

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Departamento de Direito

Silvânia Cristina Cota Celso

**TERCEIRIZAÇÃO: da realidade das execuções trabalhistas na Vara do
Trabalho de Ouro Preto aos controles de constitucionalidade e
convencionalidade dos novos dispositivos da Lei 6.019/1974**

Ouro Preto
2019

Silvânia Cristina Cota Celso

TERCEIRIZAÇÃO: da realidade das execuções trabalhistas na Vara do Trabalho de Ouro Preto aos controles de constitucionalidade e convencionalidade dos novos dispositivos da Lei 6.019/1974

Monografia apresentada ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Amauri Cesar Alves

Coorientador: Cléberon Ferreira de Moraes

**Ouro Preto
2019**



FOLHA DE APROVAÇÃO

Silvânia Cristina Cota Celso

TERCEIRIZAÇÃO: da realidade das execuções trabalhistas na Vara do Trabalho de Ouro Preto aos controles de constitucionalidade e convencionalidade dos novos dispositivos da Lei 6.019/1974

Membros da banca

Amauri Cesar Alves - Doutor - UFOP.
Arnaud Marie Pie Belloir - Doutor - UFOP.
Cleberon Ferreira de Moraes - Mestrando - UFOP.
Thiago Henrique Lopes de Castro - Mestrando - UFOP.

Versão final

Aprovado em 10 de dezembro de 2019.

De acordo

Professor (a) Orientador (a) Amauri Cesar Alves.



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 16/12/2019, às 19:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0028624** e o código CRC **0AD8758D**.

Aos meus familiares, pelo apoio e incentivo nesta longa caminhada, o simples fato de existirem, fez com que meus dias fossem de batalhas vencidas.

AGRADECIMENTOS

Decerto, a jornada em busca do conhecimento é infinita, ainda mais em uma área das ciências sociais, vez que a sociedade está em constante mutação, fazendo com que o estudioso desta área estude dia após dia para manter-se atualizado em relação à transformação social.

Nesta longa jornada que percorri, pude contar com diversas pessoas, em diversas situações, pessoas estas que contribuíram para que eu chegasse até aqui, em especial, gostaria de agradecer:

A Deus, por ter me dado força, tranquilidade e sabedoria nas mais variadas situações desta longa e densa batalha.

À minha honrosa família, por ser a base da minha construção, fonte de perseverança e de coragem.

Aos amigos, pela força e compreensão, em específico aos nobres amigos da Segunda Vara Cível da Comarca de Ouro Preto, verdadeiros exemplos de ética, profissionalismo e caráter.

Ao professor Amauri Cesar Alves, meu orientador, pelos seus ensinamentos.

Ao mestrando e coorientador Cléberson Ferreira de Moraes, pelo aprendizado.

Aos magistrados Matheus Moura Matias Miranda, Ana Paula Lobo Pereira de Freitas e Graça Maria Borges de Freitas, pela ética e profissionalismo.

À Vara do Trabalho de Ouro Preto, pelo acolhimento e atenção.

Ao corpo docente da Universidade Federal de Ouro Preto.

Os semeadores

(Século XVI)

... Eis aí saiu o que semeia a semear...

(MAT., XIII, 3.)

Vós os que hoje colheis, por esses campos largos,
O doce fruto e a flor,
Acaso esqueceréis os ásperos e amargos
Tempos do semeador?

Rude era o chão; agreste e longo aquele dia;
Contudo, esses heróis
Souberam resistir na afanosa porfia
Aos temporais e aos sóis.

Poucos; mas a vontade os poucos multiplica,
E a fé, e as orações
Fizeram transformar a terra pobre em rica
E os centos em milhões.

Nem somente o labor, mas o perigo, a fome,
O frio, a descalcez,
O morrer cada dia uma morte sem nome,
O Morrê-la, talvez,

Entre bárbaras mãos, como se fora crime,
Como se fora réu
Quem lhe ensinara aquela ação pura e sublime
De as levantar ao céu!

Ó Paulos do sertão! Que dia e que batalha!
Venceste-la; e podeis
Entre as dobras dormir da secular mortalha;
Vivereis, vivereis!

Machado de Assis

RESUMO

Em 03 de março de 1974 entrou em vigor a Lei 6.019/74, primeira lei que tratou sobre terceirização no setor privado no Brasil, conquanto as normas jurídicas insculpidas nesta, dispusessem apenas sobre a possibilidade da terceirização restrita a determinadas atividades. Recentemente, introduziram-se no ordenamento jurídico brasileiro normas que versam sobre a possibilidade da terceirização irrestrita. Considerando que tais normas podem impactar o cotidiano laboral do trabalhador, imprescindível se faz a análise das alterações legislativas, dos posicionamentos doutrinários e dos principais julgados que tratam sobre a terceirização no Brasil. Objetiva-se realizar um estudo aprofundado acerca das regras e princípios insculpidos na Carta Maior de 1988, bem como das Convenções, Tratados e Acordos Internacionais ratificados pelo Brasil que tratam sobre direitos trabalhistas e garantias fundamentais inerentes aos trabalhadores. Justifica-se a realização desta pesquisa, uma vez que há divergências doutrinárias e jurisprudências acerca da (in) constitucionalidade da terceirização no Brasil. A ideia central deste trabalho perpassa por alguns ramos do direito, tais como: direito constitucional, direito do trabalho, direito internacional público, para identificar os direitos trabalhistas ditos como indisponíveis, ou seja, não passíveis de relativização. O fio que abrirá o novelo desta pesquisa será o controle de constitucionalidade e convencionalidade das leis que versam sobre terceirização, sendo assim, o marco teórico a ser utilizado nesta pesquisa. Feito isso, pretende-se verificar se as normas jurídicas introduzidas ao ordenamento jurídico brasileiro, com o advento das Leis 6.029/74, 13.429/2017 e 13.467/2017, implicariam em supressão de direitos trabalhistas, sejam eles individuais ou coletivos. Para que se possa alcançar o resultado almejado, utilizar-se-ão os métodos qualitativos e quantitativos, sob o ponto de vista de seus objetivos, enquadra-se como uma pesquisa exploratória e jurídico-descritiva. Ao final, pretende-se concluir pela constitucionalidade ou inconstitucionalidade das leis que dispõem sobre a terceirização no Brasil.

Palavras-chaves: Terceirização, Constitucionalidade, Inconstitucionalidade, Lei 13.467/17, Lei 13.429/17, Lei 6.019/74.

ABSTRACT

On March 3, 1974, Law 6.019/74, the first law that dealt with outsourcing in the private sector in Brazil, entered into force, although the legal rules inscribed in it, only provided for the possibility of outsourcing restricted to certain activities. Recently, legal norms have been introduced into Brazilian legal system that deal with the possibility of unrestricted outsourcing. Considering that such norms may impact the daily work life of the worker, it is essential to analyze the legislative changes, juridical literature positions and the main judicial cases that deal with the outsourcing in Brazil. The objective is to carry out an in-depth study of the rules and principles inscribed in the Greater Charter of 1988, as well as of the Conventions, Treaties and International Agreements ratified by Brazil that deal with labor rights and fundamental guarantees inherent in workers. It is justified to carry out this research, since there are doctrinal divergences and jurisprudence about the (in) constitutionality of outsourcing in Brazil. The central idea of this work goes through some branches of law, such as constitutional law, labor law, public international law, to identify labor rights that are said to be unavailable, that is, those unsusceptible to relativization. The present study begins with the control of constitutionality and conventionality of the laws that deal with outsourcing, and thus, the theoretical framework to be used in this research. Once this is done, it is intended to verify if the legal norms introduced into Brazilian legal system with the advent of Laws 6.029/74, 13.429/17 and 13.467/17, would imply the suppression of labor rights, whether individual or collective. In order to achieve the desired result, the qualitative and quantitative methods will be used, from the point of view of its objectives, it fits as an exploratory and legal-descriptive research. In the end, we intend to conclude on the constitutionality or unconstitutionality of the laws that regulate the outsourcing in Brazil.

Keywords: Outsourcing, Constitutionality, Unconstitutionality, Law 13467/17, Law 13.429/17, Law 6.019/74.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Do adimplemento em geral	41
Tabela 2: Do pagamento em espécie.....	43
Tabela 3: Dos índices de execuções frustradas.....	44
Tabela 4: Da expectativa do direito.....	45
Tabela 5: Taxa de rotatividade.....	47
Tabela 6: Tempo médio de duração dos vínculos de emprego.....	48
Tabela 7: Diferença remuneratória.....	51
Tabela 8: Trabalho análogo ao escravo	57

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ART – Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CR – Constituição da República

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Nº – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PLR – Participação nos lucros e resultados

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	15
2.1. Evolução histórica do instituto da terceirização no direito brasileiro.....	15
2.2. Da Lei 6.029/74 e suas implicações.....	18
2.3. Das alterações advindas da Lei 13.429/17.....	23
2.4. Das alterações advindas da Lei 13.467/17.....	25
3. DO (IN) ADIMPLEMENTO DAS VERVAS TRABALHISTAS.....	28
3.1. Da metodologia.....	28
3.2. Da terceirização no setor privado.....	32
3.3. Da terceirização no serviço público.....	33
3.4. Da contratação direta.....	34
3.5. Da terceirização no serviço público/privado sem inclusão da tomadora de serviços.....	38
3.6. Análise comparativa.....	40
4. O ATUAL CENÁRIO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	47
4.1. Rotatividade no trabalho.....	47
4.2. Diferença remuneratória.....	50
4.3. Jornada de trabalho.....	52
4.4. Acidentes de trabalho.....	53
4.5. Condição análoga ao trabalho escravo.....	56
5. DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	59
5.1. Do direito adquirido ao não retrocesso social.....	59
5.2. Do direito à igualdade.....	62
5.3. Do direito à representação sindical.....	64
5.4. Da proteção ao emprego socialmente protegido.....	65
5.5. Do princípio do concurso público.....	67
5.6. Do princípio da função social da sociedade empresária.....	68
6. DOS TRATADOS INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL.....	70
6.1. Da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho.....	70
6.2. Da Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho.....	71
6.3. Da Convenção nº 110 da Organização Internacional do Trabalho.....	72
6.4. Da Declaração da Filadélfia.....	73
6.5. Do Pacto de São José da Costa Rica.....	75
6.6. Da Carta da organização dos Estados Americanos.....	76
6.7. Do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.....	77
6.8. Controle de Convencionalidade.....	79
7. DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	81
7.1. Dos argumentos favoráveis à constitucionalidade da terceirização no Brasil.....	83

7.2. Dos argumentos favoráveis à inconstitucionalidade da terceirização no Brasil.....	88
7.3. Das inconstitucionalidades materiais.....	90
7.3.1. <i>Da violação ao princípio do não retrocesso social.....</i>	<i>92</i>
7.3.2. <i>Do princípio da isonomia.....</i>	<i>94</i>
7.3.3. <i>Da violação ao princípio do concurso público.....</i>	<i>96</i>
7.3.4. <i>Violação do Regime Constitucional de Emprego Socialmente Protegido.....</i>	<i>98</i>
7.3.5. <i>Violação da Função Social da Empresa.....</i>	<i>100</i>
7.3.6. <i>Do enfraquecimento da representação sindical.....</i>	<i>102</i>
8. CONCLUSÃO.....	105

REFERÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar as leis que versam sobre a terceirização no Brasil sob o prisma dos controles de constitucionalidade e convencionalidade. Por meio do estudo das alterações legislativas, dos posicionamentos doutrinários e da jurisprudência pretende-se aferir se a tríade envolvendo o terceirizado, a tomadora de serviços e a interposta está com consonância com a Carta Magna de 1988. Averiguar-se-á, igualmente, se a terceirização implica em descumprimento dos tratados, acordos e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil.

O marco inicial deste estudo será o surgimento da terceirização no Brasil, partindo-se da evolução histórica do instituto, passando pelo movimento vertical taylorista/fordista até o movimento horizontal toyotista. Seguindo-se pelas alterações legislativas que culminaram no advento da Lei 6.019/1974, primeira lei que tratou sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, introduzindo assim a terceirização no arcabouço jurídico pátrio. Para ao final, destacar as principais implicações das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 no cotidiano laboral do trabalhador terceirizado.

Em seguida, no terceiro capítulo, pretende-se apresentar os resultados obtidos quando da realização da pesquisa na Vara do Trabalho de Ouro Preto (TRT da 3ª Região), trazendo a lume os índices de (in) adimplemento de verbas trabalhistas nas seguintes situações: terceirização no setor privado; terceirização no serviço público, contratação direta; terceirização no serviço público/privado sem inclusão da tomadora de serviços, elaborando ainda um quadro comparativo contendo as proporções de adimplemento dos débitos trabalhistas; o percentual de execuções frustradas e a taxa média do valor pleiteado e do valor pago nas execuções em geral.

No quarto capítulo, apresenta o cenário atual da terceirização no país, a partir de detalhada análise a despeito dos reflexos desta no cotidiano laboral do trabalhador, demonstrando através de dados estatísticos os percentuais atinentes às taxas de rotatividade de trabalhadores, à diferença remuneratória entre trabalhadores terceirizados e empregados diretamente contratados; à jornada de trabalho; à proporção de acidentes de trabalho e os casos de trabalho análogo ao de escravo.

Superado o contexto histórico e o cenário atual da terceirização no país, almeja-se no quinto capítulo apontar as garantias constitucionais intrinsecamente atreladas à terceirização, tais como: o direito adquirido ao não retrocesso social; o direito à

igualdade; a garantia da representação sindical; a garantia constitucional de emprego socialmente protegido. Listados os direitos e garantias trabalhistas e constitucionais serão analisados os acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, dentre eles: a Declaração de Filadélfia; o Pacto de São José da Costa Rica; a Carta da Organização dos Estados Americanos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Ao final do presente trabalho, afirmar-se-á que a terceirização culmina em diversas inconstitucionalidades materiais, pelos seguintes fatores: descumprimento do princípio do não retrocesso social; a desobediência ao princípio da isonomia; a inobediência ao princípio do concurso público; o desrespeito ao regime constitucional de emprego socialmente protegido; a violação da função social da sociedade empresária e ao enfraquecimento da representação sindical. Apontar-se-á, também, que as normas jurídicas internacionais são veementemente descumpridas pelo Estado brasileiro, não passando as normas jurídicas terceirizantes no filtro do controle de convencionalidade.

2. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Pretende-se com este capítulo inaugural tratar da evolução histórica do instituto da terceirização no direito brasileiro, passando pelo movimento vertical taylorista/fordista até o movimento horizontal toyotista. Conhecido o contexto histórico, trabalhar-se-á sobre as principais implicações das normas jurídicas que versam sobre a terceirização no Brasil.

A começar pela Lei 6.019/74 que rompeu com o paradigma da relação bilateral de trabalho no ordenamento pátrio. Em seguida será objeto de perquirição a Lei 13.429/17, que ampliou as hipóteses de contratação de mão de obra temporária para atividades previsíveis das sociedades empresárias tomadoras de serviços, triplicando o prazo máximo do contrato de trabalho temporário em relação ao mesmo tomador. Por fim, averiguar-se-ão as modificações advindas da 13.467/17, a qual estipulou que é lícita a transferência por parte da contratante acerca da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal da tomadora de serviços.

2.1. Evolução histórica do instituto da terceirização no direito brasileiro

No que concerne à relação trilateral ou triangular, Maurício Godinho Delgado ressalta que a terceirização é o fenômeno que dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista correlacionada, inserindo o trabalhador terceirizado no processo produtivo do tomador de serviços, sem que haja a extensão dos laços justralhistas. Prossegue afirmando que a terceirização provoca uma relação triangular em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista, figurando nesta relação: o obreiro, o prestador de serviços e a empresa tomadora de serviços. Desta feita, a empresa interposta contrata o obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes, enquanto a empresa tomadora de serviços recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora do trabalhador terceirizado.¹

De largada, precisa-se compreender que a terceirização é o resultado da evolução do movimento vertical taylorista/fordista. O taylorismo objetivava a obtenção

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 11. ed.** São Paulo: LTr, 2012.

de especialização de todas as atividades dentro da produção industrial, a partir da divisão de trabalho técnico, para o qual exigia-se grande capacidade produtiva do trabalhador com o fim de intensificar o ritmo de trabalho. Doutra parte, o fordismo foi criado em razão da necessidade de organização do trabalho de produção massiva, o qual imputava ao trabalhador a velocidade na linha de montagem.²

O movimento horizontal toyotista influenciou o processo evolutivo atualmente chamado de terceirização. Este movimento tem como principal característica a produção horizontalizada, na qual as sociedades empresárias transferem as atividades intermediárias de produção para seus respectivos fornecedores. Nos ensina Maria das Graças Druck, que a empresa se preocupava com o produto final e delegava a terceiros a responsabilidade pela produção dos produtos acessórios.³

Segundo Gabriela Neves Delgado a terceirização trabalhista reflete em seu modelo de gestão empresarial os principais fundamentos constitutivos do movimento toyotista, desenvolvendo novos arquétipos de acúmulo de capital estruturados no neoliberalismo e diferenciados modelos de contratação e de organização dos trabalhadores.⁴

Nessa direção, Amauri Cesar Alves argumenta que a terceirização de serviços se situa no contexto pós-fordista do final do século XX, no qual houve a substituição do modelo produtivo denominado taylorista-fordista, com grandes fábricas e produção massiva, pela especialização flexível toyotista. Ressalta ainda, que no modelo taylorista-fordista, o industrial se ocupava de todo o processo produtivo, controlando o trabalho por meio de chefias, tempos, técnicas e modos uniformes de produção, ao passo que no modelo pós-fordista ou toyotista, o padrão é a reestruturação da grande fábrica em pequenas e especializadas “unidades de negócio”.⁵

Pautando-se no histórico da terceirização no Brasil verifica-se que em meados da década de 1950, especificamente a partir do governo de Juscelino Kubitschek, sociedades empresárias estrangeiras vieram para o Brasil trazendo o método da terceirização como forma de maximizar a produtividade, fato que resultou na inserção

² PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

³ DRUCK, Maria das Graças. **Terceirização (des)Fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

⁴ DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

⁵ ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial: Doutrina, legislação, jurisprudência, exercícios**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

do contrato de trabalho temporário no ordenamento jurídico brasileiro, para atender a demandas extraordinárias da sociedade empresária tomadora de serviços.⁶

Maria das Graças Druck, por sua vez, defende que a implantação do fenômeno da terceirização no Brasil é o resultado do processo periódico, gradual e incisivo de inserção do modelo toyotista de produção no país. Contudo, para esta o marco da terceirização no Brasil foi a década de 1970, com a inserção dos círculos de controle de qualidade nas grandes empresas.⁷

A década de 1980 foi marcada pelas inovações gerenciais delineadas pelo toyotismo, pela política do *just in time*, pelas novas tecnologias de automação e pelos programas de qualidade total. Tais práticas foram amplamente adotadas pelas empresas do complexo automobilístico, que incorporaram quase que de forma integral o modelo de gestão produtiva. A partir dos anos de 1990 o modelo de gestão toyotista se expandiu intensamente por todos os setores da economia brasileira, consolidando uma fase de epidemia da qualidade e da produtividade no país, acrescida pela implantação dos programas de qualidade total e de terceirização nas empresas, com esforço aos novos mecanismos de gestão adotados desde a década de 1970.⁸

Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim narram que nos idos de 1990, o neoliberalismo avançou acentuadamente nos países latino-americanos, tais como Argentina e Brasil, crescimento este sinalizado pelo incremento de um agressivo receituário de políticas públicas de privatizações de entidades estatais, desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista, e flagrante acanhamento das políticas sociais em geral e outras medidas similares.⁹

Quanto ao cenário atual argumenta Gabriela Neves Delgado que as empresas terceirizadas, em harmonia com o modelo toyotista de produção enxuta e de estrutura horizontalizada, adotam fórmulas redutoras, concentrando-se tão somente no núcleo de seu processo produtivo, transferindo para outrem etapas produtivas e processos periféricos do circuito de produção.¹⁰

⁶ HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Mandamentos, 2004.

⁷ DRUCK, Maria das Graças. **Terceirização (des)Fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

⁸ Idem.

⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁰ DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

Diante do panorama que se desenha, a moderna doutrina passou a considerar que a terceirização se desdobrou em dois seguimentos: a terceirização interna e terceirização externa. Na primeira espécie, a empresa tomadora incorpora na planta empresarial o trabalho de terceiros, de modo que a tomadora de serviços continua responsável pela produção dos bens e atividades, conquanto utilizará mão de obra terceirizada em suas atividades ordinárias. Na segunda espécie, a empresa tomadora de serviços descentraliza atividades de seu processo produtivo para empresas periféricas, que se responsabilizam pela dinâmica produtiva, na condição de sociedades empresárias autônomas, que como regra geral entregam à contratante o resultado de sua produção.¹¹

2.2. Da Lei 6.019/74 e suas principais implicações

A elaboração da Lei 6.019/74 foi influenciada em especial pelo Decreto-Lei 200/67, importante marco legislativo sobre a contratação de serviços no âmbito da administração pública, por meio do qual o governo militar objetivou criar condições para uma reforma administrativa baseada sobretudo no princípio da descentralização dos serviços públicos (art. 6º, III).¹²

A dita reforma administrativa intentada em meados da década de 1960, no âmbito das entidades estatais da União, estimulava a prática da descentralização administrativa, por meio da contratação de serviços meramente executivos ou operacionais perante as empresas componentes do segmento privado da economia.¹³ A redação do art. 10, § 7º, do Decreto-Lei 200/67, traduz a essência da norma jurídica descentralizadora, leia:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. (...) § 7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante

¹¹ DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹² Idem.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.¹⁴

Passados três anos desde a entrada em vigor do Decreto-Lei 200/67, a Lei 5.645/70 foi publicada, passando a dispor acerca da terceirização na administração pública, estabelecendo que as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, limpeza, operação de elevadores e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º do Decreto-Lei 200/67 (art. 3º, parágrafo único).

