores. Deste modo, acredita-se que o melhor método para se alcançar os objetivos propostos, parte da análise de diversos instrumentos coletivos, das mais variadas categorias, como forma de se averiguar as potencialidades do emprego da negociação coletiva como forma de se adequar a terceirização à noção de trabalho decente, em qualquer ramo de atividade empresarial.

É importante tecer ainda, algumas considerações quanto à classificação dos dados encontrados. Observou-se na leitura dos instrumentos coletivos, que as cláusulas que versam sobre terceirização, diversas vezes, possuem vários parágrafos, incisos, ou tópicos detalhando o tema. Assim, havendo vários parágrafos, incisos, itens ou tópicos que tratam do mesmo assunto, dentro da mesma cláusula, cada categoria de assunto será contabilizada apenas uma vez. Imagine-se eventual cláusula de instrumento coletivo que minudencia, em diversos itens, normas de saúde e segurança no trabalho em uma empresa. Para efeito de contagem, considera-se que as normas que versam sobre os assuntos agrupados sob a denominação “saúde e segurança no trabalho” apareceram uma única vez, dentro daquela norma coletiva (ainda que ela tenha sido esmiuçada em incisos, tópicos, etc.)¹⁶⁹. No caso de instrumentos coletivos que, no interior da mesma cláusula, tratem de diversos assuntos, como por exemplo, representatividade sindical, fiscalização do cumprimento de obrigações sociais, saúde e segurança no trabalho etc., cada um dos assuntos será computado separadamente, de acordo com os agrupamentos de temas preestabelecidos, ainda que presentes em um único tópico da norma.

¹⁶⁹ A título ilustrativo, reproduz-se, a seguir, a cláusula sexagésima (“Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e Terceirização”), do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre o SINTRACONCE/SC e a empresa Autopista Litoral Sul S.A., que registra em diversos parágrafos normas atinentes à saúde e segurança no trabalho em relação aos terceirizados: “(...) § 5º- A empresa exigirá treinamento admissional e periódico de todos os trabalhadores das empresas contratadas, visando a garantir a execução de suas atividades com segurança. § 6º - A empresa informará as empresas contratadas dos riscos existentes e exigirá a elaboração das ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, específicas para cada função, com ciência aos trabalhadores, com o objetivo de: 1) Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho; 2) Divulgar as obrigações e proibições que os trabalhadores devem conhecer e cumprir; 3) Dar conhecimento aos trabalhadores de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas; 4) Determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho; 5) Adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho. § 7º - Nos casos de subcontratação, a empresa: A) Inclua nos contratos firmados a obrigação da contratada de cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho e fiscalizará o cumprimento destas; B) Informará a empresa contratada dos riscos existentes e a auxiliará na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços serão prestados (NR 7, item 7.1.3); C) Por meio de sua CIPA ou de designado, em conjunto com a da contratada ou seu designado, definirá mecanismos de integração e participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA’s existentes (NR 5, item 5.47). (Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, registrado no MTE sob o número SC001517/2018)

Outro ponto que merece nota é que o art. 614, §3º, da CLT¹⁷⁰ veda que seja estipulado prazo de duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, de modo que, no geral, os instrumentos coletivos celebrados têm vigência de 1 ou 2 anos. Deste modo, como o período de análise foi de 4 anos, diversos instrumentos possuíam as mesmas partes e conteúdos idênticos, neste lapso temporal. Ademais, as cláusulas se repetiam, também, mesmo quando apenas um dos entes sindicais era o mesmo, mostrando uma tendência dos sindicatos, sobretudo os representativos dos trabalhadores, de manter o teor da cláusula do instrumento coletivo de trabalho que versa sobre terceirização, com as diferentes empresas com quem celebrou a avença, ou o ente sindical representativo destas. Tendo em vista este fato, optamos por sistematizar as cláusulas analisadas em 2 colunas do mesmo gráfico. Na primeira, contabilizou-se todas as cláusulas encontradas, ainda que seu conteúdo seja idêntico em outros instrumentos coletivos. Já na segunda coluna, cada cláusula foi contabilizada apenas uma vez, dispensado-se na contagem as de idêntico conteúdo reproduzidas em outros instrumentos coletivos, com a ressalva de que, com a menor variação no seu teor, considerou-se como sendo uma cláusula diferente, pois estaria adaptada às circunstâncias, peculiaridades ou exigências da outra parte. Feitas estas considerações preliminares com o intuito de expor o método de classificação adotado, de maneira que qualquer pessoa possa reproduzi-lo, impende descrever, brevemente, os agrupamentos temáticos adotados.

Conforme mencionado, investigaram-se instrumentos coletivos que possuíam ao menos uma cláusula sobre terceirização, podendo ela ter um ou vários artigos, parágrafos, alíneas, itens, etc., minudenciando o tratamento do tema. A partir do conteúdo das cláusulas analisadas, foram organizados 5 grupos, levando-se em conta a frequência de sua aparição e a proximidade da relação temática: 1) Normas que versam sobre contratação, dispensa ou restrição à terceirização; 2) Normas que versam sobre representação sindical, e/ou extensão das cláusulas, benefícios e/ou direitos pactuados aos terceirizados; 3) Normas que versam sobre saúde e segurança no trabalho; 4) Normas sobre a fiscalização do cumprimento de obrigações sociais; 5) Outras normas.

No primeiro grupo, “normas que versam sobre contratação, dispensa ou restrição à terceirização”, foram enquadrados os dispositivos que, de alguma forma, tratam da dispensa e (re)contratação de terceirizados, seja restringindo ou regulando aspectos atinentes a esta temática. Na segunda categoria, nominada de “normas que versam sobre representação

¹⁷⁰ Art. 614, §3º, CLT (CLT, 1943): § 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

sindical, e/ou extensão das cláusulas, benefícios e/ou direitos pactuados aos terceirizados”, foram inseridas as cláusulas que definem o sindicato representativo dos trabalhadores ou empresas terceirizadas que, em regra, vem acompanhada da extensão ao trabalhador terceirizado das demais cláusulas da norma coletiva em exame, razão pela qual os temas foram inseridos no mesmo agrupamento.

No terceiro grupo, “normas que versem sobre saúde e segurança no trabalho”, foram contabilizadas as cláusulas com dispositivos que tratam da temática saúde, higiene e segurança no trabalho, regulando, assim, questões relativas a Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), equipamentos de proteção individual (EPI), equipamentos de proteção coletiva (EPC), treinamento e capacitação dos trabalhadores, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), normas regulamentadoras (NRs), sanitários, vestiários, locais de refeição, acidentes de trabalho, doenças profissionais/ocupacionais, etc. E o penúltimo grupo de cláusulas, denominado de “normas sobre a fiscalização do cumprimento de obrigações sociais”, reuniu os dispositivos que trazem a obrigação da empresa contratante de fiscalizar o adimplemento das parcelas trabalhistas e previdenciárias, bem como do cumprimento das normas que tratam de saúde e segurança no trabalho. Ressalte-se que estes preceitos, em regra, vêm acompanhados da possibilidade da empresa tomadora de serviços reter o pagamento devido à contratada até que ocorra o adequado cumprimento destas obrigações, razão pela qual, eventual norma apartada que trate da possibilidade de retenção de créditos para garantia dos direitos dos trabalhadores terceirizados não foi inserida em outro agrupamento, mas contabilizada dentro da categoria em comento.

Para abranger as cláusulas que não tratam de nenhum destes grandes temas, de maior incidência nos instrumentos coletivos consultados, agruparam-se elas sob a denominação de “outras normas”, que envolvem questões relevantes, mas pontualmente presentes nas normas coletivas analisadas, como as atinentes a penalidades, responsabilidade, etc., ou que não compõem nenhuma das categorias anteriores. Com o intuito de ilustrar a forma como se deu o agrupamento dos temas aqui tratados, transcreve-se a cláusula trigésima segunda da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário e o Sindicato da Indústria da Construção e de Artefatos de Concreto Armado do Oeste – SINDUSCON, a qual possui dispositivos relacionados a todos os 5 grupos:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERCEIRIZAÇÃO

A contratada admite, remunera, dirige e dispensa seus empregados, estando comprometida com as obrigações trabalhistas e previdenciárias. O Tomador de

Serviços é responsável pela fiscalização do adimplemento destas obrigações, inclusive, quanto ao cumprimento e execução das Normas de Saúde e Segurança no Trabalho nos canteiros de obras, fábricas e indústrias.

§1º. O Tomador de Serviços poderá reter da empresa Contratada, a pecúnia a contento para garantia de pagamento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

§2º. O Tomador de Serviços fornecerá os Programas de Segurança (ex.: PCMAT, LTCAT, PPRA) nos canteiros de obras em benefício dos empregados próprios e terceirizados, obrigando-se na fiel execução integral das disposições dos Programas, obedecendo às Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho.

§3º. As empresas Contratadas responsabilizar-se-ão pela execução de todos os Programas de Saúde no Trabalho, bem como ao cumprimento dos Programas de Segurança (ex.: PCMSO, PPP).

§4º. O Tomador de Serviços enviará relatório semestral ao sindicato dos trabalhadores, informando dados de empresas terceirizadas (Contratadas), constando CNPJ, nome do responsável e número de telefone.

§5º. No ato da Assistência à Rescisão Contratual na entidade sindical a Contratada apresentará relatório atualizado demonstrando realizações das contribuições sindicais gerais e mensalidades sociais com respectivos valores, atinentes ao sindicato dos trabalhadores e ao sindicato patronal.

§6º. O desligamento do obreiro da Contratada e consequente admissão daquele pelo Tomador dos Serviços ou por nova Contratada, não dispensa o pagamento das verbas rescisórias devidas.

§7º. Não haverá prejuízos de direitos trabalhistas entre empregados diretos e empregados terceirizados; cabendo indistintamente direitos decorrentes de superveniente lei ou Instrumento Coletivo de Trabalho.

§8º. Cabe ao Sindicato dos Trabalhadores ora conveniente, a integral representação de todos os trabalhadores terceirizados, seja em funções próprias, similares ou conexas à indústria da construção e artefatos de cimento, conforme o Estatuto Social concomitante ao Quadro de Atividades e Profissões aludido pelo art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho

§9º. Cabe à entidade sindical representante da categoria econômica, a integral representação dos empregadores terceirizados, seja em funções próprias, similares ou conexas à indústria da construção e artefatos de cimento.

§10º. A contratação do Microempreendedor Individual caberá somente para atividades econômicas especificadas na legislação¹⁷¹.

O objetivo, neste ponto, não é se debruçar sobre o conteúdo de cada uma dos parágrafos, mas apenas ilustrar a forma como foi feito o agrupamento. Assim, tendo em vista que o §6º e §10º¹⁷² possuem normas sobre (re)admissão e demissão de trabalhadores terceirizados, e restrição à contratação, respectivamente, eles pertencem ao grupo 1. Já os §7º, 8º e 9º tratam de representação sindical e isonomia de direitos entre terceirizados e efetivos, razão pela qual foram inseridos no agrupamento 2. Os §2º e §3º, por disporem acerca dos programas de saúde e segurança no trabalho, fazem parte do grupo 3. No grupo 4, foram considerados o *caput* e o §1º, que versam sobre fiscalização do adimplemento de obrigações sociais, inclusive o cumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho, bem como possibilidade de retenção de valores devidos à contratada, para garantia do pagamento de direitos trabalhistas. No último grupo, de nº 5, está o §4º, que traz norma pontual

¹⁷¹ Convenção Coletiva de Trabalho registrada no MTE sob o nº SC001489/2018, em 07/08/2018.

¹⁷² O §10º será comentado posteriormente, ainda neste tópico.

determinando o envio de relatório ao sindicato dos trabalhadores pela tomadora de serviços. Ressalte-se, novamente, que apesar de na referida Convenção Coletiva haver vários parágrafos inseridos em um grupo, não contabiliza-se cada dispositivo, de modo que neste instrumento coletivo examinado contabilizou-se apenas uma aparição, para cada um dos 5 grupos.

Feitas essas breves notas, impende avançar à sistematização e análise dos instrumentos coletivos coletados. A pesquisa realizada, aponta que no período de 4 anos após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista no Brasil (de 12 de novembro de 2017 a 11 de novembro de 2021), foram protocolados, no Ministério do Trabalho e Emprego, 42 instrumentos coletivos no âmbito do estado de Santa Catarina: 29 acordos coletivos de trabalho, 11 convenções coletivas de trabalho e 2 termos aditivos a convenções coletivas de trabalho. Dentro do período analisado, o número de normas coletivas protocoladas, ao ano, foi de 12, no ano de 2018; 8, no ano de 2019; 13, no ano de 2020 e; 9, no ano de 2021¹⁷³.

Tabela 1: nº de Acordo(s) Coletivo(s) de Trabalho (ACT), Convenção(ões) Coletiva(s) de Trabalho (CCT) e Termo(s) Aditivo(s) de Convenção(ões) Coletiva(s) de Trabalho (TACCT) celebrados entre os anos de 2018 a 2021

	Acordos coletivos de trabalho	Convenções coletivas de trabalho	Termos aditivos de convenções coletivas de trabalho	Total
2018	7	5	0	12
2019	5	2	1	8
2020	10	3	0	13
2021	7	1	1	9
Total 2	29	11	2	42

Fonte: elaborada pelo próprio autor

Da tabela 1 extrai-se que o número de acordos coletivos de trabalho celebrados é superior ao número de convenções coletivas de trabalho. Em muitos dos casos, o mesmo sindicato que representa os trabalhadores negociou com diferentes empresas, celebrando com cada uma delas, separadamente, acordo coletivo de trabalho, fator que pode justificar o maior número de acordos coletivos encontrados, em detrimento das convenções coletivas de trabalho. No que diz respeito ao teor destas normas, conforme método já exposto, contabilizou-se o número de vezes que cada grupo de normas aparecem nos 42 instrumentos

¹⁷³ Conforme já pontuado, a pesquisa abarcou o período de 12/11/2017 a 11/11/2021, de modo que não houve instrumentos coletivos registrados no ano de 2017 (entre 12/11/2017 a 31/11/2017) e, no ano de 2021, a coleta de informações foi até o dia 11/11/2017).

coletivos analisados, de forma repetida e inédita, estando o resultado consolidado na tabela a seguir:

Tabela 2: Conteúdo das cláusulas das normas coletivas analisadas, separados em grupo de normas x quantidade de instrumentos coletivos em que as normas de cada grupo aparecem x quantidade de instrumentos coletivos em que as normas de cada grupo aparecem de forma inédita

Grupo de normas	Quantidade de instrumentos coletivos em que as normas do grupo aparecem	Quantidade de instrumentos coletivos em que as normas do grupo aparecem de forma inédita
Normas que versam sobre contratação, dispensa ou restrição à terceirização (Grupo 1)	19	8
Normas que versam sobre representação sindical, e/ou extensão das cláusulas, benefícios e/ou direitos pactuados aos terceirizados. (Grupo 2)	20	6
Normas que versem sobre saúde e segurança no trabalho (Grupo 3)	17	3
Normas sobre a fiscalização do cumprimento de obrigações sociais (Grupo 4)	17	3
Outras normas (Grupo 5)	10	2

Fonte: elaborada pelo próprio autor

Conforme se verifica na tabela acima (TABELA 2), dos 42 instrumentos coletivos analisados, 20 deles possuíam ao menos uma norma que versasse sobre representação sindical e/ou extensão aos terceirizados das cláusulas, benefícios e/ou direitos pactuados, conteúdo este que foi o mais presente dentre as negociações coletivas pesquisadas (grupo 1). Em seguida, os dispositivos que versavam sobre contratação, dispensa ou restrição à terceirização, foram reproduzidos em 19 instrumentos coletivos (grupo 2). Já os grupos 3 e 4, que continham normas que tratavam de saúde e segurança no trabalho e fiscalização do cumprimento de obrigações sociais, respectivamente, estiveram presentes em 17 instrumentos coletivos, cada um deles. E, por fim, os dispositivos que tratam de outros assuntos, diferentes dos 4 grupos acima listados, mas relacionados à terceirização, apareceram em 10 das 42 normas coletivas analisadas. Ademais, conforme mencionado anteriormente, informou-se na última coluna, também, a quantidade de dispositivos dos referidos grupos, mas de acordo com o ineditismo de sua aparição, tendo em vista que, muitas vezes, a mesma cláusula foi reproduzida de forma idêntica em outros instrumentos coletivos, em geral quando pelo menos uma das partes é a mesma (TABELA 2).