A Lei 6.019/74, por sua vez, rompeu com o paradigma da relação bilateral de trabalho no ordenamento pátrio, haja vista ter instituído o regime de trabalho temporário urbano, “assim considerado aquele que prestado por uma pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo de serviços” (art. 2º).¹⁵

Extrai-se das lições de Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim que o contrato especial objetivava tão somente suprir as demandas transitórias decorrentes de férias e licenças de empregados do quadro efetivo da tomadora de serviços ou para atender a acréscimos extraordinários de produção¹⁶ Evidencia-se então, que a Lei 6.019/74 inseriu apenas duas situações permissivas à terceirização, o primeiro permissivo diz respeito à necessidade temporária de substituição de pessoal regular e permanente, enquanto o segundo versa sobre o acréscimo extraordinário de serviços.

Em ambas as hipóteses o contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços, com relação a um mesmo empregado, não poderia exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra. Diga-se ainda, que a Lei 6.019/74

¹⁴ 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: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm>. Acesso em 17 de set. de 2019.

¹⁵ BRASIL. **Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em 17 de set. de 2018.

¹⁶ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

estipulou algumas formalidades para vinculação da relação triangular, conforme se depreende das regras contidas nos arts. 9º e 11 da lei sobredita, veja-se:

Art. 9º. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Art. 11. O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.¹⁷

Afere-se ainda, que a Lei 6.019/74 elencou entre suas normas jurídicas a previsão de salário equitativo entre trabalhador terceirizado e trabalhador diretamente contratado, ao dispor que ficariam assegurados ao trabalhador temporário 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 (art. 12, alínea a).

É preciso dizer que o processo de terceirização trabalhista foi especialmente impulsionado nos anos de 1980 pela promulgação da Lei 7.210/83, que autorizou a terceirização de serviços de vigilância patrimonial ostensiva e de transportes de valores por estabelecimentos financeiros, bancos oficiais privados, sociedades de crédito e associações de poupança.¹⁸

Visando limitar as hipóteses de contratação de trabalhadores por parte da terceirizada, no ano de 1986, o Tribunal Superior do Trabalho proferiu a Súmula 256 afirmando que “salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.¹⁹ Além de sanar as omissões existentes à época e regularizar os casos não previstos em lei, a súmula

¹⁷ BRASIL. **Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em 17 de set. de 2018.

¹⁸ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256 do TST**. Contrato de prestação de serviços. legalidade (cancelada). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 08 de out. de 2019.

256 do TST afirmou categoricamente que os serviços terceirizados não previstos no arcabouço jurídico seriam considerados ilegais e, assim, o vínculo empregatício se daria diretamente com a sociedade empresária tomadora de serviços.²⁰

Em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho elaborou a súmula nº 331, pela qual conferiu interpretação restritiva ao regime bilateral de trabalho, ao deliberar que a terceirização nas atividades especializadas ligadas à atividade-meio do tomador encontra fundamento legal no modelo normativo aplicável à administração pública (Decreto-Lei nº 200/67), portanto compatível com o sistema jurídico-trabalhista. Ocasão em que reputou legítima a contratação de serviços de vigilância, conservação, limpeza e outros serviços ligados à atividade-meio da sociedade empresária tomadora de serviços, observe a redação da súmula:

SÚMILA 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 personalidade 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.²¹

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 11. ed.** São Paulo: LTr, 2012.

²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST.** 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 (...). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 08 de out. de 2019.

Clarifica-se que a supracitada súmula apresentava quatro situações socio-jurídicas, quais sejam: i) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário, enquadrando-se as necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora e as necessidades resultantes de acréscimo extraordinário de serviços; ii) as denominadas “atividades de vigilância”, regidas pela Lei 7.102/83; iii) situações que envolvem atividades de conservação e limpeza; iv) situações passíveis de contratação terceirizada lícita diz respeito a serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.²²

Diante da redação do art. 2º da Lei 6.019/74 e da redação da súmula 331 do TST, inúmeros autores passaram a traçar definições a respeito do conceito de atividade-fim e atividade-meio, de modo a encontrar a linha tênue entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita. O ministro Maurício Godinho Delgado conceituou as espécies de terceirização da seguinte forma:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.²³

Por muitos anos a discussão a respeito da conceituação entre atividade-fim e atividade-meio foi crucial para a diferenciação da terceirização lícita e da terceirização ilícita. Ocorre que com o advento da Lei 13.429/17 esta discussão perdeu o sentido de existir, conforme se verá no tópico 2.3. desta pesquisa.

2.3. Das alterações advindas da Lei 13.429/17

A Lei 13.429/17 alterou o art. 2º, *caput* e § 2º, assim como o art. 10, *caput* e §§ 1º e 2º, da Lei 6.019/1974, ampliando o regime de contratação de mão de obra

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

²³ *Ibidem*, pág. 409.

temporária para atividades previsíveis das sociedades empresárias tomadoras de serviços, triplicando de forma desarrazoada o prazo máximo do contrato de trabalho temporário com o mesmo tomador, observe-se:

Art. 2º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (...) § 2º. 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.

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. § 1º. O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. § 2º. O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.²⁴

A intenção do legislador quando da elaboração da redação do art. 2º foi destacar que a terceirização poderá ser utilizada no atendimento de demandas complementares de serviços, assim considerada a demanda originada por fatores imprevisíveis, mas também aquela que, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal (art. 2º, § 2º).

A disposição original do aludido artigo permitia a realização do trabalho temporário tão somente para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora, enquanto a nova regra autoriza a utilização de trabalho temporário não apenas em situações imprevistas e extraordinárias, mas também para atendimento de demandas consideradas previsíveis, as quais consistem em atividades ordinárias e permanentemente necessárias à dinâmica empresarial, ainda que a necessidade se dê de forma intermitente, periódica ou sazonal.²⁵

Além da latente ampliação do trabalho temporário para atividades previsíveis e habituais da sociedade empresária tomadora de serviços, ocorreu o aumento do prazo

²⁴ BRASIL. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 17 set. 2018.

²⁵ BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgpr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 27 de mar. de 2019.

máximo contratual, de três meses para 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, prorrogáveis por mais 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, o que perfaz prazo de 270 (duzentos e setenta) dias, correspondente ao triplo do prazo previsto na norma jurídica revogada (art. 10, §§ 1º e 2º da Lei 6.019/1974 alterado pela Lei 13.429/74).²⁶

Nessa direção, há ainda a possibilidade de interrupção do contrato de trabalho temporário e do correspondente prazo contratual, além disso, a duração do contrato de emprego pode ser estendida por lapso temporal superior a um (um) ano, notadamente, no caso de a execução do contrato de trabalho ser realizada de forma descontínua. Merece destaque ainda, a redação do art. 10, § 5º, da Lei 6.019/1974, inserida pela Lei 13.429/2017, que menciona que pode o mesmo empregado voltar a figurar em novo contrato de trabalho temporário para o mesmo tomador após 90 dias do término do contrato anterior.

Registra-se que o art. 4º da Lei 6.019/1974, não mais atribui à sociedade empresária de trabalho temporário a característica de empresa urbana, com o fito de permitir a contratação de mão de obra em atividades agrárias sazonais. Dessa maneira, o trabalho temporário rural passa a concorrer diretamente com o denominado contrato de safra, o qual possui duração dependente de variações estacionais da atividade agrária, conforme prevê o art. 14, parágrafo único, da Lei 5.889, de 8 de junho de 1973.²⁷

Não se pode perder de vista que a legislação impugnada na ação direta de inconstitucionalidade nº 5735 (Lei 13.429/17), desclassifica, de solidária para subsidiária, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços em relação ao adimplemento dos débitos trabalhistas (art. 10, § 7º, da Lei 6.019/1974). Fato é que antes da aludida alteração, tendo por base a redação original do art. 16 da Lei 6.019/1974, a jurisprudência trabalhista pátria reconhecia responsabilidade solidária das sociedades empresárias tomadoras de serviços.

Ocorre que não restou operada a revogação do art. 16 da sobredita lei, todavia o art. 10, § 7º, mencionou que “a contratante é subsidiariamente responsável pelas

²⁶ BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 27 de mar. de 2019.

²⁷ Idem.

obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário”.²⁸ Por conseguinte, a interpretação a ser feita é a de que o legislador manteve a responsabilidade solidária restrita à hipótese de falência da empresa de trabalho temporário (art. 16), de outro lado, reduziu para subsidiária a responsabilidade da empresa tomadora nas situações ordinárias de inadimplemento de débitos trabalhistas por parte da empresa terceirizada.²⁹

2.4. Das alterações advindas da Lei 13.467/17

A Lei 13.467/17, de 13 de julho de 2017, doravante, Lei da Reforma Trabalhista, alterou alguns dispositivos da Lei 6.019/74, originalmente reguladora do contrato de trabalho temporário. A Lei 13.467/17 alterou o objeto do contrato de terceirização e, por consequência, o tipo de atividade passível de realização pelo trabalhador terceirizado, tanto é assim, que o art. 4º-A estipulou que se considera 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”.³⁰

Por meio da utilização do método interpretativo literal ou gramatical poder-se-ia afirmar que haveria a possibilidade de a sociedade empresária contratante terceirizar quaisquer das atividades, inclusive a sua atividade principal, anteriormente chamada de atividade-fim. Outra mudança significativa está estampada no art. 4º-C da Lei 6.019/74, veja-se:

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.

²⁸ BRASIL. **Lei 13.467, 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: Presidência da República. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 set. 2018.

²⁹ BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 27 de mar. de 2019.

³⁰ BRASIL. **Lei 13.467, 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: Presidência da República. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 set. 2018.

relativas a: 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 (...).³¹

O referido dispositivo jurídico estabelece ainda que a “contratante e a contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante” (art. 4º-C, § 1º).³² Ao interpretar tal norma jurídica Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado sustentam que a mudança promovida pela Lei 13.467/17 consiste na consagração da ideia da discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da tomadora de serviços (art. 4º-C, § 1º, Lei n. 6.019/74). Ou melhor: a possibilidade de escolha contratual por parte das empresas em adotar uma prática discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados.³³

É perceptível que a Lei 13.467/17 buscou minuciosamente conceituar um dos elos da tríade trabalhista, o contratante, ao dizer que este é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (art. 5º-A), com fins de reafirmar a prerrogativa do contratante de terceirizar quaisquer atividades.

Outra preocupação do legislador foi a de estabelecer um transcurso de prazo para que a pessoa jurídica ou sócios possam figurar na condição de contratada, vedando a contratação de pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados (art. 5º-C). Além disso, consignou-se que o empregado que for

³¹ BRASIL. **Lei 13.467, 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: Presidência da República. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 set. 2018.

³² Idem.

³³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

dispensado não poderá prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado da empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da dispensa do empregado, consoante a redação do art. 5º-D.

3. DO (IN) ADIMPLENTO DAS VERBAS TRABALHISTAS

Este capítulo apresentará uma pesquisa inédita realizada na Vara do Trabalho de Ouro Preto (TRT da 3ª Região), trazendo a lume breves considerações a respeito do método utilizado, perpassando pelos dados colhidos para os quatro grupos a saber: terceirização no setor privado; terceirização no serviço público; contratação direta e terceirização no serviço público/privado sem inclusão da tomadora de serviços. Ao final, visa-se elaborar um quadro comparativo contendo as diferenciações existentes entre o valor pleiteado pelo empregado na peça exordial e o montante adimplido em sede de execução nas atividades terceirizadas e nas contratantes; as proporções de adimplemento dos débitos trabalhistas; a proporção de execuções frustradas; a média do valor pleiteado e a média do valor pago nas execuções em geral.

3.1. Da metodologia

Partindo da hipótese levantada por Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim de que no rol de perversidades da terceirização estaria a dificuldade do trabalhador em alcançar as garantias de recebimento de seus créditos trabalhistas³⁴, nasceu a necessidade de realizar pesquisa hábil a apurar a aludida tese concretamente. Considerando a impossibilidade de realizar a sobredita pesquisa em âmbito nacional com o finco de averiguar os índices de adimplemento de direitos rescisórios dos empregados terceirizados em relação aos empregados diretamente contratados, realizou-se pesquisa no acervo da Vara do Trabalho de Ouro Preto, unidade vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. A pesquisa realizada pautou-se exclusivamente nos processos arquivados tanto de modo definitivo por não haver obrigação a ser cumprida quanto autos arquivados provisoriamente por ausência de bens.

O acervo da Vara do Trabalho de Ouro Preto compreende autos dos anos de 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019. Ante a impossibilidade de se analisar todos os autos do acervo, foram selecionados de modo aleatório 711 (setecentos e onze)

³⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

autos. Importante salientar que havia 7.270 (sete mil e duzentos e setenta) autos arquivados.

Os setecentos e onze autos foram enquadrados nos quatro grupos, a saber: a) execuções frustradas/adimplidas no setor privado (trabalhador, interposta e tomadora de serviço sociedade empresária); b) execuções frustradas/adimplidas no serviço público (trabalhador, interposta e tomador de serviço ente público); c) execuções frustradas/adimplidas nas contratações convencionais (trabalhador e empregador sociedade empresária); d) execuções frustradas/adimplidas no serviço público ou no setor privado (trabalhador e interposta), sem inclusão da tomadora de serviços no polo passivo da demanda.

Para a obtenção dos resultados foram coletados os dados seguintes: ano de ajuizamento do pedido/ou determinação de atos expropriatórios de ofício pelo juiz; ano em que foi determinada a baixa definitiva dos autos; valor da condenação; valor efetivamente pago; valor não quitado; causa do inadimplemento da obrigação; nome do devedor e setor de atuação.

O método utilizado para a presente pesquisa foi o método quantitativo, o qual considera que tudo pode ser quantificável, podendo traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, utilizando-se para tanto os recursos e as técnicas estatísticas.³⁵ Partindo do método quantitativo, pretende-se extrair os resultados atinentes aos 711 (setecentos e onze) autos pesquisados, os quais integram o montante de 7.270 (sete mil e duzentos e setenta) autos arquivados da Vara do Trabalho de Ouro Preto.

A pesquisa, sob o ponto de vista de seus objetivos, enquadra-se como uma pesquisa exploratória, tendo como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto a ser investigado (terceirização), possibilitando sua definição e delineamento, pelo fato de orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses.³⁶ Dentre os ângulos e aspectos possíveis, optou-se pela pesquisa documental em autos arquivados provisoriamente.

³⁵ SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

³⁶ PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

3.2. Da terceirização no setor privado

A terceirização no setor privado encontra-se em seu apogeu, tanto é assim, que em 2014 havia 12,5 (doze vírgula cinco) milhões de vínculos de emprego envolvendo empregados terceirizados e 35,6 (trinta e cinco vírgula seis) milhões de vínculos de emprego relacionados a empregados diretamente contratados, ou seja, os empregados terceirizados respondem por cerca de $\frac{1}{4}$ (um quarto) dos vínculos de trabalho formal no Brasil.³⁷ Ocorre que os dados coletados no acervo da Vara do Trabalho de Ouro Preto confirmaram as hipóteses dos juristas pátrios, de que o empregado terceirizado possui receio de indicar a sociedade empresária tomadora dos serviços para figurar no polo passivo das reclamações trabalhistas, optando por demandar somente a interposta.

Inegavelmente, os moradores das cidades abrangidas pela competência territorial da referida vara dependem economicamente das atividades exercidas pelas mineradoras, tais como Vale S/A, Samarco Mineração S/A, MSM Mineração Serra da Moeda, Mineração Serra do Oeste, dentre outras, o que talvez explicaria o fato de apenas 1,5% dos autos pesquisados corresponderem ao grupo 1 (terceirização no setor privado). Nesse quadro, aferiu-se que tempo médio entre o ajuizamento do pedido e o arquivamento pelo cumprimento da obrigação/ausência de bens à penhora gira em torno de 2 anos e 8 meses.

É bom acrescentar ainda que neste grupo foram localizados 11 (onze) autos, sendo identificadas 05 (cinco) sentenças com análise de mérito: 02 (duas) julgadas improcedentes e 03 (três) julgadas parcialmente procedentes. Estas últimas tiveram caminhos processuais diversos, uma vez que 02 (duas) foram arquivadas por pagamento e 01 (uma) teve sua execução frustrada por ausência de bens à penhora. Noutro giro, verifica-se que foram proferidas 06 (seis) sentenças sem análise do mérito, culminando em 05 (cinco) acordos cumpridos e 01 (um) caso de arquivamento por ausência da parte reclamante.

³⁷ DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

Igualmente importantes são as causas extintivas das execuções, haja vista estarem intrinsecamente ligadas aos fatores de (in) adimplemento, no tocante ao grupo 1 foram observadas as seguintes causas de extinção: 05 (cinco) casos de acordos cumpridos; 02 (dois) casos de pagamento/quitação; 02 (dois) casos de improcedência do pedido; 01 (um) caso de arquivamento ante a ausência da parte reclamante em audiência de conciliação; 01 (um) caso de arquivamento provisório por inexistência de bens.³⁸

Passa-se então aos percentuais de adimplemento dos créditos trabalhistas. Esclareça-se que para fins de apuração da existência adimplemento/inadimplemento de créditos trabalhistas foram computados tão somente 08 (oito) processos, para os quais foi atribuído valor à causa liquidando o pedido, e posteriormente, foram objeto de quitação pela parte reclamada. Registra-se que somados os pedidos atingem o importe de R\$ 210.803,06 (duzentos e dez mil, oitocentos e três reais e seis centavos). Somente o valor de R\$ 62.501,16 (sessenta e dois mil, quinhentos e um reais e dezesseis centavos) foi alvo de quitação, perfazendo em 31,7% o percentual de adimplemento.

É preciso considerar que tendo por base exclusivamente os 05 (cinco) acordos firmados, os dados coletados apontam que embora os litigantes pleiteassem o importe de R\$ 155.102,90 (cento e cinquenta e cinco mil, cento e dois reais e noventa centavos), apenas auferiram o valor de R\$ 35.500,00 (trinta e cinco mil e quinhentos reais) como resultado da prestação jurisdicional, atingindo 22,8% os índices de quitação.

Para os 03 (três) sentenças prolatadas os resultados indicaram que a pretensão inicial dos jurisdicionados era de R\$ 55.700,16 (cinquenta e cinco mil, setecentos reais e dezesseis centavos), ao passo que a importância paga foi R\$ 27.001,16 (vinte e sete mil, um reais e dezesseis centavos), apresentando um percentual de quitação de 48,4%.

Averiguou-se que o percentual de execução frustrada para este grupo representa 9% das execuções, totalizando o importe de R\$ 42.746,57 (quarenta e dois

³⁸ Em que pese o ordenamento jurídico pátrio considerar que a homologação de acordo resolve o mérito (art. 487, III, b, do CPC), para os fins desta pesquisa foram consideradas sentenças com análise de mérito tão somente aquelas em que o juízo apreciou o conjunto probatório decidindo pela procedência, improcedência ou parcial procedência dos pedidos pleiteados pelo empregado ou quem o representa em juízo.

mil, setecentos e quarenta e seis reais e cinquenta e sete centavos) a soma dos créditos exequendos não quitados.

3.3. Da terceirização no serviço público

Quanto ao grupo 2 (terceirização no serviço público), os resultados apontam que aproximadamente 28,2% dos autos arquivados provisoriamente ou definitivamente guardam relação com a tríade empregado terceirizado, interposta e tomador de serviço ente público. Identificou-se que o tempo médio entre o ajuizamento do pedido e o arquivamento pelo cumprimento da obrigação/ausência de bens à penhora é de aproximadamente 3 três anos de 4 meses.

Os dados coletados informam que foram localizados 201 (duzentos e um) autos, sendo descobertas 94 (noventa e quatro) sentenças com análise de mérito: sendo 03 (três) julgadas improcedentes, 26 (vinte e seis) julgadas procedentes e 65 (sessenta e cinco) julgadas parcialmente procedentes. Ao contrário do imaginado, nem todos os títulos judiciais culminaram em pagamentos efetivos. São os resultados: 74 (setenta e quatro) sentenças arquivadas por pagamento; 04 (quatro) execuções foram reunidas em outras execuções; 12 (doze) execuções foram frustradas por ausência de bens à penhora, 03 (três) sentenças não foram executadas ante a improcedência do pedido inicial e 01 (uma) execução foi direcionada ao juízo universal da falência, ante a quebra da interposta.