A sistematização dos dados empregados, da forma acima descrita, permite-nos avançar à etapa seguinte, que objetiva examinar as possibilidades de criação de regras jurídicas autônomas que orientem a terceirização entre as partes acordantes, além de possibilitar a investigação da receptação (ou não) dos mecanismos jurídico-retificadores da terceirização, propostos pela doutrina, como forma de adequar a prática aos ditames do trabalho decente. Os instrumentos jurídico-retificadores do fenômeno visam viabilizar o uso da terceirização, sobretudo, pautando-se pelo princípio tuitivo ou isonômico, podendo-se citar a igualdade salarial, de benefícios e de condições de saúde e segurança no trabalho entre efetivos e terceirizados, a vinculação destes trabalhadores ao ente sindical da categoria dos trabalhadores permanentes da empresa contratante e a responsabilização da tomadora de serviços pelos créditos devidos ao trabalhador terceirizado (MIRAGLIA, 2018, p. 183), que na visão de Viana (2012, p. 216-217) deveria ser solidária. Cite-se, ainda, de forma complementar, a fixação de limites mínimos eficazes de capital integralizado para empresas prestadoras de serviços, o estabelecimento de garantias financeiras eficazes quanto ao cumprimento de obrigações sociais pela empresa prestadora de serviço e atribuição de plena efetividade à CNDT em relação aos contratos de terceirização entre as empresas (DELGADO, 2012, p.481-483).

Nesse contexto, analisando-se as potencialidades do emprego da negociação coletiva como instrumento de produção de normas jurídicas que regulam o tema, incorporando os mecanismos jurídico-retificadores descritos de modo a adequar a prática aos ditames do trabalho decente, verifica-se que ela desponta como instrumento hábil a esmiuçar o regramento autônomo da terceirização nos mais diversos aspectos, que vão desde a possibilidade da contratação da empresa prestadora de serviços, passando pelas condições de execução do contrato, e indo até mesmo ao ato de demissão do obreiro terceirizado, inclusive, dispondo acerca da possibilidade de sua (re)contratação. O exame dos instrumentos coletivos revelou, assim, uma ampla possibilidade de implementação dos mecanismos jurídicos retificadores da terceirização através da negociação coletiva, que estavam presentes em quase todas as normas coletivas analisadas. Além disso, vários acordos e (termos aditivos de) convenções coletivas de trabalho implementavam dois ou mais instrumentos jurídicos retificadores, e/ou diversas outras alternativas que vão além do que até então a doutrina sugeria como forma de adequação da terceirização à noção de trabalho decente.

No primeiro grupo de normas, englobou-se, assim, aquelas cujo conteúdo gravitava em torno da contratação e dispensa do trabalhador terceirizado, ou que restringiam a terceirização. Destarte, dentre as normas coletivas analisadas, observou-se que existiam

cláusulas que, inclusive, reputavam ser ilegal a terceirização, afastando-se a possibilidade de seu emprego, exceto em hipóteses pontuais, sob pena de aplicação de multa a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, limitando assim a possibilidade de admissão de empregados terceirizados:

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TERCEIRIZAÇÃO

Parágrafo Primeiro - O contrato de trabalho é relação jurídica que se estabelece entre o destinatário das tarefas prestadas e o seu prestador, **sendo ilegal a existência de interposto empregador. Dessa maneira, acordam as partes que não haverá nenhum tipo de contratação efetuado por interposta pessoa (terceiro), nem mesmo aquelas hipóteses previstas na legislação (Leis 6.019/79 e 7.102/83) ou qualquer outra legislação que venha a disciplinar a matéria.** Porém, fica garantida à empresa a contratação de terceiros, exclusivamente para os setores de transportes (motoristas), refeitório, serviços de vigilância, segurança armada e lavanderia de roupas.

Parágrafo Segundo - **A não observância pela empresa da presente cláusula ensejará o pagamento de multa** equivalente a cinco salários mínimos, por mês e por empregado contratado nesta situação, em favor do Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT (negritou-se)^{174, 175}.

As normas proibitivas da contratação de intermediários estão presentes também em outros instrumentos coletivos, funcionando como barreira ao aviltamento das condições de trabalho ou de ilegalidades na contratação de trabalhadores. Neste norte, a Federação dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Auxiliares de Administração de Armazéns Gerais, Similares, Conexos e Assemelhados do Estado de Santa Catarina – FETRAMMASC e a Cooperativa Agroindustrial Alfa, estabeleceram na cláusula sétima (“Da Terceirização”) que, a partir da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020¹⁷⁶, a empresa assume o compromisso de “não permitir a movimentação de mercadorias em suas dependências através de ‘chapas de rua’ ou outros assim denominados, salvo em caso de serem trabalhadores devidamente registrados pelas transportadoras e/ou fornecedores”.¹⁷⁷ A

¹⁷⁴ Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados, Frangos, Rações Balanceadas, Alimentação e Afins de Criciúma e Região – SINTIACR e Agroindústria Disner Ltda, registrado no MTE sob o nº SC002381/2019, em 09/12/2019.

¹⁷⁵ A título elucidativo, por se tratar de norma que restringe a terceirização, o parágrafo primeiro foi incluído no grupo 1. Já o parágrafo segundo, que traz penalidade pela violação da regra anterior, foi englobada no grupo 5.

¹⁷⁶ Registrado no MTE sob o nº SC000604/2018, em 26/04/2018.

¹⁷⁷ Com o intuito de facilitar a compreensão das atividades desempenhadas pelos denominados “chapas”, transcreve-se excerto de matéria da Secretaria de Comunicação do TST: “(...) existe aquele que trabalha na área urbana exercendo a função de carregar e descarregar mercadorias, popularmente conhecido como ‘chapa’. Diferentemente dos portuários, raramente estão filiados aos sindicatos da categoria. E por isso ficam à mercê da sorte. O nome ‘chapa’ vem do costume de o trabalhador, para oferecer seus serviços aos caminhoneiros que trafegam nas rodovias, usar pequena placa (chapa) de madeira, papelão ou metal com os dizeres: ‘ajudante’, ‘descarrego mercadoria’, ‘carga e descarga’, entre outros. (...) O subprocurador faz um alerta: as empresas de mudanças e armazenagem de cargas não podem utilizar o trabalho dos chapas para realizar o carregamento e descarregamento. Pois a atividade-fim dessas empresas é a movimentação de mercadorias, e os trabalhadores que exercem as atividades precisam ter vínculo de emprego. Nesse caso, de acordo com Fleury, o MPT investiga

norma ainda vai além, dispondo em seu parágrafo único que, nos termos da Lei 12.023/2009, quando da necessidade de suplementação de trabalhadores, visando ao atendimento de serviços imprevistos e/ou aumento da demanda, a empresa tem o dever de requisitar ao sindicato representativo dos obreiros, com quem celebra o Acordo Coletivo de Trabalho, trabalhadores avulsos, de forma supletiva¹⁷⁸, cuja remuneração será livremente negociada entre as partes (empresa e entidade sindical), podendo ser por produção, tarefa, peça ou diária¹⁷⁹.

De forma semelhante, possivelmente também tentando coibir a recrutamento dos “chapas de rua”, no Acordo Coletivo de Trabalho de 2021/2022,¹⁸⁰ celebrado entre a Federação dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias Em Geral e Auxiliares de Administração de Armazéns Gerais, Similares, Conexos e Assemelhados do Estado de Santa Catarina – FETRAMMASC e a empresa Concórdia Logística Portuária Ltda., as partes definem que, para evitar a precarização das relações de trabalho, recomenda-se utilizar trabalhadores avulsos arregimentados pelas agremiações sindicais, nos termos da Lei 12.023/2009. Todavia, curiosamente, em que pese referida norma ter o objetivo de coibir a precarização do trabalho, emprega o termo “recomenda-se”. Mas, lado outro, aplica o salário normativo aos empregados movimentadores de mercadoria que são abarcados pelo Acordo Coletivo de Trabalho convencionado, e também a toda categoria diferenciada profissional dos trabalhadores da movimentação de mercadorias auxiliares na administração em geral, que exerçam as funções descritas na norma coletiva, cujo teor, transcreve-se:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TERCEIRIZAÇÃO

Com o objetivo de evitar a precarização do trabalho, recomenda-se que, na contratação de serviços terceirizados discriminados na abrangência da categoria,

e, se constatada a fraude, ingressa com ação civil pública. ‘Examinamos o caso concreto, porque pode ser uma empresa que realmente está fazendo um trabalho eventual.’ Ele citou o exemplo de uma empresa de refrigerantes, que faça distribuição eventual em pequenas cidades. Disse que não faria sentido ter funcionários contratados à disposição para, apenas uma vez por semana, descarregar um pequeno volume de mercadorias. ‘A atividade fim dela não é a movimentação de carga, é a produção e a venda de refrigerante’, afirmou” (CORTEZ, 2012). Ressalte-se que esta matéria foi escrita antes de 2017, quando foi autorizada a terceirização nas atividades finalísticas da empresa.

¹⁷⁸ Registre que a Lei 12.023/2009, a qual dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso, estatui em seu art. 3º que “as atividades de que trata esta Lei serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso nas empresas tomadoras do serviço”, sendo que o art. 1º traz que “as atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades” (BRASIL, 2009).

¹⁷⁹ Insta mencionar que o parágrafo único, do art. 1º, da Lei 12.023/2009 informa que “a remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores avulsos e dos tomadores de serviços. (BRASIL, 2009)

¹⁸⁰ Acordo Coletivo de Trabalho registrado no MTE, sob o nº SC001841/2021, em 12/08/21.

que **utilize os trabalhadores avulsos arrematados pelas entidades sindicais, nos termos da lei 12.023/2009.**

Os empregados movimentadores de mercadorias abrangidos pelo presente instrumento coletivo receberão **o salário normativo (piso salarial) conforme atividade exercida e a presente norma coletiva aplicar-se-á a toda categoria diferenciada profissional** dos trabalhadores da movimentação de mercadorias auxiliares na administração em geral, que exercem as seguintes funções:

Parágrafo Único: Armazenagem: Compreendem como a atividade de movimentação de mercadorias em geral nas instalações de armazéns, Terminais Aduaneiros, Porto Seco, Logística, Terminais de Carga, recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, conferência de carga e descarga, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarregamento, quando efetuado por aparelhamento de empilhadeiras e transpaletas elétricas e serviços de coleta (negritou-se).

Merece nota também a Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, avençada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Chapecó – SITICOM e Sindicato da Indústria da Construção e de Artefatos de Concreto Armado do Oeste – SINDUSCON Oeste/Chapecó, a qual, na cláusula que estabelece as obrigações da tomadora de serviços em relação às empresas (sub)contratadas e seus trabalhadores, estatui também que “a contratação do Microempreendedor Individual caberá somente para atividades econômicas especificadas na legislação competente”¹⁸¹. Tudo indica que a cláusula tem por intento que a contratação do MEI não seja desvirtuada, para evitar que os direitos relacionados no instrumento coletivo sejam aplicados ao trabalhador que deveria ter sido devidamente registrado, mas foi admitido na condição de MEI, fora das hipóteses legais.

A isonomia das condições de trabalho, que abrange não só aspectos salariais mas também outros benefícios e direitos, e a representação sindical dos trabalhadores terceirizados pelo mesmo ente coletivo que representa os trabalhadores efetivos da empresa tomadora de serviços, normas estas conglobadas no grupo 2, foram temas que se repetiram em quase a metade dos instrumentos coletivos analisados¹⁸². Além disso, na maioria dos casos, o conteúdo da cláusula além de estabelecer que o sindicato dos trabalhadores subscritor da norma coletiva também passa a representar os empregados terceirizados, estendeu a estes os direitos/cláusulas do instrumento coletivo convencionado. A quantidade de vezes em que referido conteúdo aparece demonstra que tanto a questão da fragmentação sindical, bem como a da falta de isonomia de condições de exercício do labor, são mazelas que podem ser atenuadas ou até mesmo corrigidas através da negociação coletiva, a qual se revela como meio eficiente de dar guarida aos instrumentos jurídico-retificadores propostos pela doutrina,

¹⁸¹ Cláusula Vigésima sexta, §1º. Convenção Coletiva de Trabalho registrada no MTE sob o nº SC001164/2020, em 16/07/2020.

¹⁸² Conforme Tabela 2, Grupo 2, as normas com este conteúdo apareceram em 20 dos 42 instrumentos coletivos examinados.

alinhando o fenômeno terceirizante à noção de trabalho decente, que segundo a OIT, se edifica sob os pilares do diálogo social, extensão da proteção social, promoção do emprego de qualidade, e respeito às normas internacionais do trabalho, sobretudo os princípios e direitos fundamentais do trabalho, que abrangem a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (BRASIL, 2010, p. 4).

A título ilustrativo, transcrevem-se os conteúdos dos seguintes normativos: cláusula trigésima segunda (“Terceirização”), extraída da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário e Sindicato da Indústria da Construção e de Artefatos de Concreto Armado do Oeste – SINDUSCON; cláusula décima nona (“Terceirização”), do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas Industriais de Carnes, Derivados e da Alimentação de Guatambu e Região/SC - SINTRAG e a empresa Ludovico J. Tozzo Ltda.; e, por último, cláusulas segunda (“Abrangência”) e décima nona (“Mão-de-Obra Temporária/Terceirização”), do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, avençado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas de Carnes e Derivados e da Alimentação de Xaxim/SC e Indústria & Comércio de Erva-Mate Dois Irmãos Ltda.:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – TERCEIRIZAÇÃO

§7º. **Não haverá prejuízos de direitos trabalhistas entre empregados diretos e empregados terceirizados**; cabendo indistintamente direitos decorrentes de superveniente lei ou Instrumento Coletivo de Trabalho.

§8º. **Cabe ao Sindicato dos Trabalhadores ora conveniente, a integral representação de todos os trabalhadores terceirizados**, seja em funções próprias, similares ou conexas à indústria da construção e artefatos de cimento, conforme o Estatuto Social concomitante ao Quadro de Atividades e Profissões aludido pelo art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho. (negritou-se)¹⁸³

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TERCEIRIZAÇÃO

Os trabalhadores em empregos de terceiros temporários ou não, que exerçam suas atividades profissionais na empresa da categoria econômica abrangida por este instrumento, estarão beneficiados por este, sendo estendido a eles, todos benefícios nele constante, bem como sua representação por parte da entidade profissional subscritora. (negritou-se)¹⁸⁴

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), **abrangerá** a(s) categoria(s) Todos os trabalhadores da empresa Indústria e Comércio de Erva Mate dois Irmãos LTDA, e ainda **todos os trabalhadores terceirizados** que prestem serviços para a empresa Indústria e Comércio de Erva Mate dois Irmãos LTDA, com abrangência territorial em Xaxim/SC. (negritou-se)

¹⁸³ Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, registrada no MTE sob o número SC001489/2018, em 07/08/2018.

¹⁸⁴ Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, registrado no MTE sob o nº SC001695/2018, em 28/08/2018.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TERCEIRIZAÇÃO : MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

Os trabalhadores em empregos de terceirizados, temporários ou não, e os sub **contratados/terceirizados, que exerçam suas atividades profissionais, nas empresas da categoria econômica abrangida por este instrumento, estarão beneficiados por este, bem como a sua representação por parte da entidade profissional subscriitora.** (negritou-se)¹⁸⁵

Inclusive, apurou-se que houve norma coletiva que, além de estabelecer a isonomia das condições relativas à saúde e segurança no trabalho, alimentação, transporte, treinamento, atendimento médico/ambulatorial, treinamento, também estendeu aos terceirizados o direito ao mesmo salário base:

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA TERCEIRIZAÇÃO

Fica estabelecida a possibilidade de ocorrer em qualquer das atividades da empresa, inclusive na principal. **Os trabalhadores terceirizados tem direito, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação, serviço de transporte, atendimento médico ou ambulatorio, treinamento adequado, condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança e de instalações adequadas, inclusive o salário base acordado no presente Acordo.** (negritou-se)^{186 187}

No que diz respeito ao 3º agrupamento, que congloba as normas que versam sobre saúde e segurança no trabalho, a análise das normas coletivas evidenciou que houve maior preocupação em pormenorizar seu conteúdo entre os entes convenientes. Neste norte, a cláusula quinquagésima sétima (“Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e Terceirização”), do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 pactuado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Concessionárias no Ramo de Rodovias Públicas e Estradas em Geral no Estado de Santa Catarina e a empresa Autopista Planalto Sul S.A., ilustra bem como o tema foi abordado nos instrumentos coletivos examinados:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS E TERCEIRIZAÇÃO

A empresa deverá:

¹⁸⁵ Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, registrado no MTE sob o nº SC002247/2018, em 29/10/2018.

¹⁸⁶ Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, celebrado entre Sindicato dos Empregados da Indústria e Cerâmica para a Construção do Município de Tijucas-SC e a empresa Cerâmica Tupi Guarani Ltda., registrado no MTE sob o nº SC 000109/2021, em 27/01/2021.

¹⁸⁷ Ressalte-se que a primeira parte da cláusula reforça a possibilidade de terceirização em qualquer atividade da empresa, autorização esta já prevista pela Lei 6.019/74. Já os direitos assegurados aos terceirizados na segunda parte da cláusula, são os mesmos relacionados no art. 4º-C, da Lei 6019/74, inovando apenas em relação à extensão do mesmo salário base a estes empregados, uma vez que a Lei apresenta este benefício como faculdade das partes: “Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo” (art. 4º-C, §1º, da Lei 6019/1974). (BRASIL, 1974)

§ 1º - Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA/PCMAT, na forma das NR's 9/18, com ênfase para os seguintes pontos:

A) O PPRA deverá identificar os riscos de acidentes e ergonômicos, bem como descrever os tipos de EPI e EPC necessários;

B) Treinar e capacitar os trabalhadores, informando-os de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos, conforme item 9.5.2 da NR 9, bem como da NR 18;

C) Deverá conter planejamento anual, apresentando as datas que as ações serão realizadas e o responsável pela mesma a ser devidamente preenchido durante o ano, fazendo-se constar as datas em que efetivamente foram realizadas as ações previstas.