De outro lado, computam-se 107 (cento e sete) sentenças proferidas sem análise do mérito, sendo 92 (noventa e dois) acordos cumpridos; 02 (duas) extinções por desistência; 02 (duas) extinções ante o indeferimento da peça inaugural; 10 (dez) casos de arquivamento por ausência da parte reclamante; 01 (uma) extinção por litispendência.³⁹

Precisa-se dizer que as causas de extinção dos processos não são totalmente destoantes das encontradas para o grupo 1. Foram causas extintivas, a saber: 74 (setenta e quatro) casos de pagamento/quitação; 92 (noventa e dois) casos acordos

³⁹ Em que pese o ordenamento jurídico pátrio considerar que a homologação de acordo resolve o mérito (art. 487, III, b, do CPC), para os fins desta pesquisa foram consideradas sentenças com análise de mérito tão somente aquelas em que o juízo apreciou o conjunto probatório decidindo pela procedência, improcedência ou parcial procedência dos pedidos pleiteados pelo empregado ou quem o representa em juízo.

cumpridos; 04 (quatro) casos reunião de execuções; 10 (dez) casos de arquivamento ante a ausência da parte reclamante em audiência de conciliação; 02 (dois) casos de extinção por desistência; 02 (dois) casos de inépcia da peça inaugural; 01 (um) caso de extinção devido a existência de litispendência; 03 (três) casos de improcedência do pedido; 12 (doze) casos de arquivamento provisório; 01 (um) caso de falência da sociedade empresária interposta.

No tocante aos percentuais de adimplemento dos débitos trabalhistas, clarifica-se que para o propósito de liquidação dos índices de adimplemento/inadimplemento de créditos trabalhistas foram computados somente 166 (cento e sessenta e seis) processos, para os quais foi atribuído valor à causa liquidando o pedido, e em momento ulterior, foram objeto de quitação pela parte reclamada.

Para o grupo vertente, os resultados obtidos sinalizam que os pedidos consubstanciados em 166 autos atingem o importe de R\$ 1.515.991,25 (um milhão, quinhentos e quinze mil, novecentos e noventa e um reais e vinte e cinco centavos). Em que pese apenas o valor de R\$ 719.931,32 (setecentos e dezenove mil, novecentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) ter sido objeto de adimplemento por parte da primeira e segunda reclamadas. É necessário frisar que a administração pública arcou com a maior parte dos débitos trabalhistas, desembolsando R\$ 534.315,70 (quinhentos e trinta e quatro mil, trezentos e treze reais e setenta centavos) no período de 2014 a 2019, perfazendo a taxa de adimplência 47,4% em relação ao importe requerido.

Descontando-se os valores referentes aos cumprimentos de sentenças meritórias e baseando-se exclusivamente nos 92 acordos cumpridos infere-se que os reclamantes pugnaram pela quitação dos débitos trabalhistas no importe de R\$ 808.708,41 (oitocentos e oito mil, setecentos e oito reais e quarenta e um centavos), não obstante receberam tão só o valor de R\$ 185.615,62 (cento e oitenta e cinco mil, seiscentos e quinze reais e sessenta e dois centavos). Em análise mais aprofundada, percebe-se que aproximadamente 90% das transações firmadas sequer atingiram a proporção de 10% em relação à importância pleiteada, ao passo que considerado o valor global à razão eleva-se para 22,9%.

Em contrapartida, foram reconhecidos 74 (setenta e quatro) casos em que o ente público contratante e a terceirizada foram condenados por força de sentenças meritórias. Por certo, os resultados foram surpreendentes, uma vez que a

administração pública adimpliu as verbas decorrentes de 68 (sessenta e oito) condenações. Nestes os reclamantes pleitearam o montante de R\$ 707.282,84 (setecentos e sete mil, duzentos e oitenta e dois reais e oitenta e quatro centavos), conquanto perceberam R\$ 534.315,70 (quinhentos e trinta e quatro mil, trezentos e treze reais e setenta centavos), ou seja, 75,5% do montante reivindicado.⁴⁰

É pertinente acrescentar ainda que foram descobertos 12 (doze) casos de execuções frustradas, as quais representam 5,9% das execuções atinentes à terceirização no serviço público, totalizando o importe de R\$ 50.783,63 (cinquenta mil, setecentos e oitenta e três reais e sessenta e três centavos) a soma dos créditos exequendos não quitados.

3.4. Da contratação direta

Embora a lei disponha sobre a possibilidade de quaisquer sociedades empresárias utilizarem de trabalho temporário não apenas em situações imprevistas e extraordinárias, mas também para atendimento de demandas consideradas previsíveis, as quais consistem em atividades ordinárias e permanentemente necessárias à dinâmica empresarial, ainda que a necessidade se dê de forma intermitente, periódica ou sazonal, é remota a probabilidade de pequenas e médias empresas terceirizarem suas atividades.

Diante desta percepção, optou-se por dois métodos de amostragem. O primeiro leva em consideração sociedades empresárias em geral (pequeno, médio e grande porte), podendo estas terceirizar ou não suas atividades. O segundo diz respeito a sociedades empresárias de grande porte, as quais terceirizam suas atividades. Justifica-se este desmembramento da amostragem, uma vez que o enfoque da pesquisa é o adimplemento de verbas trabalhistas sob o viés da terceirização, nada mais justo então, que abalizar em apartado os índices de quitação das empresas que utilizam esta prática.

No tocante à primeira amostra os resultados desvendam que cerca de 41,9% dos autos arquivados provisoriamente ou definitivamente dizem respeito à relação

⁴⁰ Diante dos valores aviltantes que foram pagos pelos entes públicos por meio de precatório a pergunta a ser feita é: Por que os entes públicos não executam as garantias contratuais?

bilateral, ou seja, contratação direta. Descobriu-se que o tempo médio entre o ajuizamento do pedido e o arquivamento pelo cumprimento da obrigação/ausência de bens à penhora é de aproximadamente 2 anos e 7 meses.

Os dados coletados indicam que foram localizados 292 (duzentos e noventa e dois) autos, sendo descobertas 73 (setenta e três) sentenças com análise de mérito: sendo 15 (quinze) julgadas improcedentes, 08 (oito) julgadas procedentes e 50 (cinquenta) julgadas parcialmente procedentes. Ocorre que nem todos os títulos judiciais culminaram em pagamentos efetivos, os resultados vão neste sentido: 42 (quarenta e duas) sentenças arquivadas por pagamento; 16 (dezesesseis) execuções foram frustradas por ausência de bens à penhora; 15 (quinze) sentenças não foram executadas ante a improcedência do pedido inicial.

Sob outra perspectiva, constatou-se que 225 (duzentas e vinte e cinco) sentenças não tiveram o mérito analisado pelo juízo, culminando em 160 (cento e sessenta) acordos firmados e cumpridos; 40 (quarenta) casos de arquivamento por ausência da parte reclamante; 21 (vinte e uma) extinções por desistência; 02 (dois) casos de reconhecimento da prescrição; 01 (um) caso de declínio de competência, 01 (um) caso de extinção por ausência dos pressupostos processuais

Quanto às causas de extinção dos processos, verifica-se similitude em relação às encontradas para os grupos 1 e 2, veja-se: 42 (quarenta e dois) casos de pagamento/quitação; 160 (cento e sessenta) casos acordos cumpridos; 40 (quarenta) casos de arquivamento ante a ausência da parte reclamante em audiência de conciliação; 21 (vinte e um) casos de extinção por desistência; 16 (dezesesseis) casos de arquivamento provisório; 15 (quinze) casos de improcedência do pedido; 02 (dois) casos de reconhecimento da prescrição; 01 (um) caso de declínio de competência, 01 (um) caso de extinção por ausência dos pressupostos processuais.

Para aferição dos percentuais de adimplemento dos créditos trabalhistas, esclareça-se que para fins de liquidação dos índices de adimplemento/inadimplemento foram abalizados somente 202 (duzentos e dois) processos, para os quais foi atribuído valor à causa liquidando o pedido, e posteriormente, foram objeto de quitação pela parte reclamada.

Extrai-se dos dados coletados que os pedidos consubstanciados em 202 autos atingem o importe de R\$ 6.008.242,72 (seis milhões, oito mil, duzentos e quarenta e dois reais e setenta e dois centavos). Contudo, apenas o valor de R\$ 2.291.558,60

(dois milhões, duzentos e noventa e um mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e sessenta centavos) foi objeto de adimplemento por parte da contratante, totalizando 38,1% à razão de adimplemento para este grupo.⁴¹

Diminuindo-se os importes atinentes aos cumprimentos de sentenças meritórias e baseando-se exclusivamente nos 160 (cento e sessenta) acordos cumpridos infere-se que os reclamantes pugnaram pela quitação dos débitos trabalhistas no montante de R\$ 3.358.632,98 (três milhões, trezentos e cinquenta e oito mil, seiscentos e trinta e dois reais e noventa e oito centavos). Em contrapartida não receberam mais que R\$ 792.403,30 (setecentos e noventa e dois mil, quatrocentos e três reais e trinta centavos). Em análise esquadrihada, pode-se afirmar que os acordos firmados representam o percentual de 23,5% em relação ao valor pleiteado na peça inaugural.

Pautando-se nas 03 (três) sentenças prolatadas os resultados indicaram que o os pleitos iniciais atingiram o montante de R\$ 2.649.609,74 (dois milhões, seiscentos e quarenta e nove mil, seiscentos e nove reais e setenta e quatro centavos), a importância paga foi R\$ 1.499.155,30 (um milhão, quatrocentos e noventa e nove mil, cento e cinquenta e cinco reais e trinta centavos), sendo 56,5% à proporção de adimplemento.

É importante registrar ainda que foram localizados 16 (dezesesseis) casos de execuções frustradas, aferindo-se que estas representam 5,3% das execuções deste grupo, totalizando o importe de R\$ 78.400,92 (setenta e oito mil, quatrocentos reais e noventa e dois centavos) a soma dos créditos exequendos não quitados. Exauridos os dados obtidos em relação à primeira amostra, passa-se aos resultados atinentes à segunda amostra.

A segunda amostra revela que cerca de 4,3% dos autos arquivados provisoriamente ou definitivamente guarda relação com contratação direta realizada por sociedades empresárias de grande porte, as quais atuam no setor minerário e utilizam-se da terceirização como meio produtivo. Revelou-se que o tempo médio

⁴¹ Em que pese o ordenamento jurídico pátrio considerar que a homologação de acordo resolve o mérito (art. 487, III, b, do CPC), para os fins desta pesquisa foram consideradas sentenças com análise de mérito tão somente aquelas em que o juízo apreciou o conjunto probatório decidindo pela procedência, improcedência ou parcial procedência dos pedidos pleiteados pelo empregado ou quem o representa em juízo.

entre o ajuizamento do pedido e o arquivamento pelo cumprimento da obrigação/ausência de bens à penhora é de aproximadamente 1 ano e 7 meses.

Para esta amostragem foram considerados 31 (trinta e um) autos, apurando existirem nestes 20 (vinte) sentenças com análise de mérito: sendo 06 (seis) julgadas improcedentes e 14 (quatorze) julgadas parcialmente procedentes. É certo que este foi o único grupo no qual os títulos judiciais culminaram em pagamentos efetivos, os resultados demonstram 100 % de quitação (14 sentenças cumpridas). Em outro quadro, observou-se que 11 (onze) sentenças não tiveram o mérito analisado pelo juízo, culminando em 04 (quatro) acordos firmados e cumpridos; 06 (seis) casos de arquivamento por ausência da parte reclamante; 01 (um) caso de extinção por ausência dos pressupostos processuais.⁴²

Quanto às causas de extinção dos processos, verifica-se um leque mais restritivo em relação às causas extintivas encontradas para os grupos 1 e 2, observe-se: i) 14 (quatorze) casos de pagamento/quitação; ii) 06 (seis) casos de arquivamento ante a ausência da parte reclamante em audiência de conciliação; iii) 06 (seis) casos de improcedência do pedido; iv) 04 (quatro) casos acordos cumpridos; v) 01 (um) caso de extinção por ausência dos pressupostos processuais.

Seguindo a lógica utilizada para os demais grupos, para fins de liquidação dos índices de adimplemento/inadimplemento de créditos trabalhistas serão computados exclusivamente 18 (dezoito) processos, para os quais foi atribuído valor à causa liquidando o pedido, e em momento ulterior, foram objeto de quitação pela parte reclamada.

Os dados coletados apontam que os pedidos consubstanciados em 18 autos atingem o importe de R\$ 2.424.847,57 (dois milhões, quatrocentos e vinte e quatro mil, oitocentos e quarenta e sete reais e cinquenta e sete centavos). Apenas o valor de R\$ 1.442.168,82 (um milhão, quatrocentos e quarenta e dois mil, cento e sessenta e oito reais e oitenta e dois centavos) foi objeto de adimplemento por parte da contratante, perfazendo 59,4% a proporção de adimplemento para esta amostra.

⁴² Em que pese o ordenamento jurídico pátrio considerar que a homologação de acordo resolve o mérito (art. 487, III, b, do CPC), para os fins desta pesquisa foram consideradas sentenças com análise de mérito tão somente aquelas em que o juízo apreciou o conjunto probatório decidindo pela procedência, improcedência ou parcial procedência dos pedidos pleiteados pelo empregado ou quem o representa em juízo.

Deduzindo-se os valores atinentes aos cumprimentos de sentenças meritórias e baseando-se meramente nos 04 (quatro) acordos cumpridos comprova-se que os reclamantes pugnaram pela quitação dos débitos trabalhistas no montante de R\$ 405.689,57 (quatrocentos e cinco mil, seiscentos e oitenta e nove reais e cinquenta e sete centavos). Entretanto, auferiram não mais que R\$ 188.955,80 (cento e oitenta e oito mil, novecentos e cinquenta e cinco reais e oitenta centavos). Evidencia-se que os acordos entabulados representam o percentual de 46,5% em relação ao valor pleiteado na peça exordial.

Tendo por base as 14 (quatorze) sentenças prolatadas os resultados indicaram que os pleitos exordiais atingiram o montante de R\$ 2.649.609,74 (dois milhões, seiscentos e quarenta e nove mil, seiscentos e nove reais e setenta e quatro centavos), a importância paga foi R\$ 1.499.155,30 (um milhão, quatrocentos e noventa e nove mil, cento e cinquenta e cinco reais e trinta centavos), sendo 62 % à razão de adimplemento.

É bom acrescentar ainda que não foram localizadas quaisquer execuções frustradas para esta amostragem, fato que demonstra o poder econômico das grandes mineradoras da região dos inconfidentes para fins de quitação das verbas trabalhistas remuneratórias e indenizatórias.

3.5. Da terceirização no serviço público/privado sem inclusão da tomadora de serviços

No que concerne ao grupo 4 (terceirização no serviço no serviço público e no setor privado sem inclusão da tomadora de serviços no polo passivo), os resultados apontam que aproximadamente 28,2% dos autos arquivados provisoriamente ou definitivamente se relacionam com a tríade empregado terceirizado, interposta e tomador de serviço ente público ou setor privado, em que pese o empregado ter optado por não incluir a tomadora de serviços do polo passivo da lide. Detectou-se que o tempo médio entre o ajuizamento do pedido e o arquivamento pelo cumprimento da obrigação/ausência de bens à penhora é de aproximadamente 1 ano e 4 meses.

Os resultados para esta amostra indicam que foram localizados 201 (duzentos e um) autos, sendo descobertas 45 (quarenta e cinco) sentenças com análise de mérito: sendo 02 (duas) julgadas improcedentes, 12 (doze) julgadas procedentes e 31

(trinta e uma) julgadas parcialmente procedentes. Ao contrário do que se pensa nem todos os títulos judiciais culminaram em pagamentos efetivos, os resultados são os seguintes: 40 (quarenta) sentenças arquivadas por pagamento; 02 (duas) execuções foram frustradas por ausência de bens à penhora; 02 (duas) sentenças não foram executadas ante a improcedência do pedido; 01 (uma) execução foi direcionada ao juízo universal da falência, ante a quebra da interposta.

De outro lado, verificou-se que 156 (cento e cinquenta e seis) sentenças proferidas não tiveram o mérito analisado pelo juízo, culminando em: a) 115 (cento e quinze) acordos firmados e cumpridos; b) 32 (trinta e dois) casos de arquivamento por ausência da parte reclamante; c) 06 (seis) extinções por desistência; d) 01 (uma) extinção ante o indeferimento da peça de ingresso; e) 01 (um) caso de extinção por coisa julgada; f) 01 (um) caso de reconhecimento de prescrição.⁴³

É fundamental destacar ainda que foram observadas as seguintes causas de extinção: pagamento/quitação (40 casos); acordos cumpridos (115 casos); arquivamento ante a ausência da parte reclamante em audiência de conciliação (32 casos); extinção por desistência (06 casos); inépcia da peça inaugural (01 caso); existência de coisa julgada (01 caso); reconhecimento da prescrição (01 caso), improcedência do pedido (02 casos); arquivamento provisório (02 casos); falência da sociedade empresária (01 caso).

Clarifica-se que com o propósito de liquidar os índices de adimplemento/inadimplemento de créditos trabalhistas foram analisados somente 155 (cento e cinquenta e cinco) processos, para os quais foi atribuído valor à causa liquidando o pedido, e posteriormente, foram objeto de quitação pela parte reclamada. Nesse sentido, os dados coletados informam que os pedidos consubstanciados em 155 autos atingem a importância de R\$ 2.631.186,60 (dois milhões, seiscentos e trinta e um mil, cento e oitenta e seis reais e sessenta centavos). Apenas o valor de R\$ 874.543,01 (oitocentos e setenta e quatro mil, quinhentos e quarenta e três reais e um centavo), foi objeto de adimplemento por parte da contratante, perfazendo 32,2% a proporção de adimplemento para esta amostra.

⁴³ Em que pese o ordenamento jurídico pátrio considerar que a homologação de acordo resolve o mérito (art. 487, III, b, do CPC), para os fins desta pesquisa foram consideradas sentenças com análise de mérito tão somente aquelas em que o juízo apreciou o conjunto probatório decidindo pela procedência, improcedência ou parcial procedência dos pedidos pleiteados pelo empregado ou quem o representa em juízo.

Considerando tão somente os 115 (cento e quinze) acordos firmados e cumpridos, conclui-se que embora os litigantes pleiteassem o importe de R\$ 2.194,478,56 (dois milhões, cento e noventa e quatro mil, quatrocentos e setenta e oito reais e cinquenta e seis centavos), auferiram somente o valor de R\$ 578.695,69 (quinhentos e setenta e oito mil, seiscentos e noventa e cinco reais e sessenta e nove centavos). Em análise mais profundada, constata-se que o importe entabulado nos acordos não chegou a atingir o percentual de 26,3% em relação ao montante pleiteado.

As 40 (quarenta) sentenças proferidas apontaram que os requerimentos iniciais atingiram o importe de R\$ 436.708,04 (quatrocentos e trinta e seis reais, setecentos e oito reais e quatro centavos), sendo adimplido o valor de R\$ 295.847,32 (duzentos e noventa e cinco mil, oitocentos e quarenta e sete reais e trinta e dois centavos), totalizando 67% o índice de quitação dos créditos trabalhistas.

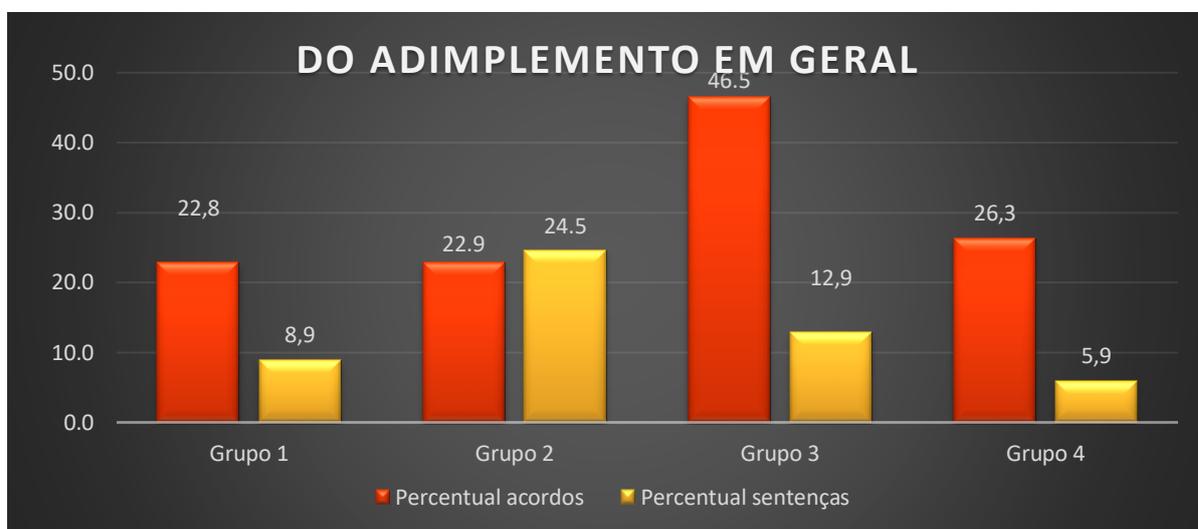
Por último, registra-se que foram localizados 02 (dois) casos de execuções frustradas, pela média aritmética simples tem-se que tais execuções representam 0,6% das execuções deste grupo, totalizando o importe de R\$ 13.812,70 (treze mil, oitocentos e doze reais e setenta centavos) a soma dos créditos exequendos não quitados.

3.6. Análise comparativa

Tendo por base os resultados obtidos com a realização da pesquisa amplamente descrita nos tópicos anteriores, objetiva-se por meio de quadros comparativos indagar se há diferenciações entres as amostras encontradas para os grupos 1, 2, 3 e 4. O primeiro fator a ser analisado será a média diagnosticada quando considerado o valor pleiteado pelo empregado e o montante adimplido em sede de execução nas atividades terceirizadas e nas contratantes.

Em seguida, analisar-se-ão os percentuais de adimplemento dos créditos trabalhistas para idênticos sujeitos. Ao final, pretende-se apresentar a proporção de execuções frustradas; a média do valor pleiteado e a média do valor pago nas execuções em geral.