§ 2º - Elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, na forma da NR 7, mantendo-o atualizado através da elaboração do relatório anual previsto no item 7.4.6, consoante modelo constante no quadro III da referida Norma Regulamentadora. O PCMSO deverá conter a descrição dos tipos de exames admissionais, periódicos, de mudança de função e demissional, aos quais os trabalhadores deverão ser submetidos.

§ 3º - A empresa compromete-se a fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, EPI – Equipamento de Proteção Individual, em perfeito estado de conservação e funcionamento e adequados aos riscos da atividade desenvolvida pelo trabalhador, bem como torná-los obrigatórios (NR 6, item 6.6.1.d).

§ 4º - A empresa compromete-se a não permitir o ingresso ou a permanência de trabalhadores no canteiro de obras, sem que estejam assegurados pelas medidas previstas na NR 18 e compatíveis com a fase da obra (NR 18, item 18.13).

§ 5º - **A empresa exigirá treinamento admissional e periódico de todos os trabalhadores das empresas contratadas**, visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.

§ 6º - **A empresa informará as empresas contratadas dos riscos existentes e exigirá a elaboração das ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, específicas para cada função, com ciência aos trabalhadores**, com o objetivo de: 1) Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho; 2) Divulgar as obrigações e proibições que os trabalhadores devem conhecer e cumprir; 3) Dar conhecimento aos trabalhadores de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas; 4) Determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho; 5) Adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

§ 7º - **Nos casos de subcontratação, a empresa: A) Inclua nos contratos firmados a obrigação da contratada de cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho e fiscalizará o cumprimento destas; B) Informará a empresa contratada dos riscos existentes e a auxiliará na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços serão prestados (NR 7, item 7.1.3); C) Por meio de sua CIPA ou de designado, em conjunto com a da contratada ou seu designado, definirá mecanismos de integração e participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA's existentes (NR 5, item 5.47).**

(...)

§ 9º - As áreas de vivência deverão dispor de: instalações sanitárias, vestiário, alojamento, local para refeições e cozinha, quando houver preparo de refeições (NR 18, item 18.4.1). As empresas comprometem-se a instalar local adequado para que os trabalhadores possam tomar suas refeições, bem como a coibir que os trabalhadores preparem, aqueçam ou tomem suas refeições fora do local devido. As empresas comprometem-se a prover os canteiros de obra com instalações sanitárias adequadas, podendo ser utilizado banheiros móveis, ao estabelecido no item 18.4.2.3, da NR 18. Para os trabalhadores que prestam serviços dinâmicos itinerantes como, por exemplo, serviço de roçada a empresa se compromete a

disponibilizar veículos para conduzir os funcionários aos sanitários localizados nos postos de combustíveis, localizados ao longo do trecho rodoviário. (negritou-se)¹⁸⁸

A referida cláusula aborda os deveres da empresa em relação à saúde, segurança e higiene no meio ambiente laboral, sendo que diversos dispositivos são direcionados, especificamente, às empresas terceirizadas, inclusive estabelecendo deveres destas em relação a seus trabalhadores. Isso corrobora com o entendimento declinado anteriormente, no sentido da importância do diálogo entre os sindicatos, tendo em vista que, segundo as peculiaridades de cada local de trabalho, a empresa tomadora de serviços parece ser a mais adequada para definir os procedimentos de saúde e segurança do trabalho em seu âmbito. Tendo em vista que, conforme já arrematado, somente em relação ao trabalho temporário, a Lei 6.019/1974 trouxe como requisito do contrato a obrigação de conter disposições sobre saúde e segurança do trabalhador, independente do local da realização do trabalho (art. 9º, V), não reproduzindo este dever no contrato de prestação de serviços que rege a terceirização *strictu sensu* (art. 5º-B), a negociação coletiva se mostra como interessante alternativa para regulamentar esta temática. E conforme se depreende da tabela 2, dos 42 instrumentos coletivos analisados, 17 possuíam pelo menos uma norma tratando deste assunto (saúde e segurança no trabalho). 17 também foi o número de normas coletivas com alguma disposição quanto à fiscalização do cumprimento das obrigações sociais, como salários, recolhimentos previdenciários, FGTS, inclusive quanto à fiscalização do cumprimento e execução das normas de saúde e segurança no trabalho:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERCEIRIZAÇÃO

A contratada admite, remunera, dirige e dispensa seus empregados, estando comprometida com as obrigações trabalhistas e previdenciárias. **O Tomador de Serviços é responsável pela fiscalização do adimplemento destas obrigações, inclusive, quanto ao cumprimento e execução das Normas de Saúde e Segurança no Trabalho** nos canteiros de obras, fábricas e indústrias.

§1º. **O Tomador de Serviços poderá reter da empresa Contratada, a pecúnia a contento para garantia de pagamento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.** (grifou-se)¹⁸⁹

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS E TERCEIRIZAÇÃO

(...)

§ 8º - **A empresa fiscalizará o adimplemento das obrigações sociais por parte das empresas prestadoras de serviço a quem terceirizar trabalhos, efetuando repasse de verbas às contratadas apenas após a comprovação de pagamento dos**

¹⁸⁸ Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, registrado no MTE sob o nº SC001517/2018, em 10/08/2018.

¹⁸⁹ Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário e Sindicato da Indústria da Construção e de Artefatos de Concreto Armado do Oeste – SINDUSCON, registrada no MTE sob o nº SC001489/2018, em 07/08/2018.

salários, recolhimento previdenciário e de FGTS pela empresa contratada.
(grifou-se)¹⁹⁰

Das cláusulas, verifica-se que o dever de fiscalização por parte da tomadora de serviços veio acompanhado da possibilidade de retenção de valores devidos à reclamada. Tendo em vista que, na terceirização *strictu sensu*, a empresa contratante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e recolhimento das contribuições previdenciárias (art. 5º-A, §5º, da Lei 6.019/1974) (BRASIL, 1974), a regra parece resguardar a empresa tomadora de serviços. Mas de todo modo, parece favorecer também o trabalhador terceirizado, pois torna-se de interesse também da empresa contratante que a prestadora de serviços cumpra suas obrigações sociais. A fiscalização do cumprimento das obrigações por parte da empresa terceirizada, em que pese não ter sido mencionada de forma enfática como um mecanismo retificador da terceirização, mostra que a criatividade jurídica presente na negociação coletiva congrega muitas possibilidades aptas a corrigir suas contradições. Nesse contexto, o último grupo de normas também ilustra bem as potencialidades latentes da negociação coletiva. Em que pese trazerem regulações esparsas que não se replicaram em outras normas coletivas, podem contribuir para a adequação da terceirização aos ditames do trabalho decente, seja de forma direta, estabelecendo deveres acessórios, ou mesmo indireta, neste último caso, estatuidando penalidades para o caso de descumprimento das normas pactuadas. Assim, no grupo denominado de “outras normas”, estavam presentes preceitos que estabeleceram obrigações como as seguintes:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERCEIRIZAÇÃO

(...)

§4º. O Tomador de Serviços enviará relatório semestral ao sindicato dos trabalhadores, informando dados de empresas terceirizadas (Contratadas), constando CNPJ, nome do responsável e número de telefone.

§5º. No ato da Assistência à Rescisão Contratual na entidade sindical a Contratada apresentará relatório atualizado demonstrando realizações das contribuições sindicais gerais e mensalidades sociais com respectivos valores, atinentes ao sindicato dos trabalhadores e ao sindicato patronal. (grifou-se)¹⁹¹

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TERCEIRIZAÇÃO

(...)

Parágrafo Segundo - A não observância pela empresa da presente cláusula ensejará o pagamento de multa equivalente a cinco salários mínimos, por mês e

¹⁹⁰ Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, celebrado entre Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Concessionárias no Ramo de Rodovias Públicas e Estradas em Geral no Estado de Santa Catarina e Autopista Planalto Sul S.A., registrado no MTE sob o nº SC001518/2018, em 10/08/2018.

¹⁹¹ Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, avençada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário e o Sindicato da Indústria da Construção e de Artefatos de Concreto Armado do Oeste – SINDUSCON, e registrada no MTE sob o nº SC001489/2018, no dia 07/08/2018.

por empregado contratado nesta situação, em favor do Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT. (grifou-se)¹⁹²

O cotejo entre os instrumentos coletivos revelou a presença pontual de disposições que tratam da responsabilidade patrimonial da empresa tomadora de serviços, dado que revela surpresa, tendo em vista que este é um dos debates mais presentes na doutrina e jurisprudência. Em razão da baixa incidência de cláusulas tratando desta temática, contabilizou-se referidos dispositivos também dentro da categoria em exame (“outras normas”). A questão da responsabilidade se manifestou nas normas coletivas ligadas ao setor da construção civil. Conforme já indicado anteriormente, o art. 455 da CLT (BRASIL, 1943) estabelece que nos contratos de subempreitada, o subempreiteiro responde pelas obrigações derivadas do contrato de emprego que celebrar com seus trabalhadores, cabendo a estes, todavia, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Quanto ao dono da obra, nos termos da OJ 191 da SDI-1 do TST (BRASIL, 2011a), este não pode ser responsabilizado nem solidária nem subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, com exceção dos casos em que o dono da obra é empresa construtora ou incorporadora¹⁹³. Tendo em vista estas restrições de responsabilidade em relação ao dono da obra, a Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário e o Sindicato da Indústria da Construção e de Artefatos de Concreto Armado do Oeste – SINDUSCON¹⁹⁴, decretou a responsabilidade tanto do empreiteiro principal quanto do proprietário da obra, em virtude do inadimplemento das obrigações do subempreiteiro e, ainda, equiparou o proprietário da obra aos incorporadores, para efeitos legais e jurídicos, sempre que o empreendimento tiver fins lucrativos¹⁹⁵.

A sistematização e análise das normas coletivas demonstrou, assim, que a negociação coletiva empreendida pelas agremiações sindicais é um interessante (e talvez, necessário)

¹⁹² Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, celebrada entre o Sindicato das Indústrias de Carne e Beneficiamento de Cereais do Município de Nova Veneza e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados, Frangos, Rações Balanceadas, Alimentação e Afins de Criciúma e Região – SINTIACR, registrada no MTE sob o nº SC002774/2018, em 26/12/2018.

¹⁹³ Cabe mencionar que no Incidente de Recursos de Revistas Repetitivos nº 6 do TST esmiúça questões atinentes à extensão do conceito de dono da obra.

¹⁹⁴ Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, registrada no MTE sob o nº SC001164/2020, em 16/07/2020.

¹⁹⁵ “Cláusula Vigésima Sexta (da Terceirização): (...) §6º Nos contratos de subempreitada, responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, todavia, aos trabalhadores e trabalhadoras, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal, bem como o proprietário da obra, pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. §7º. Os proprietários das obras, sejam pessoas físicas ou jurídicas, serão considerados incorporadores para todos os efeitos legais e jurídicos, sempre que o empreendimento tiver fins comerciais ou lucrativos”.

meio que pode (e deve) ser empregado como forma de adequar o fenômeno terceirizante aos postulados do trabalho decente, o qual integra um dos 17 ODS incluídos na Agenda 2030, e também é elemento importante para uma transição energética justa. No âmbito do Estado de Santa Catarina, dentro do quadriênio analisado, quase metade dos instrumentos coletivos examinados possuíam normas que versavam sobre a extensão de suas cláusulas aos terceirizados e/ou representação sindical desses trabalhadores, aspectos estes que, inclusive, têm o potencial de solucionarem o debate acerca de qual seria ente coletivo que deveria representar esses trabalhadores, seja na terceirização interna ou externa, no âmbito da atividade econômica desenvolvida por eles, e fomentar a isonomia de condições de trabalho entre terceirizados e efetivos. As normas coletivas ainda foram além, regulando através dos agentes envolvidos, inclusive, questões atinentes à saúde e segurança no trabalho do empregado terceirizado, fiscalização da empresa prestadora de serviços e, em alguns casos, até mesmo restringindo a possibilidade de terceirização em determinada empresa com o intuito de evitar a precarização do trabalho.

Todavia, é importante trazer à baila várias advertências. Conforme se sublinhou durante toda a pesquisa, a negociação coletiva é aqui examinada como forma alternativa de adequação da terceirização à ideia de trabalho decente, pois o instituto, pelos fundamentos aqui trazidos, é incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Em que pese quase metade das cláusulas coletivas versarem sobre contratação, dispensa e restrição à terceirização, chama a atenção que os sindicatos ainda não conseguem impedi-la. Inclusive há registro de cláusula que, conquanto repete ser ilegal a terceirização, excepciona algumas formas de contratação de terceiros.

No mesmo norte, embora louvável que 20 dos 42 instrumentos coletivos analisados tenham normas que versam sobre representação sindical e extensão de cláusulas/benefícios/direitos aos terceirizados, sendo que a maioria inclusive trata de ambos os temas concomitantemente, significa também dizer que as demais 22 cláusulas não versam sobre esta temática. Tal fato desperta preocupação, tendo em vista que a isonomia de condições de trabalho é um dos principais desafios quando se propõe retificar as mazelas ocasionadas pela terceirização. Desperta alerta, também, o baixo registro de preceitos tratando da responsabilidade do tomador de serviços, após a reforma trabalhista ter se contentado apenas com a responsabilidade subsidiária deste. Merece nota, ainda, que tendo em vista o recorte espacial aqui adotado, restringindo-se a consulta aos instrumentos coletivos do âmbito do estado de Santa Catarina, não se pode inferir, a princípio, que os percentuais de cada temática de cláusula aqui encontrados guardarão correspondência em outros estados, pois

cada setor da economia parece ter prioridades temáticas em suas negociações, e em cada região do país uma ou outra atividade econômica pode ser predominante.

Assim, o exame destes dados pode suscitar conclusões diferentes a depender do observador. Este pode entender que os esforços dos sindicatos têm sido insuficientes na retificação das mazelas ocasionadas pela terceirização. Não há dúvida que há espaço, na negociação coletiva, para progressão dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Todavia, este mesmo observador pode compreender que os resultados encontrados nesta investigação merecem ser enaltecidos, pois, em um cenário marcado pelo crise do sindicalismo e pela fragilização da própria representação sindical do trabalhador terceirizado que suscita divergências até mesmo em relação ao seu sindicato representativo, conseguir tais progressos na negociação coletiva seria louvável.

Objetivamente, analisando os dados encontrados, pode-se afirmar, diante dos objetivos propostos para pesquisa, que a negociação coletiva, enquanto instrumento alternativo para a adequação da terceirização aos postulados que integram a noção de trabalho decente, mostra aptidão para a tarefa. Repita-se que ela não é o único meio de fazê-lo, devendo ser conjugada com todos os esforços possíveis, tanto no sentido de obter maiores progressos nesta missão, bem como de se buscar a retificação da terceirização por outros meios. Ou seja, ela não é a única ferramenta apta a promover a adequação da terceirização, mas dentro de um cenário em que os trabalhadores e seus entes representativos (e até mesmo outras organizações e entidades) devem buscar o protagonismo na luta por suas demandas, em virtude dos recentes posicionamentos do Poderes Judiciário e Legislativo acerca do tema, ela se mostra um instrumento importante no enfrentamento desse desafio. Mas ressalte-se, mais uma vez, que a negociação coletiva só pode (e deve) ser empregada, visando a progressividade dos direitos dos trabalhadores terceirizados, em observância do princípio da adequação setorial negociada.

Deste modo, a negociação coletiva desponta como forma democrática de construção de soluções para os problemas conhecidos e contingências decorrentes do modelo terceirizante, e cujo potencial retificador abre uma multiplicidade de possibilidades corretivas das mazelas ocasionadas pelo fenômeno a serem exploradas, podendo inclusive ir além das proposições doutrinárias quanto aos mecanismos aptos a adequar a terceirização à noção de trabalho decente. Outrossim, os acordos e convenções coletivas possibilitam que sejam minudenciados aspectos relativos à prestação do serviço do empregado terceirizado, coibindo desde as formas de contratação fraudulenta em determinado setor, bem como detalhando como deve se dar o treinamento e cumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho.

Deste modo, o estudo empreendido até aqui apontou que a terceirização é fenômeno multifacetado, que precariza as condições de trabalho, violando sobretudo os princípios da isonomia das condições de trabalho e da vedação do retrocesso social. Em que pese os esforços hermenêuticos da literatura trabalhista com vistas a trazer balizas à prática, sugerindo instrumentos jurídico-retificadores com o intuito de corrigir ou mesmo atenuar, as incongruências e aviltamento ocasionado pelo emprego do instituto, tais mecanismos encontram tímida recepção na jurisprudência consolidada e na superveniente legislação regulamentadora do tema. Nesse contexto, aventando-se a possibilidade de colocar os próprios trabalhadores através de seus entes representativos na condição de protagonistas de seu futuro, tendo em vista que os Poderes Legislativo e Judiciário não refrearam a prática. Verificou-se a possibilidade da construção de soluções de forma democrática através da negociação coletiva, enquanto espaço apto a adequá-la à noção de trabalho decente, apresentada pela OIT. Com isso, no caso brasileiro, a negociação coletiva se apresenta como uma interessante perspectiva de implementação dos mecanismos jurídicos retificadores da terceirização. Todavia, é importante ressaltar que o sindicalismo brasileiro atravessa um momento de crise que teria se iniciado na década de 1990, o que torna relevante analisar, ainda que sucintamente, o papel que a negociação coletiva assume neste cenário. Outrossim, é cediço que os desafios que o tema traz não se esgotam no objeto dessa pesquisa, uma vez que, em um mundo globalizado como nosso, as cadeias de terceirização muitas vezes se derramam em direção a outros países, razão pela qual destinamos um tópico para fazer uma breve menção ao tema e propiciar aprofundamento dos debates. O intuito não é pormenorizá-lo, pois vai além do recorte temático aqui proposto, e sua complexidade exigiria um estudo em apartado, mas apenas destacar sua importância, mostrando as dificuldades de se superarem os desafios relacionados ao processo terceirizante.

3.5 APONTAMENTOS CRÍTICOS

Conquanto o recorte temático desta pesquisa esteja adstrito ao Brasil, não há como deixar de mencionar que a terceirização, enquanto fenômeno complexo e globalizante que é, pode-se espalhar-se além das fronteiras nacionais em direção, em regra, a países em que a mão de obra é mais barata. Nesse contexto, Silva (2015, p. 49-50) destaca que a passagem da organização rígida e verticalizada das empresas, para um modelo flexível, envolvida pelo sistema de comunicação, que entrelaça as empresas em rede, permite um círculo organizacional variado, que pode acontecer numa rede local, mas também nacional e

internacional. E a terceirização, que se torna o elixir da atividade empresarial, passa a atingir todos os setores e ramos produtivos e de serviços, de maneira que as empresas globais, sustentam ter de aumentar sua produtividade e competitividade neste novo cenário, o que se dá às custas da corrosão das condições e direitos trabalhistas. Assim, “a informalidade se expande em todas as partes do mundo e a terceirização constitui-se em um dos seus principais mecanismos” (ANTUNES, 2018, p. 173). Deste modo, a negociação coletiva enquanto modelo de construção dialógica de soluções, encontra desafios mais difíceis (e complexos) de serem solucionados, quando a terceirização externa ocorre em direção a outros países. Assim, neste último tópico, conjuntamente com um breve exame da crise do sindicalismo, analisa-se as possibilidades e potencialidade de, através da negociação coletiva transnacional, adequar-se a terceirização externa, em direção a outros países, aos ditames do trabalho decente.

3.5.1 Crise do sindicalismo

Ponderou-se no tópico 3.1 que nas últimas décadas o sindicalismo brasileiro assume um caráter propositivo, desprendendo-se da antiga postura combativa, em um cenário marcado por sua fragmentação em decorrência da nova morfologia da classe trabalhadora que desponta, bem como pelo fim da contribuição sindical obrigatória. Delgado (2017a, p. 184), inclusive, fala em crise do movimento sindical. Relata o autor que essa crise ocorre não só no Brasil, mas em distintos países capitalistas desenvolvidos no final dos anos 1970 e início dos anos 1980, sendo caracterizada pela redução das taxas de sindicalização dos trabalhadores, pela diminuição da influência das agremiações tanto no plano político-institucional quanto no plano intra e interempresarial e também em virtude da adoção pelos governos de políticas que esvaziam as conquistas do *Welfare State*. Uriarte (2012, p. 47-48) na mesma linha, vê como manifestação dessa crise o decréscimo ou estagnação da taxa de filiação sindical e queda na representatividade dos sindicatos. Atribui à política econômica neoliberal uma das principais causas dessa crise, que na seara trabalhista adota como receituário a individualização das relações laborais, alcançada por meio da retirada, por parte do Estado, da regulamentação protetora do trabalhador individual, bem como intervenção deste mesmo Estado, de forma restritiva ou limitativa em relação à ação coletiva. Já Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2014, p. 81), no mesmo norte aponta como face desta crise do sindicalismo contemporâneo a prevalência do reformismo, que ao longo da história contemporânea deixou de lado os movimentos contra-hegemônicos

No Brasil, este processo teria se iniciado na década de 1990, tendo por peculiaridade a pulverização das entidades de trabalhadores em razão da tendência ao fracionamento das categorias, o que traduziria um fenômeno mais conjuntural e artificial, do que estrutural, em virtude da adoção de uma linha interpretativa do ordenamento jurídico contrária a ideia de aglutinação, agregação e empoderamento dos trabalhadores, pautado pelo critério da especialização¹⁹⁶(DELGADO, 2017a, p. 184-186). Além disso, Oliveira, Galvão e Campos (2019, p. 670) recordam que, com a Reforma Trabalhista, disseminou-se uma gama de formas contratuais precárias que afetam a base de representação dos sindicatos historicamente ancorada nos assalariados formalizados, fazendo crescer o número de trabalhadores não filiados a sindicatos e não cobertos por convenções e acordos coletivos. Uriarte (2012, p. 49), no mesmo norte, mas indo além do caso brasileiro, pondera que a descentralização do trabalho, os processos de terceirização, a pejotização, os falsos autônomos, etc, são fatores que atuam na dinâmica de redução/estagnação das taxas de sindicalização e de representatividade sindical.

Anteriormente, no tópico 3.1, se destacou também que a Constituição de 1988 manteve traços do modelo corporativistas na estrutura sindical, como o financiamento compulsório dos sindicatos via imposto sindical, a unicidade sindical, a base territorial mínima, o controle político-administrativo dos sindicatos, por meio da União, através do Ministério do Trabalho e a intervenção da Justiça do Trabalho por meio da sentença normativa nos processos de dissídio coletivo (DELGADO, 2017a, p. 170-173)¹⁹⁷. Walküre Lopes Ribeiro da Silva (2017, p. 145), no mesmo norte sublinha que apesar da Carta Constitucional de 1988 ser um marco essencial na ruptura com esse modelo, “o rompimento com o corporativismo não foi total, sobrevivendo no novo texto constitucional duas características centrais: a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória”. Acrescenta a autora que a modernização das relações de trabalho passa pela eliminação destas duas características que comprometem a representatividade dos sindicatos e, por consequência, a negociação coletiva e a concertação social por eles desenvolvidas, as quais são instrumentos fundamentais para a pretendida reestruturação da sociedade.

¹⁹⁶ Delgado (2017a, p. 105) adverte que com o fim da comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho após o advento da Constituição de 1988 (art. 8º, I e II, CRFB/1988), espalhou-se no âmbito do sindicalismo uma interpretação restritiva de categoria profissional, ocasionando o fracionamento de sindicatos de trabalhadores. Isso porque, esta interpretação restritiva se fundamenta no critério da especialização da entidade sindical em detrimento da ideia de agregação, que seria mais própria à estrutura e objetivos sindicais.

¹⁹⁷ Vários destes elementos corporativistas presentes na Constituição de 1988, persistem ainda hoje. Outros como a obrigatoriedade da contribuição sindical, foram revogados.

Em que pese a Reforma Trabalhista ter extinto a contribuição sindical obrigatória, ponderam Ana Clara Matias Brasileiro e Carol Matias Brasileiro (2021, p. 2415) que ela não veio acompanhada do fim da investidura sindical e da unicidade sindical, e tampouco de qualquer período de transição, mas, pelo contrário, veio seguida da “possibilidade de se negociar aquém do patamar civilizatório mínimo estabelecido pela lei e do fim da ultratividade das negociações coletivas”. Consideram, assim, o fim da contribuição sindical obrigatória, nestes moldes, um instrumento de empobrecimento do movimento sindical que pode, inclusive, levar a sua asfixia financeira.

E, conforme recorda Massoni (2017, p. 259, 269), “a aposta na negociação coletiva de trabalho para definir e ‘modular’ novos estatutos protetivos, compatíveis com as exigências contemporâneas, por óbvio, demanda um sindicalismo representativo e atuante, capaz de ler e capitalizar essas novas demandas”, pois se assim não for, sequer as leis seriam observadas, exigindo o caminho da mudança a participação dos sindicatos como importante ator deste processo, nele interferindo ativamente. Lembra Uriarte (2012, p. 49) que diferente da mera representação, a representatividade é a capacidade de convocar e arrastar da agremiação sindical, mobilizando trabalhadores filiados e não filiados. Massoni (2017) sugere, assim, que os sindicatos devem encontrar e afirmar novos tipos de solidariedade e de identidades, ampliando seu olhar protetivo para que não contemple apenas os tradicionais empregados com contrato de trabalho pleno e duração indeterminada.

Todavia, conforme lembra Walküre Lopes Ribeiro da Silva (2013, p. 137) “a problemática da negociação coletiva não está dissociada da liberdade sindical, e essa inexistente onde se consagra a unicidade sindical”. Explica a autora que a negociação coletiva não assume legitimidade com uma estrutura sindical corporativista, onde os sindicatos figuram como sujeitos estipulantes, pois em um regime com plena liberdade sindical, o trabalhador insatisfeito com sua agremiação, desfilia-se dela e organiza ou liga-se a outro sindicato que melhor represente seus interesses.

Diante destas breves considerações, insta salientar que esta pesquisa não ignora este momento conjuntural marcado pela crise do sindicalismo. Pelo contrário, busca alternativas para adequar a terceirização, nesse cenário de prestígio à negociação coletiva, pois, conforme adverte Andrade (2014, p. 80) o esforço hermenêutico tradicional não tem conseguido desnudar os sentidos do fenômeno terceirizante, propondo soluções para, ao menos, minimizar o impacto da radical transformação imposta pelo modo de acumulação flexível, uma vez que as propostas predominantemente têm sido variáveis voltadas apenas ao interior dos (sub)sistemas jurídicos ou para sua reformulação e adaptação.

A fragmentação do sindicalismo ocasionada pela terceirização, somada a um ambiente corporativista que ainda não garante a plena liberdade sindical, e a presença de poucos sindicatos verdadeiramente fortes e representativos, são fatores que não podem ser descartados quando se analisa a negociação coletiva enquanto possibilidade retificadora da terceirização. Por esta razão é importante sublinhar que é papel dos estudiosos e operadores do Direito do Trabalho insistir que o fenômeno não se compatibiliza com os postulados constitucionais, conforme aqui demonstrado, e, de forma, alternativa, a partir do ordenamento jurídico, mostrar estratégias que possam subverter a lógica terceirizante, seja apresentando fundamentos que possam ser absorvidos pelos operadores do Direito, corrigindo suas distorções (instrumentos jurídicos-retificadores), seja por intermédio de outros métodos, como o aqui indicado: a negociação coletiva. Este último caso exigiu, conforme aqui se analisou, (re)interpretações do sistema normativo, com o intuito de fortalecer a representação e representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados.

Assim, a indicação da possibilidade de representação dos obreiros terceirizados pelo sindicato dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços, ou até mesmo compartilhada, com a participação também da agremiação que representa os trabalhadores terceirizados, em determinadas hipóteses; a imperatividade de prévia negociação coletiva para que ocorra terceirização; a aplicação da Convenção 87 da OIT e; o reconhecimento de que este processo negocial só pode buscar a progressividade dos direitos trabalhistas, são possibilidades que podem (e devem) ser absorvidas no processo de regulação social do trabalho, seja pelo entes estatais ou pelos demais atores sociais responsáveis por encabeça-los. Ademais, na análise e sistematização dos instrumentos coletivos observou-se que algumas dessas possibilidades conseguiram ser incorporadas nas negociações coletivas, ao vincular a representação dos trabalhadores terceirizados ao sindicato que defende os empregados efetivos da empresa tomadora de serviço, e, ainda, estendendo-se os mesmos direitos.

A partir do exame dos instrumentos coletivos selecionados, pode-se afirmar que houve êxito, em certa medida, na conformação da terceirização aos ditames do trabalho decente, ao menos no plano formal, uma vez que não constitui objeto desta averiguação se, na prática, as avenças coletivas foram integralmente obedecidas (mas há sempre a possibilidade de se recorrer à Justiça do Trabalho). Mas, por outro lado, aponta-se que há caminhos para avanço, pois o ideal seria que a correspondência de direitos entre efetivos e terceirizados ocorresse em todas as relações, tendo em vista que a terceirização viola direitos sociais dos trabalhadores nas mais diversas searas.

Outrossim, repise-se, não se apregoa que a negociação coletiva seja o único meio de adequação da terceirização à noção de trabalho decente, mas apenas uma possibilidade capaz de elevar o nível de proteção do trabalhador terceirizado. Mas seu emprego, lado a lado com outras medidas contra-hegemônicas (afinal um procedimento não exclui o emprego do outro), mostra-se como possibilidade que merece ser melhor investigada e aperfeiçoada mesmo no atual cenário marcado pela crise do sindicalismo, pois os instrumentos jurídicos-retificadores da prática foram timidamente recepcionados pela legislação e jurisprudência, as quais, pelo contrário, não só não coíbem o uso do instituto, como o toleram e pareceram incentivar sua disseminação.

Deste modo, verifica-se que mesmo diante dos desafios enfrentados pelo sindicalismo, a negociação coletiva se mostra como interessante alternativa para elevação do piso de direitos sociais garantidos aos empregados terceirizados.

3.5.2 Possibilidades e potencialidades de negociações coletivas transnacionais

Fundada na ideia de solidariedade entre trabalhadores, Isabelle Ferreras (2021, p. 30) incita a priorização de uma negociação coletiva que ultrapasse o âmbito regional e nacional, em direção à economia global, o que concretamente significaria que a “empresa não deveria poder negociar condições de emprego ou de trabalho menos favoráveis para seus(uas) trabalhadores(as) do que as normas negociadas em nível setorial e em nível mundial ou internacional”. Mas a possibilidade de negociação coletiva transnacional¹⁹⁸ esbarra em diversas barreiras, em virtude da soberania de cada Estado. Assim, a diversidade legislativa, os agentes habilitados a capitanear o processo negocial, e a coercibilidade do eventual instrumento coletivo, são questões iniciais, que exigem uma análise aprofundada para serem enfrentadas. Cordeiro (2014, p. 19) lembra que no Brasil, a Constituição reconhece apenas acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI), sendo que, ainda assim, no plano infraconstitucional, estes instrumentos coletivos encontram limitações quanto aos sujeitos legitimados e abrangência territorial, de modo que a estrutura vigente do ordenamento jurídico brasileiro não se mostraria, aprioristicamente, receptiva às modalidades transnacionais de negociação coletiva. Todavia, acrescenta o autor que “essa aparente

¹⁹⁸ Mister salientar que emprega-se o termo “transnacional” sem qualquer rigor científico, que objetive colocá-lo na condição de categoria com elementos próprios, mas apenas para tratar de processos negociais que ultrapassem o âmbito do território nacional.

incompatibilidade sistêmica com as estruturas normativas sindicais e empresariais de status global, entretanto, não pode ser suficiente para repelir uma regulação mais ampla das relações de trabalho”

Cordeiro (2014, p. 53-55) ressalta ainda que como os atores privados não são investidos da ideia tradicional de soberania, falta-lhes a coercibilidade enquanto elemento capaz de concretizar os instrumentos regulatórios. Lado outro, a flexibilidade e fluidez deles são potencializadas no conjunto de características indispensáveis à atuação no plano da sociedade global. A falta de coercibilidade é trocada, assim, pela transparência e interlocução dos agentes envolvidos. Ocorre um processo contínuo e gradativo de aquisição de credibilidade perante a sociedade que atinge seu ápice com o reconhecimento espontâneo e inequívoco da imperatividade dos comandos. Nesse contexto, tendo em vista que o núcleo regulatório estatal tradicional concentra seus esforços normativos levando em consideração um trabalho centralizado e localizado, enquanto fenômeno nitidamente territorial, os padrões de regulação típicos não apresentam um resultado adequada para garantia de um piso mínimo de proteção social dos trabalhadores, não encontrando, assim, amparo no enfrentamento dos problemas típicos contemporâneos (CORDEIRO, 2014, p. 108, 111, 113), de modo que:

diante da pulverização das ações das corporações transnacionais, as violações de direitos sociais podem ser multiplicadas e desterritorializadas e muitas vezes respaldadas pela eloquente omissão dos Estados que as abrigam. As coalizões de trabalhadores de caráter global, nessa perspectiva, poderiam ocupar espaços deixados pela estrutura nacional omissa ou pouco atuante na defesa dessas prerrogativas (CORDEIRO, 2014, p. 135).