Tabela 1: Ouro Preto, Mariana e Itabirito: percentual entre o valor pleiteado pelo empregado na peça exordial e o valor adimplido em sede de execução, individualizando os índices relacionados às sentenças e acordos (2014-2019). (Em %)



Fonte: Pesquisa em autos da Justiça do Trabalho de Ouro Preto/MG (TRT 3ª Região), elaborado por Silvânia Cristina Cota Celso.

Realizando uma análise comparativa chega-se ao seguinte resultado: a) Grupo I: pago o percentual de 31,7% em relação ao importe pleiteado, sendo 22,8% em decorrência de acordos e 8,9% resultantes de sentenças com análise do mérito; b) Grupo II: quitada a fração de 47,4% em relação ao montante requerido, sendo 22,9% advindos de transações e 24,5% decorrentes de sentenças com análise do mérito; c) Grupo III: adimplido o percentual de 38,1% em relação à importância pleiteada na peça exordial, sendo 23,5% resultante de acordos entabulados e 14,6% fruto de sentenças com análise do mérito (primeira amostra); quitado o percentual de 59,4% em relação ao importe pleiteado na peça inicial, sendo 46,5% resultante de acordos entabulados e 12,9% fruto de sentenças com análise do mérito (segunda amostra); d) Grupo VI: quitada a fração de 32,2% em relação ao importe pleiteado na peça inaugural, sendo 26,3% decorrente de composição e 5,9% resultante de sentenças com análise de mérito.

Por certo, os dados mais alarmantes advêm do Grupo II (terceirização no setor público), uma vez que cabe ao ente público contratante fiscalizar o cumprimento das obrigações legais e contratuais da sociedade empresária terceirizada, sob pena de incorrer na configuração de culpa *in vigilando*. Outrossim, é perfeitamente possível que o ente público em modalidade licitatória, caso prevista no instrumento

convocatório, requeira garantia contratual ao vencedor, podendo esta ser de até 5% (cinco por cento) do valor do contrato (art. 56, §2º, da lei nº 8.666/93). Como também requeira para obras, serviços e fornecimentos de grande vulto envolvendo alta complexidade técnica e riscos financeiros consideráveis, evidenciados por meio de parecer tecnicamente aprovado pela autoridade competente, o limite de até 10% do valor do contrato, veja-se a redação do art. 56, §§ 2º e 3º, da Lei 8.666/93:

Art. 56. A critério da autoridade competente, em cada caso, e desde que prevista no instrumento convocatório, poderá ser exigida prestação de garantia nas contratações de obras, serviços e compras. (...) § 2º. A garantia a que se refere o caput deste artigo não excederá a cinco por cento do valor do contrato e terá seu valor atualizado nas mesmas condições daquele, ressalvado o previsto no parágrafo 3º deste artigo. § 3º. Para obras, serviços e fornecimentos de grande vulto envolvendo alta complexidade técnica e riscos financeiros consideráveis, demonstrados através de parecer tecnicamente aprovado pela autoridade competente, o limite de garantia previsto no parágrafo anterior poderá ser elevado para até dez por cento do valor do contrato.⁴⁴

Inquestionavelmente, esta tríade apresenta alto grau de saturação, havendo prejuízo sobretudo para dois elos da relação, quais sejam: o tomador de serviços ente público e o empregado terceirizado. De um lado, o tomador de serviços paga duas vezes, haja vista ter efetuado o pagamento atinente ao contrato civil e ter que arcar com os débitos trabalhistas quando demandado em juízo. De outro lado, a terceirização ocasiona precarização dos direitos trabalhistas, ficando o trabalhador na condição de elo mais fraco desta relação trilateral. Enquanto isso, a sociedade empresária interposta recebe os frutos do contrato civil de prestação de serviços e não quita seus débitos trabalhistas em flagrante enriquecimento sem causa (enriquecimento ilícito), prática vedada pelo ordenamento jurídico, conforme preleciona o art. 844 do Código Civil vigente.

É crucial ponderar que os entes públicos desembolsaram o importe de R\$ 534.315,70 (quinhentos e trinta e quatro mil, trezentos e treze reais e setenta centavos) entre os anos de 2014 e 2019, isto considerando tão somente os 68

⁴⁴ BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF: Planalto. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 28 de out. de 2019.

(sessenta e oito) processos localizados nesta amostragem. Em larga escala, a terceirização seria ainda mais desastrosa para os cofres públicos. Sem contar que a terceirização caminha na contramão do princípio da eficiência, um dos princípios norteadores da administração pública.

Tabela 2: Ouro Preto, Mariana e Itabirito: percentual de adimplemento em sede de execução, individualizando os índices relacionados às sentenças e acordos (2014-2019).



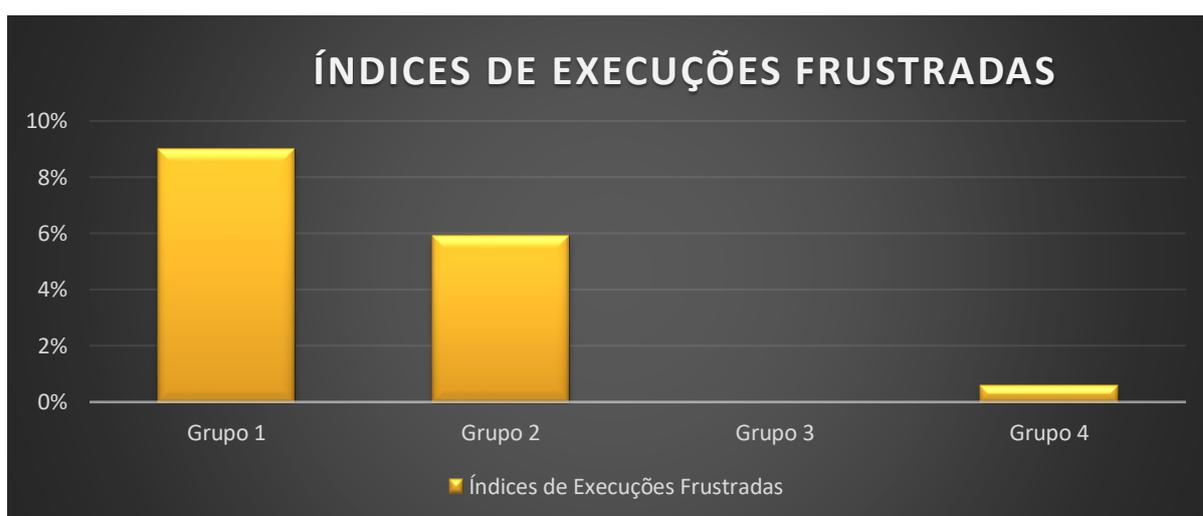
Fonte: Pesquisa em autos da Justiça do Trabalho de Ouro Preto/MG (TRT 3ª Região), elaborado por Silvânia Cristina Cota Celso.

No que diz respeito à efetividade dos adimplementos de débitos trabalhista foram identificados os seguintes dados para os Grupos I e II: i) Grupo I (Terceirização no setor privado); percentual de adimplemento global totalizando 72,7%, percentagem de acordos cumpridos de 45,4%, fração de sentenças meritórias cumpridas de 27,2%; ii) Grupo II (Terceirização do serviço público) percentual de adimplemento global totalizando 82,5%, percentagem de acordos cumpridos de 45,7%, fração de sentenças meritórias cumpridas de 36,8%; iii) Grupo III (Contratação direta) percentual de adimplemento global totalizando 58% percentagem de acordos cumpridos de 12,9%, fração de sentenças meritórias cumpridas de 45,1%; iv) Grupo IV (Terceirização no serviço público e setor privado sem inclusão da tomadora de

serviços) percentual de adimplemento global totalizando 77,1%, percentagem de acordos cumpridos de 57,2%, fração de sentenças meritórias cumpridas de 19,9%.⁴⁵

Em uma análise meramente literal acerca dos resultados obtidos poder-se-ia chegar à seguinte conclusão: os maiores índices de adimplemento das verbas rescisórias advêm terceirização. Ocorre que a análise destes dados perpassa pela interpretação sistemática, fazendo-se necessária a averiguação da taxa média do valor pleiteado pelo empregado na peça exordial e do valor efetivamente adimplido (Tabela 4), uma vez que o percentual de adimplemento dos créditos trabalhistas é superior aos encontrados para os contratos que envolvem contratação direta, mas em contrapartida a média dos valores efetivamente pagos é infinitamente maior para os casos de relação bilateral, conforme se verá na tabela de nº 4.

Tabela 3: Ouro Preto, Mariana e Itabirito: proporção de execuções frustradas (2014-2019).



Fonte: Pesquisa em autos da Justiça do Trabalho de Ouro Preto/MG (TRT 3ª Região), elaborado por Silvânia Cristina Cota Celso.

Percebe-se que os índices de execuções frustradas são bem consideráveis, especialmente, no tocante ao Grupo I (Terceirização no setor privado); representando 9 % do total pesquisado, seguido pelo Grupo II (Terceirização do serviço público) com a percentagem de 5,9 %; Grupo III (Contratação direta) correspondente a 5,3 % para a primeira amostragem e 0% para a segunda amostra; Grupo IV (Terceirização do

⁴⁵ Tem-se por adimplemento global o total de sentenças e acordos cumpridos, considerando como teto o percentual de 100%.

serviço público e setor privado sem inclusão da tomadora de serviços) no percentual de 0,6 %.

A hipótese inicial elaborada para a pesquisa documental realizada indicava altos índices de execuções frustradas para todos os grupos pesquisados, a previsão era de 60% para o grupo 1, 50% para o grupo 2, 30% para o grupo 3 e 80% para o grupo 4, contudo o maior percentual de execução frustrada encontrado foi de 9%, fazendo com que a hipótese inicial não se concretizasse.

Tabela 4: Ouro Preto, Mariana e Itabirito: taxa média do valor pleiteado pelo empregado na peça exordial e do valor efetivamente adimplido (2014-2019).



Fonte: Pesquisa em autos da Justiça do Trabalho de Ouro Preto/MG (TRT 3ª Região), elaborado por Silvânia Cristina Cota Celso.

Os dados coletados apontam que a média dos valores pleiteados em juízo e a média dos importes pagos por empregado são as seguintes: i) Grupo I (Terceirização no setor privado) requerido R\$ 30.114,72 (trinta mil, cento e quatorze reais e setenta e dois centavos), pago R\$ 8.928,73 (oito mil, novecentos e vinte e oito reais e setenta e três centavos); ii) Grupo II (Terceirização do serviço público) pleiteado R\$ 913,24 (novecentos e treze reais e vinte e quatro centavos), adimplido R\$ 433,69 (quatrocentos e trinta e três reais e sessenta e nove centavos); iii) Grupo III (Contratação direta) requerido R\$ 29.743,77 (vinte e nove mil, setecentos e quarenta e três reais e setenta e sete centavos), quitado R\$ 11.355,34 (onze mil, trezentos e cinquenta e cinco reais e trinta e quatro centavos) para a primeira amostra; enquanto

para a segunda amostra: a média do valor pleiteado atingiu R\$ 134.713,75 (cento e trinta e quatro mil, setecentos e treze reais e setenta e cinco centavos), ao passo que a média do valor pago foi de R\$ 80.120,49 (oitenta mil, cento e vinte reais e quarenta e nove centavos); iv) Grupo IV (Terceirização do serviço público e setor privado sem inclusão da tomadora de serviços) pleiteado R\$ 1.697,53 (um mil, seiscentos e noventa e sete reais e cinquenta e três centavos), pago R\$ 564,22 (quinhentos e sessenta e quatro reais e vinte e dois centavos).

Verifica-se que as verbas rescisórias percebidas pelos trabalhadores diretamente contratados são vultuosas quando comparadas com as auferidas nos casos de terceirização no serviço público e no setor privado. Os dados coletados guardam relação com o período de 2014 a 2019, por conseguinte, abrangem tanto a terceirização de atividade-fim quanto a atividade-meio, por isso não se pode afirmar que esta diferença se operou entre empregados terceirizados que atuam da atividade-fim da empresa e empregados diretamente contratados.

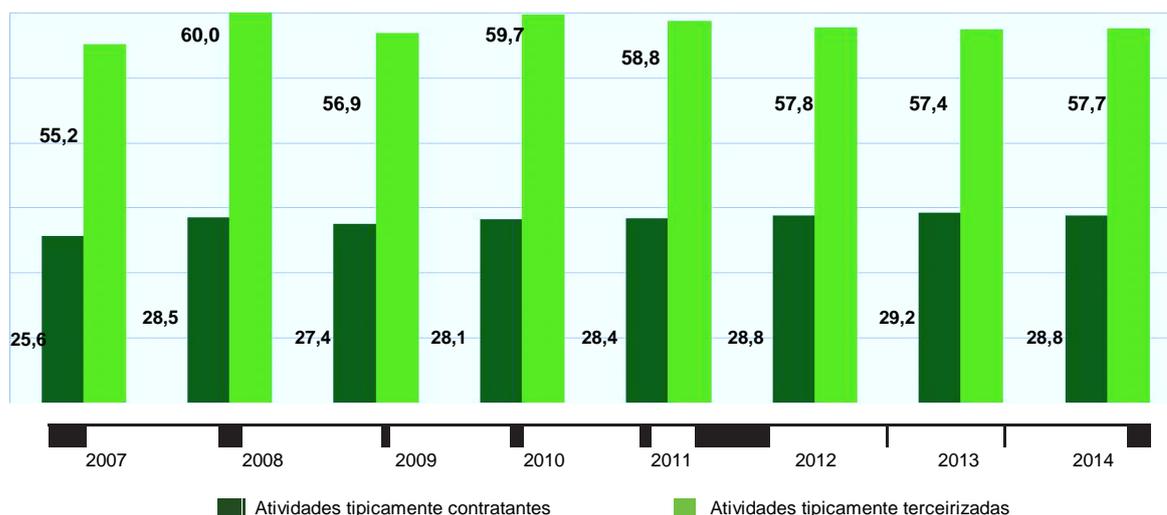
4. DO ATUAL CENÁRIO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Propõe-se neste capítulo apresentar dados estatísticos sobre a alta rotatividade de trabalhadores e a diferença remuneratória entre trabalhadores terceirizados e empregados diretamente contratados. Igualmente, serão apresentados os resultados de diversas pesquisas de campo sobre os seguintes temas: jornada de trabalho; acidentes de trabalho e trabalho análogo ao de escravo.

4.1. Rotatividade no Trabalho

A rotatividade é intrínseca à legislação pátria que prevê as normas jurídicas que irão reger a relação entre trabalhador, tomadora de serviços e terceirizada, uma vez que se estipula curto lapso temporal para duração do vínculo de emprego entre o trabalhador e a interposta. Este fato faz com que os trabalhadores terceirizados tenham vínculo empregatício diminuto quando comparado aos trabalhadores diretamente contratados, conforme se verá nos gráficos seguintes:

Tabela 5: Taxa de rotatividade descontada nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014).
(Em %)



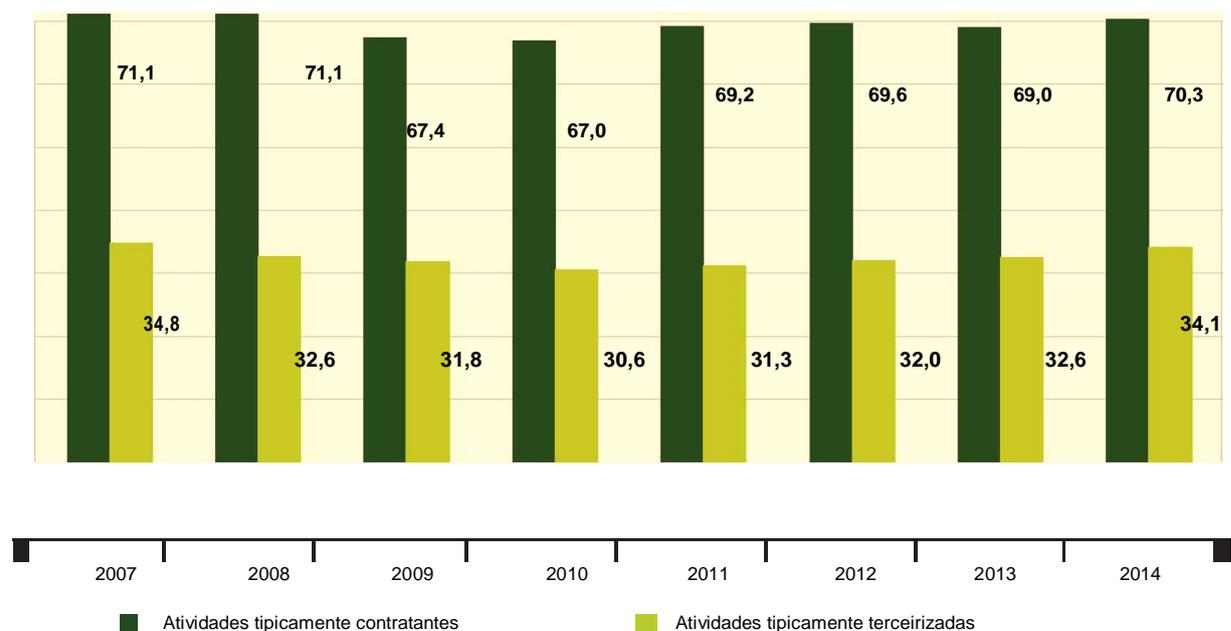
Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

Obs.: Exceto desligamentos a pedido, por falecimento, por transferência e por aposentadoria.

Analisando o gráfico acima exposto, percebe-se que nas contratações diretas a relação entre vínculos empregatícios plenamente ativos e vínculos empregatícios desfeitos no ano 2014 atinge a proporção de 100 para os primeiros e 40 para os segundos. Enquanto nas atividades terceirizadas a relação de vínculos ativos e vínculos desfeitos é na proporção de 100 para os primeiros e 80 para os segundos, inferindo-se que há maior rotatividade entre empregados terceirizados.⁴⁶ É preocupante o apontamento ilustrado, uma vez que a taxa de rotatividade em praticamente todos os anos analisados (2007/2014) é o dobro da que se verifica nas relações bilaterais.

Tabela 6: Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014). (Em meses)



Fonte: Rais/MTB.
 Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.
 Obs.: Inclui apenas vínculos ativos.

A alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego, e essa é significativamente maior nas relações trilaterais. Em

⁴⁶ DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

2014, os vínculos entre empregado e a empresa terceirizada duravam 34,1 meses em média, ou seja, dois anos e dez meses.⁴⁷ Este cenário muda radicalmente nas relações bilaterais, nas quais a duração média dos vínculos era de 70,3 meses, isto é, cinco anos e dez meses.

Não muito diferente dos dados acima expostos, a pesquisa realizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) apontou que enquanto a permanência no trabalho era, em média, de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, tratando-se de terceirizados esse índice chegava a 2,7 anos. Observa-se que a alta rotatividade dos terceirizados atingiu para aquele ano o percentual de 64,4% contra apenas 33% dos empregados diretamente contratados.⁴⁸

Registra-se ainda, que segundo pesquisa encomendada pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros do Estado de São Paulo (SINDEEPRES), a qual avaliou os possíveis desdobramentos da terceirização entre os anos de 1985 a 2005, tendo por base unicamente os dados relativos ao Estado de São Paulo, chegou-se à conclusão de que os empregados terceirizados, quando comparados aos empregados diretamente contratados se submetiam à alta rotatividade. Os resultados apontam que 08 (oito) em cada 10 (dez) empregados terceirizados foram substituídos ao final de cada ano de trabalho.⁴⁹

Em nova pesquisa, pautando-se no processo de terceirização no Estado de São Paulo, no período de 1985 a 2010, Pochmann constatou que a permanência média do empregado terceirizado não sofreu alteração substancial em reação à pesquisa acima descrita, mantendo-se em torno de 18 meses de permanência no posto de trabalho, o que equivale a um ano e meio de contratação.⁵⁰

Para este cenário, a Nota Técnica nº 172/2017 do Dieese afirma que para os empregadores, a alta rotatividade representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo os consumidores em geral. Noutro

⁴⁷ CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018.

⁴⁸ CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

⁴⁹ POCHMANN. Márcio. **A Superterceirização dos contratos de trabalho**. Disponível em: <<http://sindeepres.org.br>>, p. 29. Acesso em 20 jun. 2017.

⁵⁰ POCHMANN. Márcio. **Sindeepres, trajetória da terceirização**. Disponível em: <<http://bit.ly/2rTrd9A>> ou <<http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>>, p. 29. Acesso em 20 jun. 2017.

giro, representa para os trabalhadores a incerteza de encontrar um novo emprego em um ínfimo espaço de tempo, sem contar o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, impactando inclusive o cálculo da aposentadoria. Haveria prejuízo inclusive para o Estado, haja vista o aumento das despesas com seguro-desemprego e a descapitalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).⁵¹

Decerto, a alta rotatividade está ligada à falta de qualidade, todavia a ausência de qualidade não está associada à capacidade técnica dos empregados terceirizados, e sim com a rotatividade que impede que o profissional tenha pleno domínio das suas funções, uma vez que esse trabalhador desconhece os ambientes das sociedades empresárias tomadoras de serviços, tornando difícil a adaptação para com as máquinas e equipamentos devido às constantes substituições de empregados terceirizados.