Nesta senda, Evans também destaca a comunhão de esforços transnacionais como estratégia catalisadora de vitórias e de revigoração das forças sociais de trabalho. Cita como exemplo, o emprego de técnicas de chantagem patronal ao revés¹⁹⁹, tanto em países do norte, como do sul global, como forma de conexão transnacional de trabalhadores, descrevendo vários casos exitosos, dentre eles, a união de trabalhadores da planta brasileira da Volkswagen com sindicalistas da Alemanha, que levou ao uso de *acordos marco globais* concebidos para vincular operações da empresa pelo mundo a padrões aceitos pela companhia matriz em seu país sede, como ocorrido entre o Brasil e empresa Daimler, em 2002. Apesar de reconhecer nesta experiência que “a abertura para as estratégias transnacionais, combinada

¹⁹⁹ A partir da técnica corporativista da ‘chantagem patronal’, que utilizaria locais onde o movimento dos trabalhadores é fraco para minar a sua posição onde este é forte, sugerindo o termo a possibilidade de se fazer o inverso – “expandir o poder dos trabalhadores debilitados em seu próprio local de trabalho, através de sua conexão com trabalhadores de locais onde o trabalhismo é mais forte” (EVANS, 2015, p. 461).

com capacidades políticas e organizacionais construídas por décadas de lutas, fez do movimento dos trabalhadores brasileiro um aliado valioso”, o autor adverte que “os impérios de corporações multinacionais nunca se limitam a conectar unicamente dois mercados nacionais”, de modo que “o movimento global de trabalhadores tampouco pode dar-se por satisfeito com as conexões bilaterais. As conexões nacionais devem ser eventualmente imersas em estruturas mais amplas se querem exercer um poder real na economia global” (PETER EVANS, 2015, p. 469, 473). De forma semelhante, Braga e Santa (2015, p. 532) também ponderam que a mercantilização do trabalho humano, ao mesmo tempo que se constitui uma fonte de precarização da condição proletária, também estimula o surgimento de contramovimentos sociais em escala nacional e transnacional, mas não se pode perder de vista que, “apesar da interconexão global e da mútua influência, os contramovimentos de trabalhadores precários são plasmados, sobretudo, pelo terreno político nacional”.

Assim, no âmbito normativo, tendo em vista que os regramentos laborais não se mostrariam suficientes em relação às estruturas tradicionais, diante das relações travadas além do âmbito do Estado-nação, desponta uma demanda regulatória que fuja da conformação hierárquica tradicional, mediante a utilização de matrizes normativas diversas das usuais, de modo que o emprego simultâneo das regras de direito internacional clássico, regulamentos empresariais, códigos de conduta que versam sobre o direito do trabalho, contratos coletivos transnacionais e outros instrumentos regulatórios, atestam a importância da transversalidade no manejo de questões laborais transnacionais. Mas, impõe-se que “a busca por respostas contemporâneas para o dilema de regulação das relações de trabalho não implica a eliminação desse padrão de garantia” (CORDEIRO, 2014, p. 112). Nesse cenário, Wolney de Macedo Cordeiro (2014, p. 116) pontua que há diferentes referenciais que contemplam uma resposta diferenciada para a edificação de uma estrutura de regulação social fora dos padrões tradicionais, dentre os quais se situam o direito comunitário e da integração, a atuação de corporações transnacionais e a atuação sindical transnacional.

Cordeiro (2014, p. 141) acrescenta ainda, que “a enumeração dos padrões regulatórios sociais não é tarefa fácil, tendo em vista a multiplicidade de suas manifestações e a diversidade dos atores sociais envolvidos”. E esta diversidade gravita em torno de todos seus elementos como os sujeitos envolvidos, o objeto e o limite de abrangência das normativas, de modo que sugere o termo contrato coletivo transnacional enquanto categoria jurídica que abrange toda e qualquer manifestação de vontade privada direcionada à regulamentação do trabalho além das fronteiras nacionais, definindo-o como “as declarações de vontade de incidência além dos limites do Estado-nação, ajustadas mediante a interferência de entidades

não integrantes das estruturas estatais típicas e destinadas ao reconhecimento dos direitos sociais de forma abstrata” (CORDEIRO, 2014, p. 142,148)

A partir da categoria contrato coletivo transnacional, Cordeiro (2014, p. 150-151) salienta que ela pode ser fragmentada em três tipos diferentes, pautando-se pela natureza da manifestação de vontade e dos declarantes envolvidos: a primeira espécie, “de iniciativa unilateral privada”, se dá a partir do voluntarismo de entidades empresariais no reconhecimento de obrigações sociais em um plano transnacional, tendo como grande exemplo os códigos de conduta empresarial²⁰⁰. Já em relação ao segundo tipo, “de iniciativa unilateral quase-privada”, diferentemente do primeiro, “o contexto regulatório é apresentado por um ator quase-privado dotado de reconhecimento e credibilidade social, cumprindo à corporação transnacional aceitar ou não os termos propostos”, merecendo destaque nesse grupo, as instituições internacionais de padronização como a *International Organization for Standardization – ISO* (CORDEIRO, 2014, 157, 161)^{201 202}. Por derradeiro, a categoria

²⁰⁰ “Os códigos de conduta são declarações de vontade emanadas de corporações transnacionais e não se prendem a um determinado território, sendo aplicáveis em todo Estado no qual tal empresa mantenha seus negócios (abrangência). Tais códigos emanam exclusivamente do exercício da autonomia de vontade no plano privado, sem qualquer interferência da estrutura estatal, sendo caracterizados pela expressão do voluntarismo empresarial (natureza dos contratantes). Finalmente, os códigos de conduta em matéria laboral estabelecem, mesmo que em um plano principiológico, orientações ou prescrições a serem observadas de forma abstrata, no âmbito das relações de trabalho firmadas pelo próprio declarante (conteúdo normativo)” (CORDEIRO, 2014, p. 148-149). Tendo em vista que os códigos de conduta representam manifestações unilaterais e espontâneas da entidade corporativa envolvida, Wolney de Macedo Cordeiro (2014, p. 129-131) pondera que ele teria um “caráter retórico”, “aderindo a uma função preponderantemente midiática”, pois estariam servindo aos interesses dessas entidades, reduzindo-se a “uma mera peça panfletária”. Apesar das críticas, menciona que devem ser reconhecidas as tentativas de criação, em um plano global, de mecanismos capazes de estabelecer credibilidade aos códigos de conduta, como a instituição de estruturas privadas de controle e acompanhamento deles. Acrescenta, assim, que “a eventual retórica corporativa no manejo desses instrumentos regulatórios não afasta a possibilidade de serem exigidos os compromissos assumidos, pois, ao se reconhecer a validade intrínseca dos códigos de conduta, os elementos de motivação destinados a sua produção seriam absolutamente irrelevantes. A autoridade regulatória dos códigos de conduta decorreria da sua construção formal e da divulgação do compromisso público, mesmo que venha a esconder interesses inconfessáveis” (CORDEIRO, 2014, p. 154).

²⁰¹ Em relação à ISO, Cordeiro (2014, p. 157) informa que “sua atuação regulatória incide, precipuamente, sobre as estruturas de produção, sendo esses regramentos, assimilados a partir da credibilidade advinda da atuação da instituição. Sua tessitura constitutiva não se enquadra nas estruturas públicas, tampouco se assemelha a uma corporação transnacional”. Deste modo, o autor considera os instrumentos de regulação social emanados pela ISO como contratos coletivos transnacionais, pois “a abrangência de sua regulação não se restringe a determinado local, sendo de incidência global e indeterminada. A natureza dos contratantes é privada, ou pelo menos no caso da ISO, quase-privada, afastando-se de qualquer estrutura estatal típica. E finalmente, a norma contempla a garantia abstrata de direitos sociais, tendo, portanto, conteúdo normativo” (CORDEIRO, 2014, p. 160).

²⁰² Cordeiro (2014) cita como exemplo a ISO 26000. Segundo informações colhidas do site do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – Inmetro a Norma Internacional ISO 26000 - Diretrizes sobre Responsabilidade Social, foi publicada em 1º de novembro de 2010, sendo que, no Brasil, a versão em português da norma, a ABNT NBR ISO 26000, foi lançada em 8 de dezembro de 2010. Acrescenta que “a responsabilidade social se expressa pelo desejo e pelo propósito das organizações em incorporar considerações socioambientais em seus processos decisórios e a responsabilizar-se pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Isso implica um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, que esteja em conformidade com as leis aplicáveis e seja consistente com as normas internacionais de comportamento. Também implica que a responsabilidade social esteja integrada em toda a organização, seja praticada em suas relações e leve em conta os interesses das partes interessadas”. No título “temas centrais”,

“contratos coletivos transnacionais de iniciativa bilateral” possui como característica determinante a manifestação de tratativas que antecedem sua formalização, de modo que a construção de instrumento regulatório de direitos sociais por meio do diálogo entre os envolvidos, teria maior legitimidade, vez que as partes envolvidas puderam discutir e avaliar seus impactos (CORDEIRO, 2014, p. 162)²⁰³.

Nesta perspectiva Antônio Baylos (2009, p. 116; 2017, p. 66) chama atenção para os *acordos marco globais* (AMG), os quais mudam o sentido da regulação no âmbito das empresas transnacionais, que deixa de estar fundada na declaração unilateral de vontade de uma empresa ou grupo de empresas e se baseia em um processo de diálogo entre a empresa transnacional e uma federação internacional, versando sobre condições mínimas de trabalho que devem ser preservadas em qualquer local em que aquela empresa esteja sediada – inclusive, envolvendo as empresas contratadas/empreiteiras e fornecedores –, com mecanismos de monitoramento de seu cumprimento e acompanhamento dos compromissos assumidos. Baylos (2009, p. 121) sublinha que, tendo em vista a força obrigatória dos contratos, este acordo se apresenta como um compromisso que a empresa transnacional adota e se responsabiliza por aplicá-lo concretamente. Todavia, diante da resistência ou inação da empresa transnacional, sempre é possível recorrer-se a medidas de autotutela coletiva. O autor defende ainda que, tendo em vista que o regramento dos acordos marco globais tem origem contratual-coletiva, devem ser “recebidas” pelos diferentes sistemas nacionais-estatais e “ancoradas” neles, nos locais onde se desenvolve a organização da empresa transnacional, ou seja, tanto na periferia como no centro do espaço global, abrindo-se espaço para articulação de uma responsabilidade contratual e normativa dessas empresas em virtude dos compromissos assumidos (BAYLOS, 2009, p. 122)

Sob a perspectiva do Brasil, Cordeiro (2014, p. 205-207, 234-235), ressalta que uma vez que os direitos sociais integram as estruturas de proteção geral dos direitos humanos, não haveria obstáculos para a inserção das normas internacionais de índole laboral, como as tradicionais Convenções da OIT, na estrutura de controle de convencionalidade das normas em geral, não existindo diferenças ontológicas dos tratados que versam sobre esta matéria e os

onde são enumerados 7 tópicos, um destina-se às “práticas trabalhistas”, e diz respeito “tanto a emprego direto quanto ao terceirizado e ao trabalho autônomo. Inclui emprego e relações do trabalho; condições de trabalho e proteção social; diálogo social; saúde e segurança no trabalho; desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho” (BRASIL, 2010a).

²⁰³ Cordeiro (2014, p. 163-166) acentua que em uma visão global de sindicalismo, não haveria um sistema sindical de abrangência transnacional, capaz de servir de sustentáculo para uma estrutura de legitimação das negociações coletivas para além do limite do Estado-nação. Deste modo, o elemento bilateralidade seria a mola propulsora dos ajustes, abrindo espaço para uma diretriz conceitual capaz de abarcar outras formas de ajustes discrepantes do gabarito nacional. Nesse sentido, cita o autor a implementação de contrato coletivo transnacional da Volkswagen no ano de 1998.

demais instrumentos internacionais voltados à proteção dos direitos humanos. Logo, os tratados que versam sobre direitos dos trabalhadores, tendo como objeto direitos humanos, ostentam, assim, caráter de normas supralegal. Mas, como a autonomia da vontade coletiva não pode transpor os limites estabelecidos pela norma estatal, o papel que lhe restaria é o assecuratório de garantias adicionais, de modo que, a partir de uma aferição qualitativa, “apenas diante da proeminência substancial do instrumento regulatório transnacional será possível a sua recepção na ordem jurídica nacional”. Deste modo, sintetiza Cordeiro (2004, p. 243) que:

O elemento que prepondera nos contratos coletivos é a autonomia de vontade produzida em um ambiente estritamente privado. Nesse ambiente, as infinitas possibilidades de formas, conteúdos, processos, estruturas e abrangências tornariam inócua qualquer tentativa de criar um referencial de regulação estatal típico. (...)

O aparato estatal, ao construir a ideia de supralegalidade, foi capaz de assegurar a aplicação de normas internacionais a partir de status não reconhecido, de forma explícita, por nosso arcabouço constitucional.

A lógica usada para compor o trânsito das normas internacionais pode ser transposta para os regulamentos elaborados a partir da manifestação da autonomia da vontade.

O modelo proposto permite que se reconheçam, no Brasil, instrumentos normativos de âmbito transnacional, que assegurem direitos aos terceirizados, em patamar protetivo superior ao determinado pela nossa legislação. Baylos (2009, p. 119), em remissão aos *acordos marco globais*, ressalta que eles definem a personificação do empresário, determinando os contornos da empresa transnacional, sendo especialmente significativa sua identificação nos processos de descentralização produtiva que são implantadas em distintos locais onde a empresa transnacional se estabelece e assim organiza sua produção. E esclarece que seu conteúdo se aplica em dois grandes círculos:

(...) en el primero, el ámbito de aplicación directo, están incluidas las empresas que componen el grupo de la empresa transnacional, cuya relación de dominio o de coordinación inter-empresarial es definida por el propio acuerdo. En el segundo la aplicación es indirecta, puesto que se define la esfera de relaciones productivas que la empresa transnacional ha dispuesto a través de una red de proveedores o de contratistas, y en las que se hace derivar de la posición dominante de la empresa principal una obligación de influencia sobre aquellas. En muchos supuestos, a lo que se obliga la empresa principal es a informar del acuerdo y a invitar a las empresas con las que mantiene relaciones comerciales de vario tipo a adherirse al mismo, estableciéndose en su caso como una forma de incentivar la adhesión de las empresas contratistas y de los proveedores a la declaración de derechos laborales y a su efectivo respeto la declaración de que este hecho constituye un elemento que asegura la permanencia en la contratación o en el suministro a la empresa transnacional. Se establece pues un deber de información y “seguimiento” del cumplimiento de los contenidos del AMG, en ocasiones precisado en la elaboración de informes periódicos sobre temas precisos, como el de la siniestralidad laboral (BAYLOS, 2009, p. 119).

Insta salientar também, que o Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, em sua 204ª Reunião, adotou no ano de 1977, a Declaração Tripartite de

Princípio sobre Empresas Multinacionais e Política Social²⁰⁴ (OIT, 2012). Referido documento, apesar de enaltecer o papel desempenhado por empresas transnacionais, explicita que os progressos delas na organização de suas operações podem conduzir a uma concentração abusiva de poder econômico e conflitar com objetivos da política nacional e com os interesses dos trabalhadores. Nesta senda, a complexidade dessas empresas em relação a suas estruturas, planejamento, operações, são motivos de preocupações para os países que as acolhem, os países de origem, e até mesmo para ambos. A Declaração acentua, ainda, que contém princípios de observância voluntária que versam sobre emprego, formação profissional, condições de trabalho e vida e relações de trabalho. E como forma de harmonizar as atividades das empresas multinacionais com as prioridades do desenvolvimento e com os objetivos e a estrutura social do país em que operam, salienta o documento que deveriam ser realizadas consultas entre tais empresas, governos, e sempre que conveniente, entre organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores correspondentes (OIT, 2012, p. 2-4).

No tópico destinado a tratar da promoção do emprego, a Declaração Tripartite fomenta o diálogo entre os envolvidos, ao dispor que “antes de iniciarem suas operações, as empresas multinacionais, se conveniente, deveriam consultar as autoridades competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores”. O intuito é que, dentro do possível, sintonize-se seus planos em relação à força de trabalho com a política nacional de desenvolvimento social. Acrescenta que essas consultas, “como no caso das empresas nacionais, deveriam prosseguir entre as empresas multinacionais e todas as partes interessadas, inclusive as organizações de trabalhadores”. O documento institui ainda o compromisso das empresas transnacionais de priorizar o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e o aperfeiçoamento dos nacionais do país de acolhimento em todos os níveis, em cooperação, quando for o caso com os representantes dos trabalhadores da empresa ou de suas organizações e com as autoridades governamentais. A Declaração Tripartite reforça, também, os compromissos presentes nas Convenções 100 e 111 da OIT, ao apontar que os governos deveriam adotar políticas que busquem a igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego, eliminando-se toda forma de discriminação. Em seguida, chama atenção para que tanto os governos, quanto as empresas multinacionais, adotem, em todos os países, medidas apropriadas para tratar das repercussões das atividades desta no emprego e no mercado de trabalho, e pondera que em razão da flexibilidade que estas

²⁰⁴ A declaração foi em revista em sua 279ª Reunião (Genebra, novembro de 2000) e, posteriormente, em sua 295ª Reunião (Genebra, março de 2006)

empresas dispõem, elas “deveriam esforçar-se para atuar como modelo na promoção da estabilidade do emprego, especialmente nos países em que a cessação das operações possa acentuar o desemprego no longo prazo” (OIT, 2012, p. 4-6). Obrigação reforçada no caso em que possa implicar em dispensa coletiva:

As empresas multinacionais, ao prever mudanças nas operações (inclusive resultantes de fusões, aquisições de empresas ou transferências de produção) que possam ter efeitos importantes sobre o emprego, deveriam, com antecedência razoável, notificar essas mudanças às autoridades governamentais competentes e aos representantes de seus trabalhadores e a suas organizações, a fim de que as repercussões possam ser examinadas conjuntamente com vista a atenuar o máximo possível os efeitos adversos. Isso é particularmente importante no caso de fechamento de um estabelecimento que implique em suspensões ou dispensas coletivas (OIT, 2012, p. 6).