4.2. Diferença Remuneratória

Estudos realizados nos últimos anos tanto pela Central Única dos Trabalhadores quanto pelo Dieese comprovam que os terceirizados, semanalmente, trabalham 3 horas a mais que os contratados diretos, contudo recebem menor remuneração mesmo atuando em cargo idêntico e exercendo iguais funções.⁵² Em 2013, por exemplo, a remuneração média do trabalhador contratado diretamente perfazia o montante de R\$ 2.361,15 (dois mil, trezentos e sessenta e um reais e quinze centavos), ao passo que a remuneração o trabalhador terceirizado era no valor de 1.776,78 (um mil setecentos e setenta e seis reais e setenta e oito centavos). Nota-se que a diferença remuneratória para o aludido ano foi de 24,7% (CUT, 2014).⁵³

Em igual sentido, a Nota Técnica nº 172/17 assevera que a remuneração média dos empregados diretos perfazia R\$ 2.639,00 (dois mil, seiscentos e trinta e nove reais), estando na contramão da remuneração paga aos terceirizados que atingia o valor médio de R\$ 2.021,00 (dois mil e vinte e um reais), isto considerando os

⁵¹ DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

⁵² DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Disponível em: <<http://www.sinttel.org.br/downloads/dossieterceirizacao-cut.pdf>>. Acesso em: 11 de abr. de 2019.

⁵³ Idem.

resultados obtidos para o ano de 2014.⁵⁴ Corroborando com todo o dito, a tabela seguinte traz à baila a distribuição percentual dos trabalhadores contratados e terceirizados por faixa de remuneração:

Tabela 7: Distribuição percentual dos trabalhadores contratados direto e dos terceirizados por faixa de remuneração, 2013.

Faixa de remuneração	Relação Trilateral	Relação Bilateral
Até 2 salários mínimos	57,1	49,3
De 2,01 a 3,00 salários mínimos	21,4	18,1
De 3,01 a 4,00 salários mínimos	8,3	9,5
De 4 a 7 salários mínimos	7,8	12,4
De 7,01 a 10,00 salários mínimos	2,4	4,5
Acima de 10 salários mínimos	2,9	6,1
Total	100,0	100,0

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. Nota: setores agregados segundo Class/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. As faixas foram alteradas em relação ao estudo de 2011, devido à nova configuração apresentada pelo MTE.

Os dados coletados demonstram que aproximadamente 78,5% dos trabalhadores terceirizados recebiam até três salários-mínimos, no entanto os trabalhadores diretamente contratados apesar de terem alta concentração nas duas primeiras faixas, totalizam apenas 67,4%, existindo uma diferença percentual de 11,1% entre os referidos trabalhadores.⁵⁵ É preciso ressaltar ainda que o dossiê elaborado pelo DIEESE/CUT sobre o impacto da terceirização na economia brasileira revelou que em dezembro de 2010 a remuneração dos trabalhadores terceirizados

⁵⁴ DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

⁵⁵ DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Disponível em: <<http://www.sinttel.org.br/downloads/dossieterceirizaocut.pdf>>. Acesso em: 11 de abr. de 2019.

era em média 27,1% menor do que a dos diretamente contratados que exerciam a mesma função.⁵⁶

Ressalte-se ainda que no bojo da pesquisa sobre o processo de terceirização no Brasil no período de 1985 a 2010, Pochmann observou a que o salário médio dos empregados terceirizados no Estado de São Paulo teria um crescimento em torno de 4,2%. Todavia se considerado o período da década de 1980 em diante, tal percentual não representaria mais do que 50% do valor estimado do salário médio dos empregados diretamente contratados, portanto, a remuneração média percebida pelo empregado terceirizado em tal período representou tão somente metade do salário percebido empregado contratado.⁵⁷

4.3. Jornada de Trabalho

De acordo com as pesquisas realizadas pela Central Única dos Trabalhadores, as jornadas semanais dos terceirizados totalizam 43 horas, ao passo que as jornadas semanais dos empregados diretamente contratados perfazem apenas 40 horas, em média. Portanto, as jornadas de trabalho dos empregados terceirizados são maiores do que as jornadas dos empregados diretamente contratados pela tomadora de serviços.

Diga-se, ainda, que este estudo não computou as horas extras ou banco de horas, haja vista não serem objeto do levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego. Acredita-se que sendo estas computadas o resultado seria ainda mais alarmante.⁵⁸ Conforme o aludido estudo, se a jornada dos trabalhadores terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente seriam criadas 882.959 (oitocentos e oitenta e dois mil e novecentas e cinquenta e oito) vagas de trabalho no Brasil.⁵⁹

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ POCHMANN, Márcio. **Sindeepres, trajetória da terceirização**. Disponível em: < <http://bit.ly/2rTrd9A> > ou < <http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf> >, p. 29. Acesso em 20 jun. 2017.

⁵⁸ CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Disponível em: < <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> >. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

⁵⁹ Idem.

Corroborando com os resultados obtidos pela Central Única dos Trabalhadores, a Nota Técnica nº 172/17 do DIEESE diagnosticou que aproximadamente 85,9% dos empregados terceirizados possuem jornada contratada na faixa de 41 (quarenta e uma) a 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Este dado altera-se substancialmente quando se trata de empregados diretamente contratados, para os quais o índice perfaz 61,6%.⁶⁰

4.4. Acidentes de Trabalho

Os dados estatísticos comprovam que os trabalhadores terceirizados estão mais expostos aos riscos advindos do cotidiano laboral. As ocorrências de acidentes de trabalho estão intrinsecamente ligadas à rotatividade que estes trabalhadores estão sujeitos, a qual inviabiliza que os empregadores aprendam a se proteger dos riscos do ambiente de trabalho. As elevadas taxas de morbidade e de mortalidade por acidente de trabalho guardam estreita relação com a terceirização. Dados da fiscalização do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (2005) indicam que de cada dez acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, oito são registrados em sociedades empresárias terceirizadas e nos casos em que há morte, quatro entre cinco ocorrem em empresas prestadoras de serviço (Gazeta do ES, 2005).⁶¹

Estudo da subseção do Dieese do Sindieletro Minas Gerais (2010) baseado em dados da Fundação COGE, revelou que entre 2006 e 2008, morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dos quais 193 (80,7%) eram trabalhadores terceirizados. Deve-se ainda dizer que os trabalhadores mais vulneráveis são aqueles que laboram nas concessionárias de serviço público de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia, segundo informação do aludido estudo.⁶² Nessa direção, apontam os dados da Fundação Comitê de Gestão Empresária (COGE),

⁶⁰ DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

⁶¹ DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Disponível em: <<http://www.sinttel.org.br/downloads/dossieterceirizacao-cut.pdf>>. Acesso em: 11 de abr. de 2019.

⁶² CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

tendo por base unicamente o ano de 2011, que das 79 (setenta e nove) mortes corridas no setor elétrico, 61 (sessenta e uma) foram de trabalhadores de empresas terceirizadas.⁶³

Vitor Araújo Filgueiras e Sávio Machado Cavalcante (2015) trazem a lume os dados obtidos por Sampaio (2013), quando este coletou amostras de decisões do Tribunal Superior do Trabalho. A pesquisa jurisprudencial realizada por Sampaio, *a priori*, abarcou cerca de 10% do total de 441 decisões atinentes a acidentes do trabalho no setor de construção civil, resultando em 45 acórdãos averiguados. Após analisar os 45 acórdãos sobreditos, o resultado apontou que 69,44% dos acidentes de trabalho na construção civil vitimaram empregados terceirizados. Muito embora sejam minoria no mercado de trabalho, os empregados terceirizados estão mais propícios aos acidentes laborais.⁶⁴

No setor elétrico, por exemplo, no período de 2003 a 2012, o número de acidentes fatais envolvendo empregados terceirizados foi 5,33 vezes maior do que com os empregados diretamente contratados. Conforme preleciona Grijalbo Fernandes Coutinho, “cada vez que um trabalhador próprio morreu no exercício de suas funções laborativas, pela média anual da década apurada, morreram 6,33 trabalhadores terceirizados”.⁶⁵ Acerca das nuances da terceirização no Brasil o dossiê apresentando pela Central única dos Trabalhadores e pelo Dieese em 2011 afirmou que:

Ao terceirizar as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos do seu processo de trabalho, isto é, terceiriza-se, quarteriza-se, etc. os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas que nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciá-los. No setor de saúde, por exemplo, limpeza e lavanderia são áreas extensamente terceirizadas e onde os acidentes pérfuro-cortantes são uma rotina, expondo os trabalhadores a riscos graves como HIV-AIDS e hepatites. Situação semelhante vive os trabalhadores da limpeza urbana. O critério de menor preço nas licitações é um dos fatores que aprofunda a precarização, pois, via de regra, o menor preço é obtido à custa de intensificação do

⁶³ FUNDAÇÃO COGE. **Relatório Estatístico do Setor Elétrico Brasileiro**, 2010. Fundação COGE: Rio de Janeiro, 2010.

⁶⁴ FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Terceirização: Debate Conceitual e Conjuntura Política**. Disponível em: <file:///C:/Users/PC/Downloads/25699-53493-1-SM.pdf>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

⁶⁵ COUTINHO, Grijaldo Fernandes. **Terceirização máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015, p. 194.

trabalho (em termos de jornada, ritmo e exigências da tarefa) e da negligência das medidas de proteção da saúde dos trabalhadores.⁶⁶

Os estudos realizados por Dau, Rodrigues e Conceição em 2009, Dieese/CUT em 2011 e Dieese em 2007, também indicam que os terceirizados sujeitam-se a uma gama de problemas relacionados a acidentes de trabalho, tais como: acidente de trajeto; licença-maternidade; serviço militar obrigatório; licença sem vencimento/sem remuneração.⁶⁷ Registra-se ainda que o Dieese por meio da Nota Técnica 172/17 trouxe à tona informações acerca das principais causas de afastamentos e licenças no ambiente laboral, as causas incluem: i) acidentes típicos de trabalho (que ocorrem no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa); ii) acidentes de trajeto (ocorridos entre a residência e o trabalho); iii) afastamentos por doenças relacionadas e não relacionadas ao trabalho; iv) licença-maternidade; v) serviço militar obrigatório; e vi) licença sem vencimento/sem remuneração.⁶⁸

Importante se faz esclarecer que os acidentes ou patologias causadoras de afastamentos e/ou licenças do trabalho em períodos inferiores ao previsto na legislação não são informados pelo estudo elaborado pelo Dieese. Do mesmo modo que os dados obtidos não podem ser interpretados como registros de acidentes ou patologias do trabalho, pois o mesmo fator gerador pode acarretar mais de um afastamento, ou seja, o mesmo trabalhador pode afastar-se várias vezes em decorrência de único acidente ou patologia.

Segundo os resultados obtidos pelo Dieese a partir do vigésimo centésimo de remuneração (1,3 salários-mínimos), a percentagem dos afastamentos por acidentes/doenças entre empregados da interposta é mais elevada, chegando em algumas faixas remuneratórias a atingir o dobro do percentual encontrado para os empregados diretamente contratados.⁶⁹ Evidencia-se grave precarização das

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Eds.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. 1ª. ed. São Paulo: Annablume/CUT, 2009.

⁶⁸ DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

⁶⁹ PELATIERI, Patrícia; MARCOLINO, Adriana; HORIE, Leandro; COSTA, Luís Augusto Ribeiro da; Camargos, Regina Coeli. **As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente**

condições de trabalho no espaço da terceirização, ante a flagrante redução de investimentos em medidas de protetivas em prol da saúde e segurança do trabalhador.

4.5. Condição análoga ao trabalho escravo

Em 1888, a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, a qual pelo menos do ponto de vista formal colocou fim à escravidão no Brasil. Deve-se entender, portanto, que a chamada escravidão clássica findou na aludida data, contudo a escravidão moderna continua presente no cotidiano laboral dos trabalhadores.

O fato dos dados coletados por diversas instituições e órgãos indicarem que os percentuais de adimplemento são maiores nos casos de terceirização não quer dizer que o trabalhador terceirizado se enquadra na condição de análoga à de escravo, trata-se tão somente da constatação de que dentre os casos apurados, os terceirizados estão em maior número, evidenciando-se a precarização das relações de emprego em prol dos ideais capitalistas de maximização dos lucros como resultado da acumulação de capital.

Visando reprimir esta prática o Código Penal Brasileiro tipificou o crime de redução a condição análoga à de escravo (art. 149), com o fito de proteger o trabalhador quanto à realização de trabalhos forçados ou jornadas exaustivas; condições degradantes; restrição de sua locomoção; confinamento, violência física e psicológica, dentre outras práticas ilegais perpetradas ordinariamente por empregadores e que atentam contra a dignidade e a liberdade do trabalhador.⁷⁰

De acordo com o último relatório da Fundação Walk Free ⁷¹, o Brasil possui 161,1 mil pessoas em trabalho escravo. Em 2014, dados da mesma organização não-governamental apontam que o Brasil tinha aproximadamente 155 mil pessoas

contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8702/1/As%20Desigualdades.pdf>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

⁷⁰ BRASIL. **Lei 2.848, 07 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

⁷¹ A fundação Walk Free tem propósito de erradicar o trabalho escravo moderno em todos os países, em todas as suas formas e acredita que o melhor caminho para conquistar este objetivo é a mobilização de pessoas para que façam campanhas ao redor do mundo, de forma a conscientizar os cidadãos e impulsionar os tomadores de decisões mundiais a tornar o fim da escravidão moderna uma prioridade. Disponível em: <<https://www.clinicatrabalhoescravo.com/single-post/2016/02/20/Conhe%C3%A7a-a-Funda%C3%A7%C3%A3o-Walk-Free-e-ajude-a-libertar-o-mundo-do-trabalho-escravo>>. Acesso em: 11 de dez. de 2019.

laborando em situações análogas às de escravo.⁷² Considerando os dez maiores resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravos no Brasil entre os anos de 2010 e 2014, estes foram os resultados obtidos:

Tabela 8: Trabalhadores em condição análoga à de escravos no Brasil (informações concernentes aos dez maiores resgates em cada ano).

Ano	Dos 10 casos, quantos envolveram terceirizados?	Terceirizados resgatados	Contratados diretos resgatados	Total de resgatados
2010	9	891	47	938
2011	9	554	368	922
2012	10	947	0	947
2013	8	606	140	746
2014	8	384	246	630
Total	44	3.382	801	4.183

Fonte: DETRAE (Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo), elaborado Vitor Araújo e Sávio Machado Cavalcante.

Percebe-se que embora no ano de 2014 houvesse aproximadamente 12,5 (doze vírgula cinco) milhões de vínculos de emprego envolvendo empregados terceirizados e 35,6 (trinta e cinco vírgula seis) milhões de vínculos de emprego relacionados a empregados diretamente contratados, o percentual de trabalhadores terceirizados resgatados é infinitamente maior do que o percentual de trabalhadores diretamente contratados resgatados.⁷³

Analisando as dez maiores operações de combate ao trabalho escravo realizadas no país entre 2010 e 2013, Vitor Araújo Filgueiras observou que aproximadamente 84,3% dos trabalhadores encontrados em condições análogas à de escravo estavam em regime de terceirização.⁷⁴ Ressalte-se ainda, que dados

⁷² SOUZA, Isabela. **Um panorama da escravidão moderna no Brasil e no mundo**. Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/um-panorama-da-escravidao-moderna-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em 20 de agosto de 2019.

⁷³ DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

⁷⁴ FILGUEIRAS, Vitor Araujo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?**. Disponível em: <<http://www.ihu.u-nisinos.br/noticias/532642-terceirizacao-e-trabalho-ana-logo-ao-escravocoincidencia>>. Acesso em 21 jun. 2017.

estatísticos divulgados pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) apontam que entre os casos de trabalho análogo à escravidão encontrados, entre 1995 e 2015, aproximadamente 82% destes eram de empregados terceirizados.⁷⁵

⁷⁵ ATUAL, Rede Brasil. **82% dos trabalhadores em situação análoga à escravidão são terceirizados.** Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>>. Acesso em 24 de setembro de 2017.

5. DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

Projeta-se para este capítulo o apontamento das garantias constitucionais intrinsecamente atreladas à terceirização, elegendo-se para este estudo os seguintes direitos: o direito adquirido ao não retrocesso social; o direito à igualdade; a garantia da representação sindical e a garantia constitucional de emprego socialmente protegido. Igualmente, serão analisados o princípio da função social da empresa e o princípio do concurso público.

5.1. Do direito adquirido ao não retrocesso social

O art. 6º da CR/88 consagra direitos sociais considerando-se como tais a “educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”. Inquestionavelmente, o trabalho se enquadra na qualidade de direito social, não podendo haver retrocesso quanto a este direito. Pode-se dizer que o art. 7º, *caput*, por sua vez, é o berço do princípio da vedação do retrocesso social, por ter afirmado que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.⁷⁶

O art. 7º da Carta Magna de 1988 trouxe em seu bojo direitos conferidos aos trabalhadores ao longo de décadas, dentre eles: a) participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração; b) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; c) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; d) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; e) fundo de garantia do tempo de serviço; f) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, etc; g) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, dentre outros.

⁷⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2019.

Diferentemente do que pode se pensar os direitos sociais não estão estampados somente nos artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10º e 11 da CR/88. A uma, o preâmbulo constitucional estabelece que o exercício dos direitos sociais, o bem-estar, o desenvolvimento e a igualdade são valores supremos da sociedade, como sendo direitos de todos os cidadãos. A duas, o art. 1º, IV, da CR/88 dispõe que os valores sociais do trabalho representam um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. A três, o art. 3º da sobredita Carta Magna, institui que a solidariedade, o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, representam os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. Por fim, direitos sociais ainda podem ser encontrados no Título VIII da supracitada constituição, notadamente, o título que trata da Ordem Social.

No tocante aos direitos sociais e a vedação do retrocesso social Bernardo Gonçalves Fernandes assevera que para boa parte da doutrina estrangeira e nacional, o princípio da proibição do retrocesso ou da não reversibilidade dos direitos fundamentais deve ser compreendido sob a vertente do direito material implícito, de forma que os direitos sociais previstos na Carta Magna de 1988 e que alcançaram grau de densidade normativa adequado não poderão ser suprimidos, seja por emenda constitucional ou por legislação infraconstitucional, a não ser tenha prestações alternativas para os direitos em foco.⁷⁷

Ressalta, ainda, que o princípio da proibição do retrocesso possui conteúdos negativos e positivos. O primeiro refere-se à imposição ao legislador de, ao elaborar os atos normativos, respeitar a não supressão ou a não redução do grau de densidade normativa que os direitos sociais tenham alcançado por meio das normas constitucionais e infraconstitucionais. Enquanto o segundo guarda relação com o dever dos entes públicos de implementação dos direitos sociais por meio da concretização dos direitos fundamentais sociais.⁷⁸

Em consonância com os dizeres de Bernardo Gonçalves, Geraldo Magela Melo menciona que princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima

⁷⁷ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019.

⁷⁸ Idem.

efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, não podendo o Estado, posteriormente à implementação de um direito fundamental, praticar determinado ato que vulnere um direito passível de fruição, salvo medida compensatória efetiva correspondente.⁷⁹

É imperioso ponderar que o princípio guarda inegável relação com um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, qual seja a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CR/88), sem contar a estreita relação com o princípio da segurança jurídica e o princípio da confiança.

Clarifica-se que o princípio da segurança jurídica não importa imutabilidade das normas jurídicas vigentes, mas sim preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais de modo a preservar o que lhe é genuíno, ao passo que o princípio da confiança se apresenta como importante instrumento para a aferição da legitimidade constitucional.⁸⁰

A respeito do alcance conferido ao princípio da confiança o constitucionalista Ingo Wolfgang Sarlet asseverou que o princípio da confiança atua como elemento para a aferição da legitimidade constitucional em relação as leis infraconstitucionais, uma vez que a irretroatividade de determinados atos do poder público encontra fundamento justamente na necessidade de proteger a confiança do cidadão, de modo a gerar a estabilidade das posições jurídicas.⁸¹

Para José Wilson Reis Fialho e Fernando de Brito Alves a simbiose entre a dignidade da pessoa humana, segurança jurídica e a proteção à confiança, o princípio da vedação do retrocesso social emerge como uma robusta norma jurídica contra medidas retrocessivas por parte do legislador, o qual, sem qualquer compensação, reduz ou revoga total ou parcialmente leis que tratam de conquistas sociais, atingindo

⁷⁹ MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. The seal backtracking and labor Law.** Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf>. Acesso em: 07 de mar. de 2019.

⁸⁰ FILHO, José Wilson Reis. ALVES, Fernando de Brito. **Princípio da vedação do retrocesso social: uma interpretação ampliada. The non-regression principle: an expansive interpretation.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=5e6eda66654df2e1>>. Acesso em: 07 de mar. de 2019.

⁸¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 11.ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

o núcleo essencial dos direitos conquistados.⁸² Depreende-se que o princípio da vedação ao retrocesso social não é considerado como um impedimento para eventuais alterações legislativas no âmbito dos direitos fundamentais, desde que a revogação das normas jurídicas que versam sobre direitos e garantias fundamentais sejam instruídas com medidas alternativas de cunho compensatório.

5.2. Do direito à igualdade

Inicialmente, deve-se entender que o triunfo das revoluções burguesas culminou na transformação da igualdade meramente formal em uma igualdade material. Sob o prisma do Estado Democrático de Direito alguns doutrinadores vão além da igualdade formal e da igualdade material, defendendo a existência da igualdade procedimental, orientando-se sobretudo na garantia da igual condição de participação do cidadão nas práticas estatais.⁸³

Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero na obra conjunta intitulada Curso de Direito Constitucional asseveram que a igualdade formal na condição de postulada da racionalidade prática e universal exige que todos que se encontram numa mesma situação recebam idêntico tratamento. Tal noção passou a ser complementada pela denominada igualdade material. Prosseguem afirmando que a atribuição de um sentido material à igualdade foi uma reação à percepção de que a igualdade formal não afastava, por si só, situações de injustiça. A igualdade em sentido material implicaria então na proibição de tratamento arbitrário e adoção de medidas discriminatórias.⁸⁴

O princípio da igualdade abrange pelo menos três dimensões, quais sejam: a) a proibição do arbítrio, de modo que tanto se encontram vedadas diferenciações destituídas de justificção razoável com base na pauta de valores constitucional,

⁸² FILHO, José Wilson Reis; ALVES, Fernando de Brito. **Princípio da vedação do retrocesso social: uma interpretação ampliada. The non-regression principle: an expansive interpretation.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=5e6eda66654df2e1>>. Acesso em: 07 de mar. de 2019.

⁸³ CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O Direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência.** Belo Horizonte: Arraes Editores, 2009.

⁸⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. METIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional.** 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

quanto proibido tratamento igual para situações manifestamente desiguais; b) proibição de discriminação que tenham por base categorias meramente subjetivas; c) obrigação de tratamento diferenciado com vistas à compensação de uma desigualdade de oportunidades.⁸⁵

De largada, evidencia-se que a expressão “todos são iguais perante a lei” é eminentemente arbitrária, uma vez que existem condições, características e circunstâncias individuais, por conseguinte, a aplicação da mesma lei para todos culminaria em latente desigualdade. Nessa direção, Celso Antônio Bandeira de Mello ressalta que “a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que precisa tratar de forma equitativa todos os cidadãos”.⁸⁶

Atento à arbitrariedade da literalidade do comando constitucional, José Afonso da Silva afirma que é preciso tratar os iguais de maneira igual, e os desiguais na medida de sua desigualdade.⁸⁷ Similar entendimento acerca da igualdade e da diferença tem adotado o sociólogo português Boaventura Souza Santos, eis que ele afirma que “as pessoas e os grupos sociais têm o direito de ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito de ser diferente quando a igualdade os descaracteriza”.⁸⁸

Preocupando-se com a igualdade enquanto direito inerente aos brasileiros e aos estrangeiros residentes neste país a CR/88 estampou logo no preâmbulo que a igualdade integra os valores centrais da ordem jurídico-constitucional. Não obstante, o princípio foi levado em consideração quando da eleição dos objetivos da República Federativa do Brasil, a saber: a) erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; b) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, III e IV da CR/88).

A priori a aludida Carta menciona em seu art. 5º, caput, de forma genérica, que todos são iguais perante a lei. Contudo, fazendo uma análise sistemática do texto

⁸⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. METIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

⁸⁶ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros. p. 10.

⁸⁷ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

⁸⁸ SANTOS. Boaventura de Souza. **Por uma concepção multicultural de direitos humanos**. Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 48: Portugal, junho 1997, pág. 30.

constitucional, pode-se constatar a presença de uma gama de normas isonômicas, dentre elas: a) a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7.º, XXX); a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7.º, XXXI); a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (art. 7.º, XXXIV). Imperioso ressaltar ainda, o preceito lançado no art. 7º, XXXII, da Carta Magna de 1988, o qual dispõe a respeito da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

É preciso cautela e prudência para a correta aplicação deste princípio, atentando-se para as condições, características e circunstâncias individuais, admitindo-se tão somente diferenciações (discriminações lícitas, positivas), haja vista serem mecanismos necessários à proteção das minorias. Identificadas as situações manifestamente desiguais não se pode aplicar tratamento igual, sob pena de configurar ato lesivo à própria ideia de igualdade.

5.3. Do direito à representação sindical

O art. 8º da Carta Magna de 1988 trouxe em destaque a liberdade de associação profissional e sindical, conquanto fez algumas ponderações. A uma, vedou expressamente que o poder público interfira ou intervenha na organização sindical. Além disso, proibiu a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. A duas, mencionou que o sindicato é o responsável pela defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que representa, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Sob outra perspectiva, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil, prevê no corpo do texto de seu art. 8º o direito de toda pessoa fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada. Há também o direito dos sindicatos de exercerem livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei.

Percebe-se que o sobredito Pacto elegeu como direito de todo trabalhador a liberdade sindical, podendo este filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada. Na contramão do sobredito Pacto, a CR/88 vedou expressamente a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, havendo no Brasil a chamada unicidade sindical. Nesta ordem de ideias, constata-se que não há liberdade sindical plena no Brasil, notadamente, por que o empregado está vinculado necessariamente aos critérios de agregação sindical. A respeito da organização sindical no Brasil, assim dispõe o art. 511 da CLT, observe:

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.

§ 1º. A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º. A 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, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º. Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.⁸⁹

Em sintonia com o art. 511, § 2º da CLT, Maurício Godinho Delgado assegura que a categoria profissional identifica-se não pelo tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. É facilmente perceptível que a atividade econômica preponderante do empregador é a condicionante para a agregação sindical do trabalhador.⁹⁰

Conforme os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, ao vincular o exercício da liberdade de associação profissional a um modelo de organização sindical definido pela natureza da atividade econômica do empregador, a Carta Magna vigente pressupõe a integração do trabalhador ao

⁸⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

empreendimento econômico como condição de eficácia dos instrumentos de liberdade sindical, e a efetivação da negociação coletiva e direito à greve.⁹¹

Ocorre que esta não é a única vertente do sindicalismo brasileiro, isto porque o art. 511, § 3º, da CLT contemplou a organização sindical por ofício ou profissão. As ditas categorias diferenciadas afastam a aplicação do art. 511, § 2º, pois, independentemente, da atividade preponderante do empregador o que prevalece é o ofício ou a profissão do trabalhador. Ressalte-se que para tanto é necessário que a profissão seja regulamentada por meio de lei específica.

De todo o dito, extrai-se que a representação sindical é um direito inarredável do trabalhador, por serem os sindicatos os responsáveis pela defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais destes. Desse modo, legislador pátrio não pode legislar contrariamente ao comando constitucional supracitado, do mesmo modo que o poder público não pode interferir ou intervir no cotidiano da organização sindical.

5.4. Da garantia constitucional de emprego socialmente protegido

A Constituição Federal de 1988 elegeu como direito social a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I), tal previsão guarda estreita relação com os princípios basilares da República, quais sejam: o valor social do trabalho e da livre iniciativa (CR, art. 1º, IV); o preceito da valorização do trabalho humano, princípio norteador da ordem econômica (art. 170, *caput*).

O art. 7º, I, da CR/88 destacou a proteção da relação de emprego em face da dispensa arbitrária ao dispor que constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais “a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Por meio do método sistemático de interpretação evidencia-se que a Carta Magna de 1988 consagrou elementos de proteção social ao vínculo de emprego, dos

⁹¹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

quais a integração do trabalhador na organização da atividade empresária e a duração por lapso temporal considerável.⁹²

Tem-se que a integração do trabalhador ao cotidiano da sociedade empresária apresenta-se como elemento do regime constitucional de emprego socialmente protegido, prova do incentivo à interação do empregado na atividade econômica exercida pelo empregador é a participação nos lucros (PLR), prevista no art. 7º, XI, da CR/88 e regulamentada pela Lei 10.101/00.

Em outro giro, a norma constitucional está em perfeita consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que o poder constituinte originário prezou pela manutenção do vínculo empregatício, de modo a restringir as hipóteses de rescisão do contrato de emprego por parte do empregador, sem que para tanto haja justo motivo. Extrai-se do texto constitucional latente desestímulo patronal ao ato de dispensa, tanto é assim que ocorreu a solidificação dos direitos trabalhistas de modo a imputar o empregador o pagamento de multa relacionada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; o direito a férias anuais remuneradas, bem como 1/3 de férias; aviso prévio proporcional remunerado; dentre outros.

5.5. Do princípio do concurso público

A Constituição da República de 1988 asseverou em seu art. 37, *caput*, que tanto a administração pública direta quanto a administração pública indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios devem obedecer aos princípios da administração pública, a saber: legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência.

Seguindo os princípios impulsionadores da administração pública a Constituição Federal de 1988 efetivou como regra sublime a necessidade da realização de concurso público para provimento de caráter efetivo, exceto para os cargos em comissão ou cargos de confiança. O art. 37, II, da sobredita Carta foi categórico ao dizer que a investidura em cargo ou emprego público depende de

⁹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2019.

aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei. A respeito do comando constitucional Uadi Lammêgo Bulos esclarece que:

A investidura em cargo ou emprego público, depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (CF, art. 37, II, com redação dada pela EC n. 19/98). Os destinatários do princípio constitucional da exigibilidade de concurso público são os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. As autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista, inclusive as que se destinam a explorar atividade econômica (CF, art. 173, § I, Q), também se enquadram na obrigatoriedade de certames públicos. Apenas nas funções de confiança abre-se mão do princípio, nos termos da lei, e, mesmo assim, nada obsta que se realizem concursos para avaliar o mérito e o preparo dos ocupantes da atividade pública. Evidente que será inconstitucional o provimento de cargos diversos daqueles para os quais o servidor prestou concurso público, pouco importando se houver transformação de postos ou transferência de servidores.⁹³

Dessa maneira, o poder constituinte originário consolidou a necessidade da realização de concurso público de provas ou provas e títulos, de modo a garantir sobretudo a efetivação dos princípios da impessoalidade, da moralidade e da eficiência. Tanto é assim, que o art. 37, XXI, da CR/88 mencionou que ressalvados os casos especificados na legislação, “as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes”, materializando-se o princípio da impessoalidade com o fim de afastar a possibilidade de nepotismo na administração pública.⁹⁴

5.6. Do princípio da função social da sociedade empresária

Decerto, o direito de propriedade guarda estreita relação com o propósito social, uma vez que toda propriedade deve ser utilizada em prol da coletividade. Infere-se que a regra constitucional que prevê a função social da propriedade aplica-

⁹³ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 8ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

⁹⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2019.

se também à função da empresa e ao trabalho desenvolvido no estabelecimento da sociedade empresária contratante. Por certo, o art. 5º, XXIII da Carta Magna de 1988 trouxe expressa previsão sobre a função social da propriedade, em que pese não haver regramento específica a respeito da função social da empresa a doutrina e a jurisprudencial conferiram a este artigo interpretação ampliativa, de modo que tanto a sociedade empresária quanto os contratos de quaisquer espécies devem ser regulados por este princípio.

A função social da propriedade permeia todo o texto constitucional, inclusive assumindo importante papel como contrapeso em face à livre iniciativa. José Afonso da Silva, atento a permeabilidade do princípio da função social da empresa o relacionou aos seguintes ditames da ordem econômica: i) a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*); ii) a defesa do consumidor (V); iii) a defesa do meio ambiente (VI), iv) a redução das desigualdades regionais e sociais (VII); v) a busca do pleno emprego (VIII).⁹⁵

Por certo, a Carta Maior de 1988 enumerou como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a livre iniciativa (art. 1º, IV), a qual também foi elevada a princípio da ordem econômica (art. 170, III, da CR/88). Igualmente, a função social da propriedade encontra guarida na CR/88 figurando como uma cláusula constitucional de condicionamento social da livre iniciativa, notadamente, no tocante à propriedade dos bens de produção. Depreende-se, que a liberdade empresarial preconizada pela livre iniciativa deve manter-se equilibrada de modo a não suprimir a função social da sociedade, importante instrumento de justiça social.

Conforme explica Ana Frazão, a função social da empresa não objetiva aniquilar liberdades e direitos inerentes aos empresários, assim como não pretende tornar a empresa apenas um instrumento para a consecução de fins sociais, objetivando portanto, reinserir a solidariedade social na atividade econômica sem desconsiderar a autonomia privada, com o finco de fornecer um padrão mínimo de distribuição de riquezas e de redução das desigualdades sociais.⁹⁶

⁹⁵ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

⁹⁶ FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa**. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>>. Acesso em: 30 de nov. 2019.

Não se pode esquecer ainda das implicações da empresa vazia na vertente do direito empresarial. A começar pela conceituação do estabelecimento comercial como sendo “o complexo de bens corpóreos ou incorpóreos que possibilitam o desenvolvimento da atividade empresarial, e que a função social da propriedade se aplica a tais bens” (art. 1.142).⁹⁷ Portanto, o princípio da função social da sociedade empresária se aplica à empresa enquanto atividade organizada pelo empresário com o fim de obter lucro.

Para André Luiz Santa Cruz Ramos, não basta que a atividade econômica organizada tenha o intuito de obter lucro. É preciso articular os diversos fatores de produção (capital, mão de obra, insumos e tecnologia).⁹⁸ Eis que no caso da empresa vazia não há organização do trabalho enquanto fator de produção, estando ausente o principal tentáculo da função social da empresa. Desse modo, não poderia haver um modelo de organização empresária sem empregados, sob pena de ferir o preceito constitucional de função social da propriedade.

⁹⁷ BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 17 set. 2019.

⁹⁸ RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado**. 4ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

6. DOS TRATADOS INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL

Após a segunda guerra mundial os tratados, acordos e convenções internacionais adquiriram significativa importância, principalmente em virtude do caráter humanístico das relações internacionais entre os Estados. No Brasil, o marco inicial de efetivação dos direitos fundamentais e dos direitos humanos, foi a promulgação da Carta Magna de 1988, sendo que a partir desta data inúmeros tratados, acordos e convenções foram ratificados. Nessa direção, pretende-se com o presente capítulo realizar uma breve análise a respeito dos acordos, convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil e que têm relação estreita com o objeto desta pesquisa. São eles: Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho; Convenção nº 110 da Organização Internacional do Trabalho; Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho; a Declaração de Filadélfia; o Pacto de São José da Costa Rica; a Carta da Organização dos Estados Americanos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

6.1. Da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho cuida da saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho e estabelece que a saúde não pode ser considerada apenas ausência de doenças, mas também abrange elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho. Todo Estado membro que ratificar a referida convenção obrigará-se a adotar uma política estatal direcionada a prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.⁹⁹

O governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe, em 18 de maio de 1992, passando essa a vigorar, em 18 de maio de 1993, sendo promulgada em 29 de setembro de 1994, por força do Decreto

⁹⁹ BRASIL. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. [S.l.]: LTr. n. 43, 2012.

nº 1.254/94.¹⁰⁰ Em razão da ratificação o Brasil obrigou-se a formular e colocar em prática uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores, cujo objetivo é prevenir acidentes e danos à saúde do trabalhador, observe a redação dos artigos 4 e 7 da convenção retro:

Artigo 4. 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Artigo 7. A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser examinada, em intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que for necessário adotar, e avaliar os resultados.¹⁰¹

Registra-se que a convenção em questão se baseou em um conceito abrangente do termo “saúde”, atentando-se para o bem-estar físico e mental do empregado, não considerando tão somente a ausência de patologias. Dessa maneira, os direitos do trabalhador no ambiente laboral perpassam não só pela ausência de afecções ou de doenças, mas também pelos elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (art. 3º).

Sem dúvida é dever de cada país atuar preventivamente no combate aos acidentes e aos danos à saúde dos trabalhadores, bem como repressivamente, fiscalizando o cumprimento da legislação trabalhista, sobretudo, no que diz respeito ao gozo de intervalos adequados, tais como intervalos interjornadas e intrajornadas por ser matéria afeta à segurança e à saúde do trabalho.

¹⁰⁰ BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em 20 de nov. de 2018.

¹⁰¹ Idem.

6.2. Da Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho forçado ou obrigatório, foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, sendo promulgada em 25 de junho de 1957, ante o advento do Decreto n. 41.721.¹⁰² Seu objetivo primordial é suprimir o uso do trabalho forçado em todas as suas nuances, independentemente da natureza do trabalho ou do setor de atividade em que possa ser realizado. Atualmente não há no Brasil a chamada escravidão clássica, uma vez que no dia 13 de maio de 1888 a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, a qual formalmente extinguiu a escravidão no Brasil. Conquanto, isso não significa inexistência de escravidão neste solo. A escravidão clássica acompanhando a mutação social transformou-se na escravidão moderna, invisível por vezes no olhar social, mas enraizada por todo o país.¹⁰³

O ideal da Convenção 29 da OIT é a erradicação do trabalho forçado e do trabalho obrigatório, de modo a garantir a dignidade do trabalhador. Inquestionavelmente cabe ao Estado brasileiro suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas, notadamente, pelo fato de ter ratificado a supracitada convenção.

6.3. Da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho

Em 26 de novembro de 1965 o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, sendo esta promulgada em 23 de janeiro de 1968, pelo mérito do Decreto nº 62.150. Cuida a convenção em foco da vedação a quaisquer formas de discriminação em matéria de emprego e profissão, elencando como deveres dos acordantes a formulação e aplicação de política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a

¹⁰² BRASIL. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957.** Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm#convencao29>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

¹⁰³ MACHADO, Lívia. **128 anos da abolição da escravidão no Brasil.** Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/especiais/educacao/enem/2016/05/13/noticiaespecialenem,762306/128-anos-da-abolicao-da-escravidao-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 16 de fev. 2019.

igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (art. 2º).¹⁰⁴ Sobre o alcance do termo "discriminação" o art. 1º da Convenção nº 111 da OIT esclarece que:

Art. 1º. 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; 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. 3. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.¹⁰⁵

Compreende-se então que é vedada a ocorrência de tratamento diferenciado dentre empregados em virtude de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, bem como quaisquer formas de exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades entre os empregados. De tal sorte, não pode o Brasil estabelecer regras que estejam em dissonância com o que foi pactuado, obrigando-se, assim, a formular e aplicar uma política nacional que vise a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, eliminando toda espécie de discriminação.

6.4. Da Declaração da Filadélfia

A Declaração da Filadélfia é considerada como um dos pilares da formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo de vital importância para a efetivação dos direitos dos trabalhadores, tanto é assim que influenciou o advento da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos.¹⁰⁶

¹⁰⁴ BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 16 de fev. 2019.

¹⁰⁵ Idem.

¹⁰⁶ FORMIGA, Pedro Gonçalves de Alcântara. **A Declaração da Filadélfia e os direitos sociais nos “trinta anos de ouro”.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-declaracao-da-filadelfia-e-os-direitos-sociais-nos-trinta-anos-de-ouro,39037.html>>. Acesso em: 18 de fev. de 2019.

Em 1946, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi revisada pela Conferência Geral convocada em Montreal, fato que culminou no anexo da Declaração de Filadélfia à Constituição da OIT. Atualmente, a Declaração de Filadélfia está positivada no artigo 1º do instrumento para emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, ramificando em duas direções: a centralidade dos direitos humanos à política social e a necessidade de planejamento econômico internacional.¹⁰⁷

O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948, estando o dito decreto vigente desde 13 de abril de 1949.¹⁰⁸ Dispõe a supracitada declaração em seus incisos I e III que:

I. A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é: a) o trabalho não é uma mercadoria. III. A Conferência reconhece a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho secundar a execução, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização: a) do pleno emprego e da elevação do nível de vida; (...) g) de uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações.¹⁰⁹

A declaração da Filadélfia estipulou uma série de princípios fundamentais, dentre eles: a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; que a penúria constitui um perigo para a prosperidade geral; que a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum; que todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito

¹⁰⁷ CONTEÚDO aberto In: **Wikipédia a enciclopédia livre**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Declaração_de_Filadélfia>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

¹⁰⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948**. Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29.ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

¹⁰⁹ DGERT. **Declaração da Filadélfia, 1944**. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades.¹¹⁰

Extrai-se da referida declaração latente preocupação com relação à vida e à saúde dos trabalhadores. Desta feita, tendo o Brasil ratificado o presente instrumento, lhe incumbe a promoção do pleno emprego e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações.

6.5. Pacto de São José da Costa Rica

A Convenção Americana de Direitos Humanos, Pacto de São José da Costa Rica, é um tratado celebrado pelos integrantes da Organização de Estados Americanos (OEA). O Pacto de São José da Costa Rica foi assinado em 22 de novembro de 1969, na cidade de San José, na Costa Rica, sendo ratificado sem ressalvas pelo Brasil em 25 de setembro de 1992.¹¹¹

Por mérito do Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992, o tratado em comento foi promulgado passando a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, ostentando na vigente conjuntura status de norma supralegal, segundo entendimento do colendo Supremo Tribunal Federal. Este dispõe sobre importante garantia fundamental, qual seja, o direito à integridade pessoal, asseverando em seu art. 5.1. que “toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral”.¹¹²

De igual modo, estabeleceu que os Estados-Partes devem respeitar os direitos e liberdades nele reconhecidos, garantindo seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem quaisquer discriminações por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem

¹¹⁰ CONTEÚDO aberto In: **Wikipédia a enciclopédia livre**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Declaração_de_Filadélfia>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

¹¹¹ SANTIAGO, Emerson. **Pacto de São José da Costa Rica**. Disponível em: <https://www.infoescola.com/direito/pacto-de-sao-jose-da-costa-rica/>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

¹¹² BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em 20 de nov. de 2018.

nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social (art. 1).¹¹³

É clarividente que o objetivo do tratado internacional é a busca da consolidação entre os países americanos de um regime de proteção aos direitos humanos. Em assim sendo, o Brasil na qualidade de país latino-americano e assinante de tal pacto, deve respeitar os direitos e liberdades estampados, além de garantir o livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição.