A Declaração Tripartite denota sensível preocupação em relação à saúde e segurança no trabalho, ao pontuar que em conformidade com a prática nacional, as empresas transnacionais “deveriam cooperar plenamente com as autoridades competentes em matéria de segurança e saúde, com os representantes dos trabalhadores e suas organizações e as instituições de segurança e saúde”. Salienta que, “quando for o caso, as questões relativas à segurança e à saúde deveriam figurar nas convenções coletivas concluídas com os representantes dos trabalhadores e suas organizações” (OIT, 2012, p. 8). Depreende-se que, em virtude da importância da matéria, a OIT recomenda, inclusive, que ela esteja presente nas negociações coletivas. Outro ponto exaltado pela Declaração, é a necessidade de se manter uma progressividade das condições de trabalho em âmbito global, ao dispor que “as empresas multinacionais deveriam aplicar normas em matéria de relações de trabalho não menos favoráveis que as observadas por empregadores similares nos países de acolhimento” (OIT, 2012, p. 8).

Por derradeiro, a Declaração Tripartite traz importantes previsões no que diz respeito à liberdade sindical e negociação coletiva de trabalho. Neste giro, sugere que os Estados, que ainda não o fizeram, devem aplicar os princípios contidos no art. 5º da Convenção 87 da OIT (1948)²⁰⁵, “tendo em vista a importância, em relação às empresas multinacionais, de permitir que as organizações que representam essas empresas ou seus trabalhadores se filiem a organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores que considerem convenientes”²⁰⁶. Sublinha que “os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais

²⁰⁵ A Convenção nº 87 da OIT versa sobre “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização” e estatui em seu art. 5º que “as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores”. O Brasil não ratificou esta Convenção, tendo em vista que adota o sistema de unicidade sindical. (OIT, 1948)

²⁰⁶ O direito de formação e filiação a organizações sindicais internacionais também está presente no PIDESC: “Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir (...) O direito dos sindicatos de

deveriam ter o direito, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de que as organizações representativas, que considerem convenientes, sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva”, ponderando que em caso de necessidade, deveriam ser adotadas medidas compatíveis com as condições nacionais visando incentivar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização de procedimentos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações deste e as agremiações de trabalhadores, com vistas à regulamentação, por intermédio da negociação coletiva, das condições de trabalho. Acrescenta que nos países de operação da empresa transnacional, elas deveriam facultar aos representantes dos trabalhadores nelas empregados, desde que autorizados, a condução de negociações com representantes da direção, também devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objetos da negociação. (OIT, 2012, p. 9). Verifica-se, neste ponto, que a Declaração Tripartite traz disposições fomentando a negociação coletiva tanto no âmbito interno da empresa, quanto entre agremiações representativas dos trabalhadores e da empresa multinacional.

Todavia, no âmbito da busca por sinergias entre trabalhadores para além do âmbito do Estado-nação, ainda se faz necessário investigar a variedade de maneiras pelas quais os movimentos dos trabalhadores nacionais podem conectarem-se, de forma positiva ou negativa, para se avançar no âmbito teórico da evolução da contestação das forças sociais do trabalho ao capital global (EVANS, 2015, p. 476). Pois, conforme pondera Braga e Santana (2015, p. 533), a abordagem do movimento dos trabalhadores focada exclusivamente no nível global, será sempre parcial e enganadora, assim como não se atribuir importância à escala global na reconfiguração das forças sociais do trabalho, de maneira que desperta a atenção o potencial para sinergias positivas criado pelas diferenças nacionais. A temática vai além do objeto desta pesquisa, mas dada sua relevância deste desafio que persiste, merece ser aqui mencionado. Peter Waterman (2002, p. 34, 60) pondera que o internacionalismo sindical parece estar ancorado nas formas e práticas do capitalismo do período nacional/industrial/colonial não se adaptando à fase do capitalismo globalizado/conectado em rede. Acredita, assim, que é “das redes e da conectividade reticular internacionais ligadas ao mundo do trabalho que hoje em dia tendem a surgir novas iniciativas, traduzidas em factores como a velocidade, a criatividade e a flexibilidade”. Essa conectividade em rede representaria uma fonte de renovação e de movimento, acontece ele dentro da sociedade civil, com relação ao capital e ao Estado, ou dentro (até mesmo entre) organizações a exemplo dos sindicatos.

formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas” (art. 8º, item 1, alínea “b”). (NU, 1966).

Logo, o sindicalismo internacional deveria ultrapassar sua autodefinição redutora, sob pena de se subjugar a invisibilidade no cenário midiático internacional, pois a conectividade reticular sindical deve perceber que faz parte de um projeto democrático-radical internacionalista, cujo alcance vai muito além dos sindicatos e dos problemas laborais (WATERMAN, 2022, p. 61).

Do exposto, é possível compreender que há instrumentos jurídicos capazes de regulamentar relações de trabalho que vão além das fronteiras do Estado, sejam eles construídos unilateralmente ou bilateralmente. Assim, há a possibilidade de ocorrerem negociações coletivas transnacionais, inclusive existindo normas capazes de nortear este processo, bem como experiências neste sentido. Ademais, seu conteúdo possui o potencial de elevar as condições de trabalho, pois, tendo em vista a ordem jurídica nacional, o conteúdo desses instrumentos coletivos não poderia subtrair direitos dos trabalhadores ou minorar seu piso protetivo. Nesse horizonte, parece ser possível se traçar balizas regulatórias, através da negociação coletiva, em relação às empresas multinacionais que terceirizam em direção a outros países.

CONCLUSÃO

O fenômeno terceirizante, no norte global, assumiu protagonismo na última metade do século XX, em um cenário de ascensão e assimilação do modelo toyotista de gestão empresarial e da força de trabalho, notadamente marcado pela flexibilidade dos processos produtivos. Essa flexibilização se expandiu em direção às relações de trabalho, rompendo com os padrões regulatórios até então existentes, surgindo novas modalidades contratuais. Nesse processo de transformação e flexibilização dos métodos de coordenação da força de trabalho, despontou uma nova morfologia da classe-que-vive-do-trabalho, difusa, sem estabilidade, ocupante de postos informais e precários de labor, muitas vezes marcados pela itinerância e rebaixamento das condições de trabalho. Foi nesse contexto que o modelo terceirizante se expandiu.

A terceirização é um fenômeno multifacetado e, no Brasil, foi praticada à revelia de regulamentação legislativa, durante décadas. Setores e atividades específicas, como vigilância armada e o trabalho temporário, possuíam legislação específica normatizando a prática, mas não existia norma geral disciplinando o tema. O TST, em um primeiro momento, numa postura ativista, por intermédio de suas Súmulas, autorizou a terceirização apenas nestes dois setores, mas posteriormente revisitou sua jurisprudência consolidada, permitindo o uso da terceirização no que passou a denominar de atividades-meio, termo que despertou controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais, e não refreou o uso do modelo.

Quando o instituto finalmente foi regulamentado pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, no lugar de se conter o ímpeto do processo terceirizante, autorizou-se seu uso de forma irrestrita. A novel legislação sequer garantiu a isonomia salarial entre efetivos e terceirizados. E o Supremo Tribunal Federal, quando provocado a manifestar-se sobre o tema, entendeu pela licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre empresas, independentemente de seu objeto, mantendo apenas a responsabilidade subsidiária da contratante. A Corte Constitucional decidiu também que a equiparação de remuneração entre empregados efetivos e terceirizados feriria o princípio da livre iniciativa.

Tendo em vista que a hipótese central deste estudo partiu de três premissas, alicerçando-se a primeira no fato de que a terceirização, em que pese ter surgido em um primeiro momento como forma de gestão do trabalho, sendo autorizada em situações excepcionalíssimas, se converteu em instrumento de barateamento do labor, em virtude da insuficiente proteção do empregado terceirizado por parte dos sujeitos estatais, deixando-se de

sedimentar garantias sociais a estes trabalhadores, ratificando assim desigualdades, fez-se necessário investigar a violação (ou não) de direitos dos terceirizados, em especial, a isonomia de condições de trabalho (o que abrange a remuneração e a disciplina da saúde e segurança no meio ambiente laboral) e progressividade de direitos trabalhistas nesta relação.

Nesse cenário, pesquisas acadêmicas, estudos técnicos e estatísticos, investigações capitaneadas pela literatura especializada e outros institutos, apontaram que os trabalhadores terceirizados recebem menores salários, estão sujeitos a maior rotatividade no emprego, são mais suscetíveis a acidentes de trabalhos, quando comparados aos trabalhadores efetivos da empresa tomadora de serviços, além de ter uma representação sindical fragmentada, dentre outros fatores que aviltam sua condição de trabalho. Verificou-se, assim, que a terceirização promove o rebaixamento das condições de trabalho e viola, sobretudo, o direito fundamental à isonomia e vedação ao retrocesso social.

Apurou-se, também, que a terceirização não se constitui em um fenômeno inexorável. O estímulo ou resignação em seu avanço revela muito mais o império de uma conjuntura de desvalorização do trabalho e emprego e do próprio trabalhador (DELGADO, 2017). A Constituição de 1988, em que pese prestigiar a livre iniciativa (art. 1º, IV c/c art. 170), coloca referido princípio lado a lado com o valor social do trabalho, sendo ambos fundamentos da ordem econômica, e tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna em conformidade com os ditames da justiça social. Veja-se, assim, que a Constituição traz como pilar da ordem econômica, o trabalho humano valorizado, pois apenas o “trabalho”, enquanto direito social, já foi assegurado no art. 6º da CRFB/1988. Deste modo, o efeito precarizante da terceirização nas relações laborais indica que o instituto não se compatibiliza com o mandamento constitucional. Além disso, a autorização irrestrita para a terceirização seria incompatível com a base do sistema trabalhista brasileiro assentando na relação bilateral de emprego. E as ressignificações da noção de subordinação jurídica só corroboram que a terceirização é empregada aproveitando-se de fórmulas de (re)organização produtiva com o intuito de desvencilhar o trabalhador terceirizado da empresa (ou rede de empresas) tomadora de seus serviços.

E para se buscar mecanismos jurídicos aptos a retificar as mazelas ocasionadas pelo fenômeno, o estudo se debruçou sobre as formas como a terceirização se manifesta na prática. A partir da classificação de Viana (2017), analisou-se a terceirização interna e externa, com o intuito de compreender seu funcionamento, contradições e desafios, pois só a partir da apreensão da lógica do fenômeno é possível se buscar estratégias contra-hegemônicas para refrear seu uso e adequá-la aos postulados do trabalho decente.

Assim, expôs-se o que se entende por trabalho decente no âmbito desta pesquisa, tomando-se por base declarações da OIT e a Agenda 2030, obtendo-se o seguinte núcleo de elementos que compõem seu conceito: equidade, segurança, liberdade e dignidade. Merece destaque também, que a noção de trabalho decente integra o compromisso assumido por vários países, de buscar uma transição energética justa, celebrado no âmbito da Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas realizada na Escócia.

Tendo em vista que, se a priori, a terceirização implica em rebaixamento das condições de trabalho, e que sua compatibilização com os postulados do trabalho decente poderia ser interpretada como admissão da possibilidade de legitimação jurídica da precarização e subalternidade, analisou-se a validade da segunda premissa traçada na pesquisa que diz respeito à possibilidade de convergência analítica da terceirização com a noção de trabalho decente. O exame das Convenções da OIT aponta no sentido de que adequar a terceirização às diretrizes que integram a ideia de trabalho decente, não implica em legitimação do aviltamento das condições de trabalho do terceirizado, pois uma vez que o instituto encontra guarida no ordenamento jurídico, devem-se buscar meios de elevar o padrão protetivo destes trabalhadores. Acredita-se que conformar a terceirização à noção de trabalho decente implicará em redução do uso e até mesmo ao desuso do modelo no país, tendo em vista seu emprego com intuito de redução de custos através da precarização das condições de trabalho do empregado terceirizado.

Diante deste quadro, a doutrina especializada sugeriu instrumentos jurídicos aptos a corrigir as mazelas ocasionadas pelo fenômeno, harmonizando-o à noção de trabalho decente trazida pela OIT. Dentre os mecanismos jurídico-retificadores, pode-se citar a isonomia de condições de trabalho (salarial, de benefícios e aspectos atinentes à saúde e segurança no meio ambiente laboral), a representatividade sindical pela agremiação dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços (ou o direito de opção pelo trabalhador de seu sindicato representativo) e a responsabilidade solidária da contratante, dentre outras medidas.

Ocorre que estes instrumentos jurídico-retificadores não foram recepcionados pela jurisprudência consolidada e tampouco pela legislação superveniente (ou a assimilação ocorreu de forma tímida), que passou a regular a terceirização de forma genérica em 2017. Referida normatização, além de autorizar a terceirização em qualquer atividade da empresa, sequer assegurou a igualdade salarial, entendimento este referendado pelo STF, conforme mencionado, violando assim direitos fundamentais sociais dos trabalhadores previstos não só na legislação brasileira, como em normas internacionais, a exemplo da igualdade de condições de trabalho e a progressividade de direitos trabalhistas.

Deste modo, na busca por alternativas aptas a retificar as mazelas ocasionadas pelo fenômeno, a negociação coletiva parece despontar como possibilidade, permitindo a construção de soluções através do diálogo entre as partes, democratizando as relações sociais, ocasião na qual vislumbra-se, inclusive a viabilidade de representação dos trabalhadores terceirizados de forma compartilhada ou colaborativa, ou seja, tanto pelo ente sindical que representa os trabalhadores efetivos, como pela agremiação sindical que defende os trabalhadores terceirizados. Assim, quando o empregado terceirizado é colocado para trabalhar em favor de uma única empresa, seu sindicato representativo seria o da empresa tomadora de serviços, uma vez que o terceirizado encontra-se inserido na realidade desta empresa, trabalhando lado a lado com seus empregados efetivos. No caso do terceirizado que trabalha em diferentes empresas contratantes, seu ente representativo seria o sindicato dos trabalhadores terceirizados, uma vez que a itinerância faria parte da dinâmica de sua jornada de trabalho. Mas, em virtude da relação triangular que se forma entre contratante, empresa prestadora de serviços e trabalhador terceirizado, em qualquer dos casos o outro ente representativo poderia participar da mesa de negociações de forma colaborativa. Haveria ainda a possibilidade do terceirizado escolher seu sindicato representativo, o que encontra lastro no art. 8º, I, “a”, do PIDESC (NU, 1996) e na Convenção nº 87 (OIT, 1948), a qual embora não tenha sido ratificada pelo Brasil, possui aplicabilidade pelo simples fato da adesão do Brasil à OIT.

Esse substrato teórico, possibilitou a investigação da última premissa, no sentido de que, tendo em vista que o modelo terceirizante possui uma natureza flexibilizatória que lhe é inerente, a qual fragmenta a estrutura clássica do Direito do Trabalho (relação bilateral de emprego) e atinge uma coletividade de trabalhadores, deve a prática ser precedida por negociação coletiva. E ainda, conjecturou-se que o acordo ou convenção coletiva de trabalho celebrado entre sindicato obreiro e empresa, ou com o sindicato das empresas envolvidas, teria o potencial de consolidar os instrumentos jurídicos capazes de assegurar o trabalho decente para os terceirizados, bem como resguardar os direitos fundamentais sociais à isonomia das condições de trabalho e vedação ao retrocesso social.

Deste modo, após exame da passagem, no Brasil, do modelo de sindicalismo de combate para o perfil negocial, especialmente nas três últimas décadas, procedeu-se com uma minuciosa análise das possibilidades e potencialidades de adequação da terceirização à noção de trabalho decente, por meio da negociação coletiva. Tendo em vista que a terceirização corresponde a uma agressiva forma de flexibilização de direitos trabalhistas, seria indicado, e até mesmo necessário, que a prática fosse precedida da negociação coletiva. Isso porque,

conquanto a CLT, a Constituição de 1988 e a jurisprudência sedimentada pelo TST, autorizem a flexibilização de direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa, e desde que não se afigure renúncia, a intermediação sindical se apresenta como requisito indispensável nesses casos. Se a Constituição e a legislação infraconstitucional exigem a tutela sindical para a negociação de condições de trabalho menos complexas, quando comparadas ao fenômeno terceirizante, a conclusão lógica que se extrai de uma interpretação da prática, à luz da Constituição, é a de que a terceirização deve ser precedida de negociação coletiva.

Em âmbito internacional, a negociação coletiva é inclusive fomentada como instrumento de regulação das relações laborais (Convenções 98 e 154 da OIT), apresentando-se como um importante mecanismo de combate à discriminação, apto a resguardar a isonomia de condições de trabalho (Convenções 111 e 117 e Recomendação 111, todas da OIT) e promover a elevação da proteção social do trabalhador. Assim, a negociação coletiva não deve servir de instrumento para o rebaixamento das condições de trabalho, pelo contrário, deve alçar o padrão de proteção trabalhista ou transacionar direitos de indisponibilidade relativa.

Ademais, a análise de instrumentos coletivos, no âmbito do estado de Santa Catarina, que versavam sobre terceirização, aponta que quase metade deles continham normas tratando sobre representatividade sindical, equiparação de direitos entre efetivos e terceirizados, saúde e segurança no trabalho, dentre outras garantias que, inclusive, restringiam o uso do modelo terceirizante. Apurou-se, assim, a presença de cláusulas que enumeravam taxativamente as atividades passíveis de terceirização sob pena de multa; que estabeleciam que o sindicato subscritor da norma coletiva passaria a representar também os terceirizados, estendendo-se a estes, direitos e cláusulas do instrumento coletivo pactuado; que esmiuçavam questões atinentes `saúde e segurança no trabalho; que estatuíam o dever do tomador de serviços de fiscalizar o cumprimento das obrigações sociais por parte da contratada, podendo inclusive reter valores devidos a ela e; que traziam outras obrigações e questões pontuais relacionadas à contratante e empresa prestadora de serviços. Deste modo, a negociação coletiva se manifesta como relevante ferramenta capaz de, democraticamente, através do fator dialógico, implementar os instrumentos jurídicos retificadores do fenômeno, indo além, uma vez que a criatividade jurídica da avença coletiva é ilimitada, desde que represente a elevação do padrão de proteção social. Certo é que ela não é o único meio disponível para alcançar esse objetivo, havendo espaço para seu aperfeiçoamento e maior efetividade no cumprimento desta tarefa. Ainda assim, se mostra como alternativa interessante a ser utilizada. Deste modo, os acordos e convenções coletivas de trabalho se apresentam como importantes – e necessárias –

estratégias retificadoras do fenômeno terceirizante, aproximando-o dos ditames do trabalho decente trazidos pela OIT.

Não se pode deixar de mencionar, que este estudo se situa num cenário marcado pela crise do movimento sindical não só no Brasil mas em vários outros países, atribuída, dentre outros fatores, à redução da taxa de sindicalização, disseminação de formas precárias de contratação (o que está intimamente ligado ao primeiro fator), queda da representatividade dos sindicatos e prevalência do reformismo em detrimento de movimentos contra-hegemônicos. E, especificamente no caso brasileiro, a Constituição de 1988 manteve uma estrutura corporativista, sendo que vários destes elementos persistem até hoje, em especial, a unicidade sindical. E a negociação coletiva enquanto mecanismo de definição e “modulação” de novos estatutos protetivos, demanda um sindicato representativo e atuante, sendo importante, inclusive, que estas agremiações encontrem e afirmem novos tipos de solidariedade e identidades ampliando seu olhar protetivo (MASSONI, 2017).

A busca por superar a estrutura sindical corporativista existente no Brasil, alcançando-se a pluralidade sindical também é outro ponto que merece destaque quando se fala em obter maior representatividade sindical. Assimilar a incorporação da Convenção n 87 da OIT ao sistema jurídico brasileiro, pelo simples fato do Estado pertencer a esta Organização, é um importante passo neste sentido. O reconhecimento de que os processos terceirizantes devem ser precedidos de negociação coletiva, também pode ensejar a possibilidade de celebração de instrumentos coletivos que abranjam mais trabalhadores nestas condições, uma vez que este processo negocial só poderia visar a progressividade dos direitos trabalhistas destes trabalhadores. Conforme pondera Dutra (2018) o processo de regulação social do trabalho não se concretiza apenas através dos aplicadores do direito, mas também pelos próprios sujeitos destinatários destes direitos. O sindicato (ou a luta coletiva), na visão de Viana (2017, p. 65) é a mais importante fonte material do Direito do Trabalho, pois ditam o conteúdo deste direito.

Além disso, tendo em vista que a terceirização externa se estende para além dos limites do Estado-nação, a negociação coletiva transnacional, inclusive, revela-se como interessante instrumento a ser melhor estudado, tendo em vista sua aptidão para instituir balizas à prática, em relação às empresas que descentralizam suas atividades em direção a diversos países.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Lais. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho: Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em 11 de fevereiro de 2022.
- ALBERT, Vantoir. **Direito Fundamental à isonomia salarial dos empregados terceirizados diante das alterações promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017**. Chapecó. 2020. 106p. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade do Oeste de Santa Catarina. Chapecó, 2020.
- ALBERTI, Vantoir. Terceirização: dados sobre o salário e benefícios previstos em instrumentos coletivos de trabalho. *In*: STRAPAZZON, Carlo L.; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (Org). **Direitos fundamentais e políticas públicas no Brasil**: conexões entre segurança social, trabalho decente e desenvolvimento. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 9-24
- ALMEIDA, Margarida Barreto de Almeida. **Empresa de grupo e grupo de empresas**: desvendando a complexidade subjetiva do empregador. Belo Horizonte, 2016. 197p. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais. 2016.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **As relações individuais e coletivas de trabalho no contexto da dualização do assalariado, da teoria organizacional crítica e das teorias dos movimentos sociais**: para uma reconfiguração hermenêutica sobre o fenômeno terceirização. *Duc In Altum: Caderno de Direito, Recife*, v. 6, n. 10, jul./dez. 2014.
- ANDRADE, Viviane de Oliveira. **O controle civilizatório da terceirização à luz do direito fundamental à norma coletiva de trabalho**: um estudo sobre o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. *Rev. TST, São Paulo*, v. 84, n. 1, p. 255-278, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. **Para onde foram os sindicatos?** Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH, Salvador*, v. 28, n. 75, p. 511-528, set./dez. 2015.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. **Valor Social do Trabalho na Constituição Federal de 1988**: Instrumento de promoção e cidadania e de resistência à precarização. *Revista de Direito Brasileira: São Paulo*. Ano 7. v. 16. jan./abr. 2017. p. 115-134.

BATILLANA, Julie. Introdução – por uma sociedade mais democrática, mais justa e mais verde. FERRERAS, Isabelle ... [et all] (Org.). **O manifesto do trabalho**: democratizar, desmercantilizar e remediar. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021. p. 3-14.

BAYLOS, Antônio. **El futuro de las normas del trabajo que queremos**. Cuaderno Jurídico Y Político. Managua, Nicaragua. v. 3, n. 10, p. 52–68. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v3i10.11082>>. Acesso em 04 de julho de 2022.

BAYLOS, Antônio. **Un instrumento de regulación**: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales. Cuadernos de Relaciones Laborales, Madrid, v. 27, n. 1, p. 107–125. 2009. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909120107A>>. Acesso em 7 de julho de 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; SILVEIRA, Laís. **Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil**: análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 39-61, jan./abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/61985>>. Acesso em: 28 de janeiro de 2021.

BERCOVICI, Gilberto. O trabalho na ordem econômica constitucional. In: FEITOSA, Enoque; FREITAS, Lorena (org.). **Brasil e Moçambique**: os direitos humanos econômicos, sociais e culturais entre promessas formais e as demandas por sua concretização. João Pessoa: Ideia, 2019. p. 213-232.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Martins Fontes: São Paulo. 2009.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. **Dinâmica da ação coletiva no Brasil** contemporâneo. encontro e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. Caderno CRH: Salvador, v. 28, n. 75. Set./Dez. 2015. p. 529-544.

BRASILEIRO, Ana Clara Matias; BRASILEIRO, Carol Matias. **Fim da contribuição sindical obrigatória**: liberdade cínica. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, 2021. p. 2393-2418.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Breves comentários à Lei 13.429/17 que altera a redação da Lei 6.019/74**. [s. l.] Gen Jurídico. 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/03/breves-comentarios-lei-13-42917-que-altera-redacao-da-lei-6-01974/>>. Acesso em 20 de janeiro de 2021.

CORTES, Lourdes. **O trabalhador avulso “chapa” e os direitos**. 18 de ago. de 2012. Disponível em https://www.tst.jus.br/pmnoticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2305138. Acesso em 18 de maio de 2022.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização e acidentalidade (morbidez) no trabalho**: uma estreita relação que dilacera a dignidade humana e desafia o direito. Belo Horizonte,

2014. 304p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Contrato coletivo de trabalho transnacional: o direito global do trabalho e sua inserção na ordem jurídica brasileira**. Curitiba: Juruá, 2014.

DANIELLI, Fernanda. O trabalho decente e os compromissos assumidos pelo Brasil. VIEIRA, Regina Stela Corrêa (Org.). **Direitos fundamentais, trabalho digno e igualdades: debates acadêmicos**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2003.

DELGADO, Gabriel Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Terceirização sem limites: a crônica de uma tragédia social anunciada. *In* SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência III**. 1ª ed. Expressão Popular: São Paulo, 2019. p. 89-94

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Ltr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Ltr, 2017a.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. n. 2. Vitória: FDV. 2007. p. 11-40

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria no Brasil II**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo. 2013. p. 55-73.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Caderno CRH, Salvador, v. 24. n. Spe 01. 2011. p. 37-57. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>>. Acesso em 03 de fevereiro de 2022.

DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018.

DUTRA, Renata Queiroz; LIMA, Renata Santana. **Neofascismo, neoliberalismo e direito do trabalho no governo bolsonaro**. Revista Direito e Práxis, Ahead of print, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/62927/42542>>. Acesso em 04 de novembro de 2022. DOI: 10.1590/2179- 8966/2022/62927.

EVANS, Peter. **Movimentos nacionais de trabalhadores e conexões transnacionais: a evolução da arquitetura das forças sociais do trabalho no neoliberalismo.** Tradução de Igor Peres Jerônimo. Caderno CRH, Salvador, v. 28, n. 75, set./dez. 2015. p. 511-528.

FERRERAS, Isabelle. Em direção à ação: do politicamente impossível ao politicamente inviável. FERRERAS, Isabelle ... [et all] (Org.). **O manifesto do trabalho: democratizar, desmercantilizar e remediar.** Rio de Janeiro: Lumen Jusris, 2021. p. 23-45.

FERRERAS, Isabelle ... [et all]. **Trabalho. Democratizar. Desmercantilizar. Remediar.** [Sl.:s.n.]. 16 de maio de 2020. 3p. Disponível em <https://static1.squarespace.com/static/5ebb042dbf33d3429418acd5/t/60b4945a31049575b64af02a/1622447195080/Work+Manifesto_BRA_2.pdf>. Acesso em 06 de novembro de 2022.

FORD, Martin. **Os robôs e o futuro do emprego.** 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Business, 2019. 448p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** 4ª ed. São Paulo: Método, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista.** 4ª ed. Salvador: JusPodivm. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim.** Revista Consultor Jurídico, 2 de abr. de 2017. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>>. Acesso em 01 de fevereiro de 2022.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A negociação coletiva de trabalho: Necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada.** Revista Jurídica, v. 21, n. 5, 2008, p. 95-121. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/118/92>> Acesso em 17 de junho de 2022.

HARVEY David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Terceirização: Um fenômeno ofensivo, danoso e ilegal. *In*. FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (Coord.). **Alguns aspectos sobre a terceirização.** Belo Horizonte, RT. 2014. p. 17-76.

JANUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações.** 3ª ed. São Paulo: Editora Alínea. 2006.

KARAN, Nelson; JUNQUEIRA, Fernando. Qual transição justa camarada. Princípios para uma transição verdadeiramente justa no Brasil. *In*: CUT. **Diálogos sobre transição justa: perspectivas globais e locais.** Caso Rio Grande do Norte. São Paulo: CUT, 2021.

LIMA, Vladimir Andrei Ferreira. A indispensabilidade da negociação coletiva como instrumento jurídico possibilitador do controle civilizatório da terceirização. *In*: COSTA, Beatriz Souza; CAMPELLO, Livia Gaigher Bosio; LANNES, Yuri Nathan da Costa. **Seminário Nacional de Formação de Pesquisadores e Iniciação Científica em Direito da FEPODI**. Belo Horizonte: ESDH. p. 1948-1955, 2017.

LIMA, Vladimir Andrei Ferreira. **Do caráter dialético do processo**: a necessidade e inevitabilidade de se repensar o exercício da função jurisdicional à luz da Constituição Federal e do princípio democrático e o papel do Novo Código de Processo Civil na consecução deste objetivo. *Revista Jurídica Luso-brasileira*, Lisboa, ano 2, n. 3, 2016. p. 1393-1467.

LIMA, Vladimir Andrei Ferreira. Terceirização enquanto fenômeno bifronte: alternativas retificadoras da terceirização interna e externa. *In*: STRAPAZZON, Carlo L.; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (Org). **Direitos fundamentais e políticas públicas no Brasil**: conexões entre segurança social, trabalho decente e desenvolvimento. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 25-44.

LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria no Brasil III**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo. 2014. p. 45-54.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Valores do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da terceirização**. *Revista Consultor Jurídico*. 2014. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2014-dez-19/reflexoes-trabalhistas-valores-sociais-trabalho-livre-iniciativa-fundamentos-terceirizacao>>. Acesso em 20 de janeiro de 2021.

MARTINEZ, Luciano. A terceirização na Reforma Trabalhista de 2017. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues. (Org.). **A reforma trabalhista**: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum. 2018. p. 331-350.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Desafio dos sindicalismo: um olhar para além da relação de emprego**. *Rev. TST*, São Paulo, v. 83, n. 2, abr./jun., 2017. p. 259-284.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. **Subordinação estrutural-reticular**: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Belo Horizonte: *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., v. 46, n. 76. jul./dez. 2007. p. 197-218.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira; DUTRA, Renata Queiroz. **A terceirização de atividade-fim**: caminho e descaminhos para a cidadania no trabalho. Brasília: *Rev. TST*, v. 80, n. 3, jul./set. 2014.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho**. Belo Horizonte: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. v. 52, n. 82, jul./dez. 2010. p.65-74

MELO NETO, Júlio Côrrea de. **Direito do Trabalho: uma conquista do trabalhador**. Belo Horizonte, 2008, p. 154p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

MELONI, Caio Spazzapan. Análise do voto do ministro Luís Roberto Barroso na ADPF 324 e no RE 958.252. In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência III**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2019. p. 229-234.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Lain, 2008.

MORATO, João Marcos Catilho. A proposta de regulamentação da terceirização trabalhista e uma visão crítica ao instituto. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo. (Org.) **Direito do Trabalho**. Caderno 2. Belo Horizonte: Fumarc, 2015. p. 251-262.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Revista Direito e Práxis**, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 2117-2142, out. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/pg95kcBhyQTgcTPVFbMwCfR/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 04 de janeiro de 2023.

NEGRO, Antônio Luigi; GOMES, Flávio dos Santos. As greves antes da “grève”. As paralisações do trabalho feitas por escravos no século XIX. **Ciência e Cultura**, [S.l.]. 2013, v. 65, n. 2. p. 56-59. Disponível em: <<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v65n2/23.pdf>>. Acesso em 17 de janeiro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT saúda declaração da COP 26 por uma transição justa**. 5 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_826772/lang--pt/index.htm>. Acesso em 17 de janeiro de 2023.

PINHEIRO, Iuri Pereira, MIZIARA, Rafael. **Manual da Terceirização: teoria e prática**. 2ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Belo Horizonte, 2008. 353p. Dissertação (Dissertação em Direito) - Programa de Pós Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. **A Colonialidade do Saber: Eurocentrismo e Ciências Sociais: Perspectivas latino-americanas**, Buenos Aires: CLACSO, p. 117-142, 2005. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 13 de janeiro de 2023

RAMOS, Jean Filipe Domingos. **Liberdade sindical**: contributo para sua efetividade no Brasil. Belo Horizonte, 2014. 138p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014.

REIS, Daniela Muradas. Terceirização e impactos sindicais: as transformações do empregador como antissindicalidade. In FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (Coord.). **Alguns aspectos sobre a terceirização**. Belo Horizonte, RT. 2014.

REIS, João José. **A greve negra de 1857 na Bahia**. Revista USP, [S.l.], n. 18. p. 6-29. DOI: 10.11606/issn.2316-9036.v0i18p6-29. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/25988>>.. Acesso em: 15 de janeiro de 2023

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A nova lei da terceirização**: Lei n. 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 51, p. 69-78, jul./dez. 2017.