6.6. Carta da Organização dos Estados Americanos

O Brasil, por mérito do Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952, promulgou a Carta da Organização dos Estados Americanos firmada em Bogotá, em 30 de abril de 1948.¹¹⁴ Assim como, por força do Decreto nº 67.542, de 12 de novembro de 1970, promulgou a sobredita Carta reformada pelo Protocolo de Buenos Aires de 1967.¹¹⁵

A Carta da Organização dos Estados Americanos estipulou ao longo de sua redação que o trabalho “é um direito e um dever social, por conferir dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família (art. 45)”.¹¹⁶

Com finco de efetivar este direito social, a aludida carta consignou alguns ideais, tais como: a igualdade de oportunidades entre os seres humanos; a eliminação da pobreza crítica; distribuição equitativa da riqueza e da renda; a máxima participação de seus povos nas decisões relativas a seu próprio desenvolvimento; salários justos e equânimes; oportunidades plenas de emprego; condições de

¹¹³ Idem.

¹¹⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952.** Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos, firmada em Bogotá, a 30 de abril de 1948. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

¹¹⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 67.542, de 12 de novembro de 1970.** Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos reformada pelo Protocolo de Buenos Aires de 1967. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

¹¹⁶ Idem.

trabalho aceitáveis para todos (art. 37), preceitos estes elementares para o acesso pleno ao direito social em questão.

Além de comprometer-se a efetivar tão nobres ideais o Brasil reconheceu que, para facilitar o processo de integração regional latino-americana, é necessário harmonizar a legislação social dos países em desenvolvimento, especialmente no setor trabalhista e no da previdência social, a fim de que os direitos dos trabalhadores sejam igualmente protegidos (art. 46).¹¹⁷ Por conseguinte, o estado brasileiro deve zelar pela igualdade de oportunidades entre os trabalhadores nacionais e estrangeiros, para que estes recebam salários justos e sejam igualmente protegidos.

6.7. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

A Carta Internacional dos Direitos Humanos possui três hábeis instrumentos para efetivação dos direitos inerentes à pessoa humana, são eles: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP); a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais.¹¹⁸ Em relação ao Brasil, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) foi promulgado, em 06 de julho de 1992, por força do Decreto 591.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconheceu o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e igualitárias, vedando-se quaisquer discriminações, observe a redação do art. 7º:

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

¹¹⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 67.542, de 12 de novembro de 1970**. Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos reformada pelo Protocolo de Buenos Aires de 1967. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

¹¹⁸ CONTEÚDO aberto In: **Wikipédia a enciclopédia livre**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Pacto_Internacional_dos_Direitos_Civis_e_Políticos>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

conformidade com as disposições do presente Pacto; b) A segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.¹¹⁹

Evidencia-se, então, que uma das garantias do trabalhador é a percepção de remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção. Como se nota, há clara vedação para que um país que tenha ratificado e promulgado o pacto em comento venha legislar contrariamente ao pactuado, criando distinções entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções.

É preciso ressaltar ainda que não obstante outros tratados, pactos e convenções internacionais tenham levantado a bandeira da não discriminação em razão de motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política, dentre outras, o sobredito pacto reafirmou estes ideais no art. 2º de suas disposições, estipulando que os Estados-Membros obrigam-se a não promover quaisquer discriminações por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.¹²⁰

6.8. Do controle de Convencionalidade

O art. 5º-A, § 3º, inserido pela Lei 13.429/2017, imputou à sociedade empresária tomadora de serviços a responsabilidade pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores “quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato”. Todavia, essa responsabilização da tomadora de serviços não garante ao trabalhador a efetivação dos direitos conferidos pela Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho.¹²¹

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

¹²¹ BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível

Isto porque, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho dispõe que os países acordantes deveram exigir que os empregadores, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores (artigo 16.1.).¹²² Certamente, o Brasil se comprometeu a formular e colocar em prática uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores, objetivando prevenir acidentes e doenças que decorram do trabalho ou tenham relação com este. Contudo, as alterações promovidas pela Lei 13.429/2017 vão na contramão da aludida convenção, a qual deve ser rigorosamente efetivada.

Idêntica violação ocorre em relação à Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho, uma vez que o Brasil assumiu o compromisso de suprimir o trabalho escravo sob todas as suas formas, e mesmo diante de inúmeros estudos que apontavam o uso da terceirização como um veículo exploração do trabalho em condições análogas à escravidão, este ampliou a possibilidade de terceirizar, em total descumprimento à convenção.

A inobservância do legislador pátrio vai além, ao promover a distinção entre trabalhadores em dissonância com o preceito da igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, o Estado brasileiro descumpriu os ditames da Convenção nº 110 da Organização Internacional do Trabalho. Registra-se ainda, que a terceirização se apresenta como uma forma de violação ao direito à integridade pessoal estampado no Pacto de São José da Costa Rica, vez que há uma linha tênue entre terceirização, jornadas exaustivas e altos índices acidentes no trabalho.

A Declaração da Filadélfia, por seu turno, vedou que o trabalho fosse tratado como uma mercadoria, de modo a prestigiar a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações. Não obstante, sob o argumento de que os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência asseguram às sociedades empresárias a liberdade para o desenvolvimento de atividades econômicas o

em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em 20 de nov. de 2018.

¹²² BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em 20 de nov. de 2018.

legislador pátrio permitiu que o trabalho humano fosse utilizado como um instrumento de maximização de lucros por parte da tomadora de serviços. Neste cenário, o trabalhador terceirizado é dito como uma mercadoria de baixo custo. Reconheça-se assim, a violação perpetrada pelo legislador em prol do fator econômico e em desfavor da dignidade da pessoa humana.

Ressalte-se que as normas que versam a respeito da terceirização acabam por implicar na desigualdade de oportunidades, ante os salários injustos e as condições de trabalho inaceitáveis, sendo patente o desrespeito das normas instituídas pela Carta da Organização dos Estados Americanos. De igual modo, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais não foi acatado pelo legislador, ao invés de atuar preventiva e repressivamente para a promoção da igualdade remuneratória por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção este optou pela terceirização irrestrita, modelo amplamente conhecido como precarizante, principalmente no que diz respeito as verbas remuneratórias.

7. DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Objetiva-se neste capítulo apresentar os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre a constitucionalidade da terceirização no Brasil, seguindo-se pela análise das inconstitucionalidades materiais, a saber: o descumprimento do princípio do não retrocesso social; a desobediência ao princípio da isonomia; a inobediência ao princípio do concurso público; o desrespeito ao regime constitucional de emprego socialmente protegido; a violação da função social da empresa e à representação sindical. Por fim, apontar-se-á as normas jurídicas internacionais descumpridas pelo Estado brasileiro.

7.1 Dos entendimentos favoráveis à constitucionalidade da terceirização no Brasil

Quando do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, o Ministro Barroso analisou os princípios da livre iniciativa (art. 170) e da livre concorrência (art. 170, IV), contrapondo-os à dignidade humana do trabalhador (art. 1º), aos direitos trabalhistas assegurados pela Constituição (art. 7º), ao direito à previdência social, a proteção à saúde e à segurança no trabalho, firmando o entendimento de que:

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 tomadora do serviço: i) zelar pelo cumprimento de todas as normas trabalhistas, de seguridade social e de proteção à saúde e segurança do trabalho incidentes na relação entre a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado; bem como ii) assumir a responsabilidade subsidiária pelo descumprimento de obrigações trabalhistas e pela indenização por acidente de trabalho, bem como a responsabilidade previdenciária, nos termos do art. 31 da Lei 8.212/1993.¹²³

O ministro Luís Roberto Barroso assegurou que a terceirização não visa tão somente a redução do custo da mão de obra, tendo outras finalidades, tais como: a) aumentar a qualidade, por meio da contratação externa de serviços que não

¹²³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324 e RE 958.252**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>>. Acesso em: 03 de ago. de 2019.

constituem o diferencial da sociedade empresária e que atingem maior eficiência quando prestados por terceiros; b) ampliar a capacidade produtiva para atender a aumento temporário de demanda; c) possibilitar acesso à mão de obra qualificada e tecnologia não dominada pela empresa; d) desenvolver atividades que demandam conhecimento especializado e capacidade de atração de profissionais de ponta.¹²⁴

Aduziu que a suposta precarização da relação de emprego poderia ser contornada por meio de simples providências, dentre elas: i) a exigência de que a empresa contratante se certifique das condições econômicas e jurídicas da empresa contratada; ii) a equiparação de condições de saúde e segurança dos empregados terceirizados às condições dos empregados da contratante; iii) a imposição de responsabilidade subsidiária da contratante em caso de descumprimento de normas trabalhistas e previdenciárias.¹²⁵

Sustentou que haveria considerável divergência entre os estudos sobre a diferença de benefícios oferecidos aos empregados terceirizados e aos empregados diretamente contratados, contradizendo os resultados obtidos pelos *amicus curiae*, inclusive os dados coletados pela CUT, os quais constaram que os trabalhadores percebem, em média, remuneração 24% inferior na terceirização, veja-se:

A CUT e outros *amicus curiae* falam que se percebe, em média, remuneração 24% inferior na terceirização. Entretanto, segundo o IPEA, a diferença cai para 12%, quando se levam em conta fatores como gênero e escolaridade, que infelizmente impactam sobre salário. Ainda segundo o IPEA, a diferença salarial é inferior a 3% quando um mesmo indivíduo muda de tipo de vínculo, mas se mantém na atividade. Há, portanto, indícios de que a terceirização tem empregado mão de obra que tem mais dificuldade de acesso ao mercado – o que é positivo – e que as diferenças de remuneração têm justificativas para além da natureza do vínculo. Ainda segundo o IPEA, entre 2007 e 2012, cerca de 8% dos trabalhadores que eram terceirizados em um dado ano assumiram uma condição de contratação direta no ano seguinte, e, por outro lado, pouco mais de 2,4% dos contratados diretamente tornaram-se terceirizados no ano subsequente. É evidente, contudo, que não se pode pretender que empresas distintas (contratante e contratada), com condições econômicas e objetos diversos, paguem os mesmos benefícios, o que implicaria no desaparecimento das empresas menores e dos postos por elas gerados.¹²⁶

No tocante ao arcabouço principiológico da Carta Magna de 1988, sustentou

¹²⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324 e RE 958.252**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>>. Acesso em: 03 de ago. de 2019.

¹²⁵ Idem.

¹²⁶ Idem.

que os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência asseguram às sociedades empresárias a liberdade para o desenvolvimento de atividades econômicas, uma vez que o texto constitucional não impõe a adoção de um modelo de produção específico.¹²⁷

Por fim, ressaltou que não persiste o entendimento de que conforme redação dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas a relação trabalhista seria obrigatoriamente uma relação bilateral, pelo fato de não haver na terceirização uma relação triangular, e sim duas relações bilaterais. Argumentou que a relação entre a tomadora de serviços e a terceirizada seria de natureza civil, consubstanciada em um contrato de prestação de serviços, ao passo que a relação entre a terceirizada e o empregado seria de natureza trabalhista, caracterizada por uma relação de emprego.¹²⁸

Luiz Fux, por sua vez, reputou como demasiadamente frágil a alegação de que a terceirização seria um instrumento de fragilização da mobilização sindical dos trabalhadores, sob a alegação de que a divisão da atividade produtiva entre diversas sociedades empresárias não altera a representação sindical, pelo fato do art. 8º, II, da CR/88 contemplar a existência de organizações sindicais diversas para cada categoria profissional ou econômica.¹²⁹ Nesse quadro, assegurou que a cisão de atividades não constitui ato fraudulento, mas tão somente estratégia de configuração das empresas frente às exigências do mercado cada vez mais competitivo, havendo a necessidade de proteção da liberdade de iniciativa inculpada nos artigos 1º, IV, e 170 da Carta Magna.¹³⁰

Após o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 324) e o Recurso Extraordinário (RE) 958.252 pelo Supremo Tribunal Federal este entendimento passou a ser aplicado pelos Tribunais. o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por exemplo, pautou-se basicamente no entendimento firmado pelo STF para decidir em concreto, observe:

¹²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324 e RE 958.252**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>>. Acesso em: 03 de ago. de 2019.

¹²⁸ Idem.

¹²⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324 Distrito Federal**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br>>. Acesso em: 03 de nov. 2019.

¹³⁰ Idem.

TERCEIRIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO DIRETA VERIFICADA NO CASO CONCRETO. DISTINGUISHING VERIFICADO. O Excelso Supremo Tribunal Federal, no dia 30/08/2018, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 324) e o Recurso Extraordinário (RE) 958.252, fixou a seguinte tese de repercussão geral: "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". A Corte Suprema entendeu ser lícita a terceirização de toda e qualquer atividade desenvolvida pela empresa, afastando-se a distinção entre atividade-fim e meio. Em outras palavras, segundo o entendimento do E. STF, não há mais como se reconhecer o vínculo direto entre o empregado da empresa contratada (prestadora dos serviços) e o contratante (empresa tomadora dos serviços) em razão tão somente da terceirização da atividade-fim. A conclusão a que se chega é que é necessário examinar a realidade fática trazida aos autos acerca da relação jurídica estabelecida entre as partes, verificando se estão presentes os requisitos da subordinação e da pessoalidade em relação ao tomador de serviços, em ofensa aos art. 2º e 3º da CLT, como na hipótese sub judice. In casu, restou comprovada a subordinação direta, e não meramente estrutural, da autora aos empregados da Telemar, atraindo, portanto, a aplicação do distinguishing quanto à tese fixada no julgamento proferido pelo STF, no Leading Case RE nº 958.252 (tema 725 da repercussão geral).¹³¹

O Tribunal Superior do Trabalho vem aplicando o entendimento de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, e desde que mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, leia:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. LICITUDE. VÍNCULO DIRETO. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DE DIREITOS DA CATEGORIA DO TOMADOR. INVIABILIDADE. Potencializada a indicada contrariedade à Súmula nº 331, I, do TST, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o julgamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. LICITUDE. VÍNCULO DIRETO. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DE DIREITOS DA CATEGORIA DO TOMADOR. INVIABILIDADE. A partir do julgamento do RE nº 958.252 e da ADPF nº 354 pelo Supremo Tribunal Federal, a matéria em discussão nestes autos (ilicitude da terceirização de atividade-fim) pacificou-se e encontra o seu norte nos termos da decisão vinculante daquela Corte Suprema, que, ao julgar o mérito da controvérsia atinente ao Tema 725 da repercussão geral, definiu a tese jurídica segundo a qual "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". Assim, a decisão do Regional, naquilo

¹³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010485-71.2018.5.03.0179**. Terceirização. Subordinação direta verificada no caso concreto. Distinguishing verificado. Relator: Eduardo Resende Chaves Jr, 04 de novembro de 2019 Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 06 de nov. de 2019.

em que aplicou a Súmula nº 331, I, do TST à hipótese encontra-se superada pela jurisprudência vinculante do Pretório Excelso, merecendo reforma o acórdão recorrido, a fim de decretar a licitude da terceirização e, por conseguinte, a ausência de vínculo direto com o tomador e os demais consectários daí decorrentes, a exemplo de direitos previstos em normas coletivas da categoria do tomador ou no regulamento interno da empresa, equiparação salarial, ou quaisquer outros que tenham como base jurídica de sustentação a irregularidade do contrato de terceirização de atividade-fim. Recurso de revista conhecido e provido. MULHER. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. A controvérsia está superada no âmbito desta Corte Superior que, no Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista nº 1.540/2005-046-12-00.5, pacificou o entendimento de que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e, ao garantir o descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da igualdade, em face das desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora, em relação à do trabalhador. Incidem os óbices do artigo 896, § 4º, da CLT (segundo redação vigente à data da interposição do recurso) e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista não conhecido.¹³²

Na visão da Confederação Nacional da Indústria (CNI) a terceirização é feita de forma responsável pelas sociedades empresárias tomadoras de serviços. Destaca que conforme pesquisa por esta realizada 75,2% das indústrias que terceirizam observam, de forma espontânea, se a contratada cumpre com os encargos e obrigações trabalhistas. Assevera que de acordo com o estudo 74,5% das indústrias exigem o atendimento às regras por parte dos terceirizados para evitar a incidência de acidentes de trabalho.¹³³

7.2. Dos entendimentos favoráveis à inconstitucionalidade da terceirização no Brasil

No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, o Ministro Ricardo Lewandowski defendeu que embora a terceirização tenha se consagrado como um mecanismo redutor dos custos das sociedades empresárias, quando desviado de sua natureza fere a força normativa dos elementos

¹³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 693.37.2014.5.06.0022**. Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Ministro Emmanoel Pereira, 08 de novembro de 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b91d37bd3095a1243e25f2fd8e264fd8>>. Acesso em: 06 de nov. de 2019.

¹³³ CNI. **Terceirização é estratégica para eficiência e competitividade da indústria**. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br>>. Acesso em: 14 de out. de 2019.

centrais da relação de emprego, acarretando inúmeras consequências danosas para o mercado de trabalho .¹³⁴

Prossegue dizendo que conforme a jurisprudência trabalhista, a terceirização de atividade irrestrita constituiria fraude à relação de emprego. Sustenta, ainda, que a autonomia das sociedades empresárias não pode ser considerada absoluta, quando em conflito com a ordem constitucional democrática que erige os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como princípios fundantes da República Federativa do Brasil.¹³⁵

Na visão de Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, a terceirização decodifica importantes códigos de segurança do clássico sistema normativo de proteção ao trabalho, ante as seguintes repercussões: i) desconstitui, formal e juridicamente, a relação de trabalho entre o trabalhador e o beneficiário clássico de sua mão de obra, impedindo a integração do obreiro ao empreendimento principal; ii) pulveriza a relação sindical, ante a transferência de grande contingente de empregados diretos para empresas prestadoras de serviços; iii) ensejar empregos precários e transitórios; iv) promover a redução de investimento em medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho dos empregados terceirizados, com a eliminação de benefícios sociais diretos e indiretos; v) ampliação da rotatividade de mão de obra; vi) impossibilitar a participação dos trabalhadores nos benefícios concedidos pela empresa principal.¹³⁶

Prosseguem em idêntica linha de entendimento ao mencionarem que a interpretação que confronta a livre iniciativa com o conjunto humanístico e social não teria correspondência técnica, finalística e objetiva para com a Carta Magna de 1988, uma vez que a exacerbação do valor da livre-iniciativa levaria à justificativa da terceirização sem limites, uma vez que essa modalidade de utilização do trabalho, sob o viés econômico, seria rentável para os interesses da iniciativa privada.¹³⁷

E continuam, argumentando que o modelo de emprego rarefeito, resultante da terceirização, caracteriza-se sobretudo pelo esvaziamento dos elementos

¹³⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324 Distrito Federal**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br>>. Acesso em: 03 de nov. 2019.

¹³⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324 Distrito Federal**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br>>. Acesso em: 03 de nov. 2019

¹³⁶ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹³⁷ Ibidem.

protetivos da integração e da continuidade caracterizadores do emprego protegido, ensejando o aumento da rotatividade contratual, aumento da jornada de trabalho, baixa remuneração, redução do poder negocial em acordos e convenções coletivas, diminuição de medidas de saúde e segurança do trabalho, entre outros efeitos que esvaziam a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno.¹³⁸ Em idêntico sentido percorrem os dizeres de Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, observe:

Os terceirizados são, em geral, trabalhadores que desfrutam de salários mais baixos e condições de trabalho desfavoráveis: [...] A terceirização abala aspectos essenciais da CLT, como a subordinação e a pessoalidade diretas. Inverte a regra geral da indeterminação do prazo contratual, para consagrar a temporalidade. A rotatividade muitas vezes inviabiliza o gozo das férias. Os sindicatos de terceirizados desfrutam de menores condições de mobilização e reivindicação. As estatísticas dos acidentes de trabalho indicam que sua incidência aumenta nas hipóteses de terceirização.¹³⁹

O professor Márcio Túlio Viana compreende que a terceirização forja novas subjetividades, passando a dividir não apenas o trabalho, como queriam Smith, Taylor e Ford, mas a classe que trabalha, semeando o medo na fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador, mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel e ansioso, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente.¹⁴⁰

A despeito do cotidiano laboral do trabalhador terceirizado Renata Queiroz Dutra afirma que os trabalhadores terceirizados não possuem uma vinculação espaço-temporal com o tomador dos serviços, nem com os próprios colegas de trabalho, fazendo com que coexistam trabalhadores de diferentes “categorias”, fato que culmina em hierarquização, desmerecimento e discriminação dos terceirizados pelos próprios trabalhadores formais. Sustenta que os uniformes, os crachás de identificação e até os refeitórios utilizados pelos terceirizados são distintos dos trabalhadores centrais, fazendo com que os precários se afirmem, dentro dos próprios estabelecimentos para os quais trabalham, como subcategoria.¹⁴¹

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Terceirização, a CLT e a Constituição**. Disponível em: <<http://trabalho-constituicao.cidadania.blogspot.com/2013/>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

¹⁴⁰ Viana, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2015. p. 70.

¹⁴¹ DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos fundamentais à proteção da subjetividade no trabalho e emancipação coletiva**. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto (Orgs.). **Trabalho Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: Ed. LTr, 2014.