SILVA, Leda Maria Messias da; BERNADINELLI, Muriana Carrilho. **Dumping social, terceirização e os direitos da personalidade nas relações de emprego**. Rev. Fac. Direito UFMG, Belo Horizonte, n. 69, p. 239-269, jul./dez. 2016.

SILVA, Antônio Álvares da. **Terceirização**: um tigre de papel. Editora RTM: Belo Horizonte, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. v. 6. 1ª ed. em ebook baseada na 3ª ed. impressa. São Paulo: RT. 2015a

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Direito do trabalho brasileiro**: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. Rev. TST, Brasília, v. 69, n. 2, jul./dez., 2003. p. 120 - 138.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Autonomia privada coletiva**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 102, jan./dez., 2007. p. 135-159.

SIQUEIRA, Germano. Terceirização: o mito dos 14 benefícios. In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência III**. 1ª ed. Expressão Popular: São Paulo, 2019. p. 53-62.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização e a lógica do mal. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal. **Dignidade e inclusão social**: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: Ltr, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 70, 2004. p.119–129.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho, v. 1, parte II. São Paulo: Ltr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Os 25 anos da Constituição Social**. [s.l.]. 2013. Disponível em <https://www.jorgesoutomaiior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/os_25_anos_da_constitui%C3%A7%C3%A3o_social.pdf>. Acesso em 29 de julho de 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Reforma” trabalhista não atinge o fim da terceirização da atividade-fim. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência III**. 1ª ed. Expressão Popular: São Paulo, 2019. p. 29-39.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Suprema sinceridade**: “o objetivo da terceirização é reduzir salários e direitos trabalhistas”. 3 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaiior.com/blog/suprema-sinceridade-o-objetivo-da-terceirizacao-e-reduzir-salarios-e-direitos-trabalhistas>>. Acesso em 06 de janeiro de 2021.

STRABELLI, Adriana R. Análise do voto do ministro Marco Aurélio na ADF 324 e no RE 958252. *In* SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência III**. 1ª ed. Expressão Popular: São Paulo, 2019. p. 223-228.

STRAPPAZON, Carlos Luiz; LAZARETTI, Isadora Kauna. Em busca do trabalho decente: a construção de um conceito jurídico no Brasil. *In*: **VII Jornada da Rede Interamericana de Direitos Fundamentais e Democracia**. [S.l.]. Anais. nº 1. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. V. II, 2ª ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1961.

TREVISI, Alex Peguinelli; MELONI, Caio Spazzapan. Análise crítica da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958.252. *In* SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência III**. 1ª ed. Expressão Popular: São Paulo, 2019. p. 235-239.

URIARTE, Óscar Ermida. **Crítica de la libertad sindical**. Revista de la Facultad de Derecho PUCP, Lima, Peru, n. 68, dic./jun., 2012. p. 33-61.

VALE, Antônio de Lisboa Amâncio; GAIO, Daniel Machado. Apresentação: a transição justa e o sindicalismo CUTista. Qual transição justa camarada. Princípios para uma transição verdadeiramente justa no Brasil. *In*: CUT. **Diálogos sobre transição justa**: perspectivas globais e locais. Caso Rio Grande do Norte. São Paulo: CUT, 2021.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andreia; CAMPOS, Anderson. **Reforma trabalhista**: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades. Salvador, n. 248, set./dez., p. 668-689, 2019. DOI: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2019.n248.p668-689>. Acesso em 09 de novembro de 2022.

VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada**: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.

VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. São Paulo: LTr, 2017

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. São Paulo, 2018. 236p. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2018.

WATERMAN, Peter. **O internacionalismo sindical na era de Seattle**. Revista Crítica de Ciências Sociais. Coimbra. n. 62, jun. 2002. p. 33-68.

REFERÊNCIAS – LEGISLAÇÃO E DOCUMENTOS

ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados. 2018. Extraído de: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_siete.pdf>. Acesso em 04 de janeiro de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4302**. Apresentação: 19 de março de 1998. Brasília DF, 1998a.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, 1998.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200**, de 25 de fevereiro de 1967. “Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF, 1967.

BRASIL. **Decreto Lei nº 1.535**, de 13 de abril de 1977. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à férias, e dá outras providências. 1977

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: 8**. Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – Inmetro. **ISO 26000**. 2010a. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp>. Acesso em 17 de junho de 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, DF, 1970.

BRASIL. **Lei nº 5.889**, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, DF, 1973.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 1974.

BRASIL. **Lei nº 6.533**, de 24 de maio de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Brasília, DF, 1978

BRASIL. **Lei nº 6.615**, de 16 de dezembro de 1978. Dispõe sobre a regulamentação da profissão de Radialista e dá outras providências. Brasília, DF, 1978a.

BRASIL. **Lei nº 7.102**, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF, 1983.

BRASIL. **Lei nº 8.863**, de 28 de março de 1994. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, DF, 1994.

BRASIL. **Lei nº 8.949**, de 09 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Brasília, DF, 1994a

BRASIL. **Lei nº 8.987**, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF, 1995.

BRASIL **Lei nº 9.472**, de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Brasília, DF, 1997.

BRASIL. **Lei nº 9.601**, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF, 1998.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código de Civil. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. **Lei nº 11.648**, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF, 2008.

BRASIL. **Lei nº 12.023**, de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Brasília, DF, 2009.

BRASIL. **Lei 13.103**, de 02 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. 2015a.

BRASIL. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF, 2015.

BRASIL. **Lei 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017a.

BRASIL. **Lei nº 13.874**, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. 2019a

BRASIL. **Lei nº 13.966**, de 26 de dezembro de 2019. Dispõe sobre o sistema de franquia empresarial e revoga a Lei nº 8.955, de 15 de dezembro de 1994 (Lei de Franquia). Brasília, DF, 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.709**, de 06 de agosto de 1998. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Brasília, DF, 1998.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.164-41**, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente**: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, 2010.

Disponível em

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf>. Acesso em 11 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR**. Disponível em

<<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324**. Relator(a): Ministro Roberto Barroso. Publicado em 06 de setembro de 2019. 2019a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 635.546**. Repercussão Geral tema nº 383. Recorrente: Caixa Econômica Federal. Relator Ministro Marco Aurélio. Redator para o acórdão Ministro Roberto Barroso. Publicado em 08 de abril de 2021. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 760.931**. Repercussão Geral tema nº 246. Recorrente: União. Relatora Ministra Rosa Weber. Relator para o último

incidente Ministro Luiz Fux (RE-ED-terceiros). Publicado em 12 de setembro de 2017. 2017b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252**. Repercussão Geral tema nº 725. Recorrente: Celulose Nipo Brasileira S/A. Relator Ministro Luiz Fux. Publicado em 31 de agosto de 2018. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 30** da Seção de Dissídios Coletivos - SDC. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 19, 20 e 21 de setembro de 2011. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 191** da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-1. Resolução 175/2011. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 27, 30 e 31 de maio de 2011. 2011a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 275** da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-1. Inserida em 27 de setembro de 2002. 2002a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 323** da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-1. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 09 de dezembro de 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 383** da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais – SDI-1. Resolução 175/2011. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 27, 30 e 31 de maio de 2011. 2011b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 413** da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais – SDI-1. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 14, 15 e 16 de fevereiro de 2012. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial nº 420** da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais – SDI-1. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 28 e 29 de junho de 2012 e 02 de julho de 2012. 2012a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 0000119-43.2012.5.09.0008**. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 7ª turma. Data de julgamento: 09/09/2105. Data da publicação: DEJT 11/09/2015. 2015.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Orientações da coordenadoria nacional de combate às fraudes nas relações de trabalho - CONAFRET**. Brasília, DF. [S.d]. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em 09 de janeiro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Resolução 209/2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 01, 02 e 03 de junho de 2016. 2016a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 239**. Resolução 15/1985. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 09 de dezembro de 1985. 1985

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Resolução 4/1986. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 30 de setembro de 1986 e 02 de outubro de 1986. 1986.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Resolução 23/1993. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 21 e 28 de dezembro de 1993 e 01 de janeiro de 1994. 1993.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 364**. Resolução 209/2016.. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 01, 02 e 03 de junho de 2016b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 423**. Resolução 139/2006. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 10, 11 e 13 de outubro de 2006. 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Resolução 185/2012. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 25, 26 e 27 de setembro de 2012. 2012b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. Resolução 185/2012. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 26 de novembro de 2012. 2012c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 448**. Resolução 194/2014. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 21, 22 e 23 de maio de 2014. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 449**. Resolução 194/2014. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 21, 22 e 23 de maio de 2014. 2014a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 451**. Resolução 194/2014. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 21, 22 e 23 de maio de 2014. 2014b.

CUT. **Breve histórico**. [S.l.:s.d.]. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico#>. Acesso em: 29/10/2021.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha/ dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DIEESE. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. 200p. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/livro/2008/relacoesCondicoesTrabalhoBrasil.pdf>>. /Acesso em 04 de fevereiro de 2022.

DIEESE. **Terceirização e morte no trabalho**: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. Nº 50. Mar./2010. Disponível em

<<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.html>>. Acesso em 14 de janeiro de 2021.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. NT 172. 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em 14 de janeiro de 2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: medidas de subutilização da força de trabalho. 3º trimestre de 2021. Rio de Janeiro: IBGE. 2021.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Orientações da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET**. s.d. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 04 de janeiro de 2021.

NAÇÕES UNIDAS - NU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotado pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966. 1966.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**: "Protocolo de São Salvador". El Salvador. 17 de novembro de 1988.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 87**. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 98**. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Genebra, 1949.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 100**. Igualdade de Remuneração para Mão de Obra Masculina e Feminina por Trabalho de Igual Valor. Genebra, 1953.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, 1960.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 117**. Objetivos e Normas Básicas da Política Social. Genebra, 1962.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 154**. Fomento à Negociação Coletiva. Genebra. 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 175**. Sobre Trabalho a Tempo Parcial. Genebra, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 181.** Agências de Emprego Privadas. Genebra, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Genebra, 19 de junho de 1998. 1998

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho.** Filadélfia. 1944.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social.** Secretaria Internacional do Trabalho: Brasília. Organização Internacional do Trabalho: Genebra. 2012. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf>. Acesso em 18 de julho de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Recomendação nº 111.** Sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Genebra. 1958.

REFERÊNCIAS – INSTRUMENTOS COLETIVOS

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC000604/2018. Data de Protocolo: 26/04/18. Chapecó/SC, 01 de março de 2018. 2018. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR019465/2018>>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC001695/2018. Data de Protocolo: 28/08/2018. Guatambu/SC, 15 de maio de 2018. 2018a. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR025582/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC000973/2018. Data de Protocolo: 14/06/2018. Xaxim/SC, 10 de abril de 2018. 2018b. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR026799/2018>>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC001517/2018. Data de Protocolo: 07/08/18. Joinville/SC, 25 de julho de 2018. 2018c. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR041172/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC001518/2018. Data de Protocolo: 07/08/18. Lages/SC, 25 de julho de 2018. 2018d. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR041386/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020**. Registro no MTE sob o nº SC000720/2019. Data de Protocolo: 08/05/2019. Lages/SC, 10 de abril de 2019. 2019. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR022635/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC001489/2018. Data de Protocolo: 07/08/2018. São Lourenço do Oeste/SC, 17 de março de 2018. 2018e. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR038635/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC001414/2018. Data de Protocolo: 01/08/2018. Chapecó/SC, 24 de abril de 2018. 2018f. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR038711/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC001576/2018. Data de Protocolo: 13/08/2018. Joinville/SC, 27 de julho de 2018. 2018g. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR042107/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC001069/2019. Data de Protocolo: 26/06/2019. São Lourenço do Oeste/SC, 02 de março de 2019. 2019a. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR030441/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC002774/2018. Data de Protocolo: 20/12/2018. Nova Veneza/SC, 14 de dezembro de 2018. 2018h. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR076199/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018**. Registro no MTE sob o nº SC000126/2018. Data de Protocolo: 01/02/2018. Nova Veneza/SC, 24 de outubro de 2017. 2017b. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR077432/2017>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC001259/2019. Data de Protocolo: 25/07/2019. Guatambu/SC, 26 de junho de 2019. 2019b. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR038494/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC001177/2019. Data de Protocolo: 05/07/2019. Xaxim/SC, 06 de abril de 2019. 2019c. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR030782/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC002085/2018. Data de Protocolo: 03/10/2018. Joinville/SC, 18 de setembro de 2018. 2018i. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR056282/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC001042/2019. Data de Protocolo: 24/06/2019. Xaxim/SC, 06 de abril de 2019. 2019d. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR026589/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019**. Registro no MTE sob o nº SC002247/2018. Data de Protocolo: 24/10/2018. Xaxim/SC, 01 de outubro de 2018. 2018j. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR058342/2018>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2019**. Registro no MTE sob o nº SC000658/2019. Data de Protocolo: 30/04/2019. [s.l]. [s.d]. 2019e. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR008148/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021**. Registro no MTE sob o nº SC00964/2019. Data de Protocolo: 11/06/2019. Chapecó/SC, 12 de abril de 2019. 2019f. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR028707/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC002381/2019. Data de Protocolo: 06/12/2019. Nova Veneza/SC, 28 de novembro de 2019. 2019g. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR069333/2019>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022**. Registro no MTE sob o nº SC000348/2020. Data de Protocolo: 09/03/20. Chapecó/SC, 28 de fevereiro de 2020. 2020. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR010020/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021**. Registro no MTE sob o nº SC001127/2020. Data de Protocolo: 10/07/2020. Guatambu/SC, 13 de maio de 2020. 2020a. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR025028/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021**. Registro no MTE sob o nº SC000974/2020. Data de Protocolo: 19/06/2020. Guatambu/SC, 13 de maio de 2020. 2020b. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR026315/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021**. Registro no MTE sob o nº SC001058/2020. Data de Protocolo: 30/06/20. Xaxim/SC, 05 de abril de 2020. 2020c. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR031130/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001318/2020. Data de Protocolo: 05/08/20. Florianópolis/SC, 28 de julho de 2020. 2020d. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR038360/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001319/2020. Data de Protocolo: 07/08/20. Florianópolis/SC, 29 de julho de 2020. 2020e. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR038364/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021**. Registro no MTE sob o nº SC001450/2020. Data de Protocolo: 26/08/20. Itajaí/SC, 11 de agosto de 2020. 2020f. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR040939/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC001669/2020. Data de Protocolo: 14/09/20. Florianópolis/SC, 18 de agosto de 2020. 2020g. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR043104/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC001884/2020. Data de Protocolo: 14/09/20. Florianópolis/SC, 18 de agosto de 2020. 2020h. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR043146/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001261/2021. Data de Protocolo: 10/06/21. Itajaí/SC, 18 de maio de 2021. 2021. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR024707/2021>. Acesso em 21 de maio de 2022

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2021**. Registro no MTE sob o nº SC001148/2021. Data de Protocolo: 31/05/21. Florianópolis/SC, 15 de janeiro de 2021. 2021a. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR023372/2021>. Acesso em 21 de maio de 2022

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021**. Registro no MTE sob o nº SC000004/2021. Data de Protocolo: 04/01/21. Cricúma/SC, 18 de dezembro de 2020. 2020i. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR069274/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021**. Registro no MTE sob o nº SC000109/2021. Data de Protocolo: 27/01/21. Tijucas/SC, 27 de outubro de 2020. 2020j. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR067896/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020**. Registro no MTE sob o nº SC002238/2020. Data de Protocolo: 18/11/21. Florianópolis/SC, 30 de julho de 2020. 2020k. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR041341/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021**. Registro no MTE sob o nº SC001449/2020. Data de Protocolo: 26/08/2020. Itajaí/SC, 03 de agosto de 2020. 2020l. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR039219/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001164/2020. Data de Protocolo: 16/07/2020. Chapecó/SC, 13 de julho de 2020. 2020m. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR034836/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001841/2021. Data de Protocolo: 12/08/2021. Itajaí/SC, 14 de julho de 2021. 2021b. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR042853/2021>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001979/2021. Data de Protocolo: 30/08/2021. Florianópolis/SC, 25 de junho de 2021. 2021c. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR035346/2021>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001978/2021. Data de Protocolo: 30/08/2021. Florianópolis/SC, 24 de junho de 2021. 2021d. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR035238/2021>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001360/2021. Data de Protocolo: 21/06/2021. Guatambu/SC, 13 de abril de 2021. 2021e. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR026382/2021>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001535/2020. Data de Protocolo: 18/09/2020. Itajaí/SC, 11 de agosto de 2020. 2020n. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR044627/2020>. Acesso em 21 de maio de 2022.

BRASIL. Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022**. Registro no MTE sob o nº SC001531/2021. Data de Protocolo: 07/07/21. Xaxim/SC, 06 de fevereiro de 2021. 2021f. Disponível em:

<www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR027648/2021>. Acesso em 21 de maio de 2022.