Na visão de Maurício Godinho Delgado a prática da terceirização irrestrita das atividades finalísticas da empresa sob pretexto de firmar um contrato interempresarial de prestação de serviço, objetivando racionalizar seus recursos para obter bons resultados econômicos, implica na redução ou extinção do quadro de emprego. Explica que o aproveitamento da mão de obra terceirizada em regime de “emprego rarefeito”, culmina na total negação à função social da atividade econômica produtiva.¹⁴²

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) não se quedou inerte diante das alterações advindas das Leis 13.429/17 e 13.467/17, veja-se o posicionamento:

TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E DIRETAMENTE CONTRATADOS. ISONOMIA SALARIAL. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART.2º DA LEI N.13.467/2017, QUE ALTERA O ART.4º DA LEI 6.019, FACULTANDO ÀS EMPRESAS PRESTADORAS E TOMADORAS DECIDIREM SOBRE ESSA GARANTIA CONSTITUCIONAL, NO CONTEXTO DA IMPOSIÇÃO DE NIVELAMENTO DE OUTRAS OBRIGAÇÕES PREVISTAS NA PRÓPRIA LEI. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA QUE DEVE SER PRONUNCIADA DE OFÍCIO PELOS JUÍZES. O art. 2º da Lei 13.467/2017, ao alterar o art.4º-C da Lei 6.019/74, já anteriormente modificado pela Lei 13.429, deve ser duplamente declarado inconstitucional. Primeiro por violar o Regime Constitucional de Emprego Socialmente Protegido (art.7º da Constituição Federal), na parte em que autoriza a contratação de trabalhadores nas atividades finalísticas das empresas, e, segundo, por restringir direito de igualdade, na medida em que a norma, restritivamente, assegura aos terceirizados (art.4º-C) acesso igualitário a apenas alguns itens de dignidade (alimentação, transporte, atendimento médico e treinamento), relativamente aos trabalhadores contratados de forma direta, pelo tomador, circunscrevendo e reservando a necessária isonomia salarial, de forma indevida, à conveniência de uma contratação entre os agentes econômicos (empresas tomadora e prestadora). A aplicação ao art.4º-C, no entanto, tem que se dá em harmonia com a Constituição. Nesse sentido, o art. 2º da Lei 13.467/2017 peca por uma primeira inconstitucionalidade que é a afronta à garantia constitucional de trabalho digno e protegido, como já se disse, na medida em que todas as formas de contratação, a assim prevalecer, poderiam ser firmadas por intermediação, com a presença de mercador que lucra com a alienação da força de trabalho, e o trabalho como mercadoria.¹⁴³

Em contraponto ao defendido pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), a Central Única dos Trabalhadores sustenta que as condições de trabalho dos

¹⁴² DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

¹⁴³ Anamatra. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br>> 2018-04-10-00-22-57-TESE-2-CONAMAT>. Acesso em: 02 de nov. 2019.

empregados terceirizados são marcadas por menores salários, ínfimo tempo de emprego, amplas jornadas, alta rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação. Ressalta, ainda, que os trabalhadores terceirizados ficam frequentemente desprotegidos no encerramento dos contratos, principalmente nos setores de vigilância e asseio e conservação, nos quais a falta de pagamento é constante, pois as empresas encerram as atividades e os trabalhadores não recebem as verbas rescisórias a que têm direito.¹⁴⁴

7.3. Das inconstitucionalidades materiais

No presente item haverá a análise das inconstitucionalidades materiais dos novos dispositivos constantes na Lei 6.019/1974 (alteração pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17), com destaque para os princípios constitucionais do não retrocesso social, da isonomia, do concurso público, do emprego socialmente protegido e em razão do enfraquecimento da representação sindical, que também tem sede constitucional.

7.3.1. Da violação ao princípio do não retrocesso social

A Carta Magna de 1988 elencou no art. 7º os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Dessa maneira, partindo desse mínimo protetivo, a constituição reserva ao legislador infraconstitucional e aos próprios atores sociais, representantes das categorias profissionais e econômicas, a missão de complementar o patamar protetivo constitucional, com incremento dos direitos previstos em suas normas, em sintonia com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CR/88), a valorização do trabalho humano (art. 170, caput, da CR/88) e do primado do trabalho (art. 193, da CR/88).¹⁴⁵

Em que pese o comando constitucional evidencia-se latente redução do patamar salarial conferido ao empregado terceirizado, por tais motivos: instabilidade

¹⁴⁴ CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

¹⁴⁵ DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

na implementação de medidas de saúde e segurança no trabalho; esvaziamento do direito de proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como do direito à participação nos lucros e nos resultados (art. 7º, I, XI da CR/88); não incidência do gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII, da CR/88). É certo que o núcleo dos direitos sociais garantidos pela Carta Magna de 1988 foi gravemente lesionado, implicando diretamente na anulação/aniquiação do princípio do não retrocesso social, o qual busca proteger os direitos sociais conquistados ao longo dos anos pela sociedade brasileira.

Ressalte-se que não haveria sequer necessidade da extensão da terceirização para eventos decorrentes de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal, uma vez que o contrato de trabalho por tempo determinado destina-se à execução de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique predeterminação de prazo e de atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, *a e b*, da CLT).

Por todo o exposto, tem-se que o princípio da vedação ao retrocesso social não foi observado pelo legislador pátrio, o qual não instituiu medidas alternativas de cunho compensatório quando da previsão de alterações legislativas no âmbito dos direitos fundamentais. Nesse quadro, imperiosa a declaração da inconstitucionalidade das Leis 13.429/17 e 13.467/17, uma vez que os direitos e garantias fundamentais foram relativizados de forma severa sem que houvesse quaisquer benesses para o trabalhador terceirizado.

7.3.2. Do princípio da isonomia

Em análise detida dos direitos individuais conferidos aos trabalhadores no bojo da Constituição Federal de 1988, dentre eles, o direito ao tratamento isonômico (art. 5º, *caput* e inciso I, da CF/88), bem como das normas vigentes que versam sobre a terceirização no Brasil, constata-se que as normas jurídicas em vigor não garantem a isonomia de direitos entre trabalhadores terceirizados e empregados da contratante que exerçam idênticas funções.

Pode-se facilmente aferir que os empregados terceirização não usufruem das normas coletivas da empresa contratante e da garantia contratual proporcional ao valor do contrato, assim como: da fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas; da interrupção de serviços pela contratante em caso de inadimplemento

de obrigações trabalhistas por parte da interposta contratada; das condições de trabalho oferecidas aos empregados da tomadora (alimentação, transporte, atendimento médico).

Decerto, quando o legislador ordinário permitiu ao empreendedor terceirizar atividades idênticas àquelas exercidas por seus próprios empregados, no exercício de idênticas funções e realizando trabalho de igual valor, contudo com regimes jurídicos diferentes de trabalho, violou o mandamento constitucional que veda quaisquer distinções e discriminações, haja vista não ser permitido ao empregador submeter o empregado a diferentes padrões salariais, sem que exista para tanto razão jurídica ou social relevante para justificar a disparidade de tratamento a pessoas em situação idêntica.

Quando se trata de trabalho temporário não restam dúvidas de que o salário equitativo se aplica a qualquer situação que envolva trabalhador temporário e empregado originário da entidade tomadora de serviços. Isto porque, a Lei 6.019/74 determina que, mesmo na hipótese da terceirização lícita por ela regulada, fica garantida ao trabalhador terceirizado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária (art. 12, “a”, Lei n. 6.019/74). A problemática ocorre quando a questão posta diz respeito às demais hipóteses de terceirização.¹⁴⁶

Maurício Godinho Delgado afirma que a jurisprudência não é uníssona neste sentido, mantendo a interpretação de que não se tratando de trabalho temporário, não seria aplicável o salário equitativo. Por conseguinte, o padrão remuneratório da empresa tomadora não se comunicaria com o padrão remuneratório dos trabalhadores terceirizados postos a serviço dessa mesma tomadora.¹⁴⁷ Imperioso ponderar que o art. 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas considera de igual valor o trabalho desenvolvido em idêntica função para o mesmo empregador, na mesma localidade, com diferença de tempo de serviço na função não superior a dois anos, fator que cria óbice para a equiparação salarial entre um empregado da contratante e um empregado da terceirizada.¹⁴⁸

¹⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 11. ed.** São Paulo: LTr, 2012.

¹⁴⁷ Idem.

¹⁴⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

Por todo o dito, necessário se faz o reconhecimento das normas jurídicas que versam sobre terceirização de modo a repotencializar o disposto nos arts. 3º, III; 5º, XXX; 1º, III e IV, todos da Carta Magna de 1988, bem como resgatar a força normativa do art. 461 da CLT, assegurando a regra de salário idêntico aos trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados, vedando-se quaisquer diferenças salariais para idêntica função.

7.3.3. Da violação ao princípio do concurso público

Em que pese a controvérsia existente sobre a aplicação da Lei 13.429/17 ao serviço público, cabe aqui a apreciação desta possível inconstitucionalidade, uma vez que há uma lacuna em relação à referida lei. Entende-se que o legislador infraconstitucional deve pautar-se nas formas instituídas pela Constituição para o ingresso na administração. Não se encontrando pacificada tal questão, analisar-se-á se há ou não violação ao princípio do concurso público, ante a possibilidade de terceirização irrestrita na administração pública.

Na verdade, as normas jurídicas introduzidas pela Lei 13.429/17 não autorizam a administração pública direta, autárquica e fundacional à terceirização irrestrita de suas atividades. Assim, a aplicação de tais dispositivos para a ocupação de empregos públicos afrontaria o princípio constitucional da legalidade administrativa (art. 37, caput), haja vista que enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza.

A permissão do legislador para que se efetive a terceirização de todas as atividades da administração pública ofenderia a regra constitucional do concurso público prevista no art. 37, II, da Carta Magna de 1988. A *ratio* de tal regra é garantir que haja impessoalidade na admissão em cargos e empregos públicos, salvo as hipóteses de cargo em comissão de livre nomeação (art. 37, V, da CF/88).

É fato notório que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, somente admitindo-se contratação indireta de atividades em caráter subsidiário e

excepcional, em regime de terceirização trabalhista (art. 37. XXI). Todavia, a contratação de serviços nessa modalidade justifica-se apenas em atividades auxiliares, de apoio administrativo, que não compreendam as competências dos servidores públicos, conforme disposto no art. 1º do Decreto 2.271/97, o qual dispõe sobre a contratação de serviços pela administração federal direta, autárquica e fundacional.

Não se pode perder de vista que a interpretação para a questão que se anuncia perpassa pela viabilidade da incidência das normas jurídicas que dispõem sobre a terceirização para os empregados públicos das empresas estatais exploradoras de atividade econômica, situadas na interseção entre público e privado. De um lado, as empresas estatais exploradoras de atividade econômica estão submetidas aos princípios que regem a administração pública e de outro lado ao regime jurídico-trabalhista próprio das empresas privadas.

De tal sorte, a Carta Magna de 1988 impõe às empresas estatais exploradoras de atividade econômica contratação direta de empregados por concurso público (art. 37, II) para suas atividades principais e facultá-lhes contratar serviços de apoio administrativo, por licitação (art. 37, XXI). Por certo, ainda que submetida à licitação, a contratação de serviços nas empresas estatais exploradoras de atividade econômica se sujeita ao regime trabalhista das empresas privadas, com o finco de preservar a paridade concorrencial no espaço privado, em respeito ao princípio constitucional da livre concorrência (art. 170, IV, da CR/88).¹⁴⁹

Segundo Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, a utilização da terceirização em larga medida, nas empresas estatais, se apresenta como um veículo perverso à moralidade pública, pois o trabalhador terceirizado em atividade finalística é formalmente submetido à camuflagem de um contrato civilista de prestação de serviços, contudo inserido no sistema de controle organizacional da empresa pública, em relação de pessoalidade e subordinação dos gestores públicos, configurando dupla fraude à constituição: fraudá-se, ao mesmo tempo, o regime de emprego

¹⁴⁹ AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: LTr, 2009.

constitucionalmente protegido (art. 7º, da CR/88) e a regra constitucional moralizadora do concurso público (art. 37, II, da CR/88).¹⁵⁰

Em razão deste cenário, crucial o afastamento de quaisquer interpretações extensivas acerca das normas jurídicas em questão, de modo a não implicar na incidência dessas para os empregos públicos criados pelos entes e órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional, ante a patente violação ao princípio da legalidade administrativa e à regra constitucional do concurso público (art. 37, *caput*, II e § 2º).

Desta feita, deve-se manter incólumes os limites à contratação de serviços previstos no art. 10, § 7º, do Decreto-Lei 200/1967 e no art. 1º do Decreto Federal 2.271/1997. Reconheça-se então, a inconstitucionalidade da aplicação da Lei 13.429/2017 nas atividades finalísticas nas empresas estatais exploradoras de atividade econômica.

7.3.4. Violação do Regime Constitucional de Emprego Socialmente Protegido

Depreende-se do art. 7º, I, que a CR/88 objetiva desestimular a extinção do vínculo de emprego sem justo motivo, em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual pressupõe a máxima estabilização da relação laboral e a integração do trabalhador à vida da empresa como um ideal comunitário em face da natureza alimentar do salário, indispensável à manutenção do trabalhador e de sua família.¹⁵¹

Visando a prevalência da proteção da relação de emprego, a Organização Internacional do Trabalho propôs no bojo da recomendação 198/2006 que os Estados membros definam em suas leis e regulamentos “indicadores específicos da existência de uma relação de trabalho”, atentando-se para as características fáticas que integram conteúdo histórico da relação de emprego, a saber: i) o trabalho deve ser realizado envolvendo integração do trabalhador na organização da empresa ii) o trabalho deve

¹⁵⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁵¹ RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; e iii) o trabalho deve ter duração particular e certa continuidade no tempo.¹⁵²

Diga-se, ainda, que a natureza da proteção à continuidade do vínculo empregatício foi tema enfrentado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento de medida liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480, por meio da qual se questionou a constitucionalidade da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, a qual restringe o término da relação de emprego por iniciativa do empregador. Importante trazer a lume o posicionamento do relator Ministro Celso de Mello quando do julgamento da sobredita medida liminar, veja-se:

O ordenamento jurídico brasileiro, ao proclamar a declaração dos direitos sociais da classe trabalhadora – incorporando ao seu texto expressivas conquistas consagradas em documentos internacionais da maior relevância, como a Carta Interamericana de Garantias Sociais aprovada em Bogotá em 1948 (art. 26) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais aprovado em 1966 pela 21ª Assembleia Geral da ONU (arts. 7º e 8º) – instituiu um sistema articulado de proteção ‘destinado a impedir’ a ruptura abusiva e arbitrária do contrato individual de trabalho, por iniciativa do empregador. [...] a própria jurisprudência dos tribunais – notadamente a do Supremo Tribunal Federal e a do Tribunal Superior do Trabalho – construiu um sistema de proteção em torno do empregado, em ordem a impedir rupturas abusivas do contrato individual de trabalho. Assim é que esta Suprema Corte – apreciando questão surgida ainda na vigência do regime anterior – reputou abusiva a extinção unilateral do contrato individual de trabalho, por motivo de filiação político-partidária. Ao assim decidir, o STF – julgando controversia que surgiu sob a égide da Carta Política de 1969 – reputou ilícito o ato do empregador, qualificando-o, ante o caráter discriminatório que assumiu, como típica expressão do abuso empresarial no exercício do poder de despedir.¹⁵³

Compreende-se então que não obstante tenha sido afastada a incidência da estabilidade na relação de emprego, foi reconhecida a compatibilidade do ordenamento jurídico brasileiro com os princípios que orientam as normas jurídicas internacionais atinentes à proteção da perpetuidade do vínculo empregatício.

Na visão de Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim a legislação trabalhista pátria sempre se pautou no princípio da continuidade do vínculo de emprego, uma vez que a partir da constituição de 1934, todas as demais previram, no

¹⁵² BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 27 de mar. de 2019.

¹⁵³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480/DF**. Relator: Celso de Mello, 18 de maio de 2001. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 06 de nov. de 2019.

rol dos direitos sociais dos trabalhadores, mecanismo de desestímulo à dispensa sem justa causa. E que as constituições de 1937, 1946 e 1967 previam, inclusive, a estabilidade no emprego na forma da lei.¹⁵⁴ Apontam ainda a existência de normas jurídicas que preservam a continuidade da relação de emprego, tais como: a restrição do uso do contrato a termo (art. 493, da CLT); previsão de suspensão e interrupção contratual sem quebra de vínculo (art. 471, da CLT); impedimento da ruptura contratual por força da sucessão de empregadores (art. 448, da CLT).¹⁵⁵

Certamente, o princípio da continuidade da relação de emprego está atrelado a direitos constitucionalmente protegidos. A uma, guarda estreita relação com o gozo do direito à percepção de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII, da CR/88), como garantia de higiene mental e de convivência familiar, depende fundamentalmente de certa estabilidade temporal de vínculo de emprego, de forma a permitir a formação de sucessivos períodos aquisitivos e concessivos de férias, sob pena de monetização do direito em caso de ruptura antecipada do contrato, com o pagamento de indenização compensatória.¹⁵⁶

A duas, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (art. 7, XXI, da CR/88) também se relacionado com tal princípio, haja vista possibilitar que os empregados dispensados sem justa causa tenham direito a um acréscimo de três dias no período do aviso prévio, por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias (Lei 12.506/11).¹⁵⁷ É perceptível que a *ratio* desse regramento permitir que o empregador tenha mais tempo para refletir a respeito de um possível pedido de reconsideração, ao passo que contribui para maior sobrevivência da fonte de sustento do trabalhador e de sua família.

A três, por garantir indenização compensatória de 40% sobre os rendimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviços em hipótese de dispensa sem justa causa (art. 7, I, da CR/88), sem prejuízo do direito a depósitos mensais proporcionais à remuneração, com nítido fim de formação de patrimônio em benefício do trabalhador

¹⁵⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁵⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm>. Acesso em: 27 de jul. 2019.

e do seu seio familiar. Por fim, o direito à aposentadoria (art. 7º, XXIV) se submete à condição de aquisitiva de “trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher” (art. 201, §7º, 1º, da CR/88), revela a pretensão do sistema jurídico-constitucional por um padrão de vínculo pessoal e patronal continuada.¹⁵⁸

Ressalte-se ainda, que o mecanismo da terceirização promove a alta rotatividade de mão de obra, uma vez que esses empregados têm seus contratos de trabalho sucessivamente extintos, e na maioria das vezes não chegam sequer a atingir o período concessivo para gozar das férias anuais remuneradas (CR, art. 7º, XVII). A consequência de tal prática é que diante da ruptura prematura de seus contratos, os trabalhadores terceirizados tendem a perceber em pecúnia a remuneração proporcional de férias não gozadas em razão da ínfima duração do contrato de emprego.

7.3.5. Violação da Função Social da Empresa

Na visão do professor Márcio Túlio Viana a terceirização seria um fenômeno de duas faces; ou seja, duas formas diferentes de terceirizar. Na primeira, a empresa se serve de trabalhadores alheios, como se inserisse uma outra dentro de si. Enquanto na segunda, a empresa faz o movimento inverso, jogando para fora de si não só trabalhadores, como algumas das, ou mesmo todas as etapas de seu ciclo produtivo, como se se lançasse dentro de outra.¹⁵⁹

Trabalhar-se-á sobretudo acerca da segunda face da terceirização, sob o enfoque da percepção de que o fenômeno da terceirização implica na existência de sociedade empresária sem empregados (tomadora de serviços), em dissonância com o princípio da função social da sociedade empresária, uma vez que a organização do trabalho ocorre tão somente em relação à interposta. A sociedade empresária deve atuar como uma fonte geradora de recursos, empregos e riquezas, contribuindo para com a coletividade, de maneira que a organização empresária sem empregados, nega à tomadora de serviços a função social que lhe é inerente.

¹⁵⁸ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁵⁹ Viana, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2015.

Nessa direção, Viana completa o raciocínio mencionando que nesse típico caso de terceirização interna, a empresa usa a outra para exercer o papel que deveria ser seu, podendo sua prática ser explicada como uma política de tentar se eximir de responsabilidades, explorando mão de obra por tabela. Assim, ambas as empresas negociam o aluguel de homens, o que as torna cúmplices num processo que a moral e o direito sempre repeliram.¹⁶⁰

Nesse sentido, preleciona o constitucionalista José Afonso da Silva acerca da função social da empresa e da livre-iniciativa que:

Um regime de justiça social será aquele em que cada um deve poder dispor de meios materiais para sobreviver confortavelmente segundo as exigências de sua natureza física, espiritual e política. Não aceita profundas desigualdades, a pobreza absoluta e a miséria (...). Assim, a liberdade de iniciativa econômica privada, num contexto de um a constituição preocupada com a realização da justiça social (o fim condiciona os meios), não pode significar mais do que liberdade de desenvolvimento da empresa no quadro estabelecido pelo poder público, e, portanto, possibilidade de gozar das facilidades e necessidade de submeter-se às limitações postas pelo mesmo. É legítima, enquanto exercida no interesse da justiça social. Será ilegítima, quando exercida com o objetivo de puro lucro e realização pessoal do empresário.¹⁶¹

Inferese pela análise do texto constitucional intrínseca relação entre a valorização do trabalho e a função social da propriedade, tanto é assim que o art. 170 da CF/88 dispôs 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, observado o princípio da função social da propriedade”.¹⁶² Inobservando os ditames da função social da empresa estampado no art. 170, caput, da CR/88, o legislador pátrio sob o pálio da preponderância da autonomia privada, suprimiu o padrão mínimo de distribuição de riquezas e de redução das desigualdades sociais pelas razões que se verá a seguir.

¹⁶⁰ Idem.

¹⁶¹ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 789 e 794.

¹⁶² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2019.

A terceirização irrestrita geraria menor carga de responsabilidade para a sociedade empresária tomadora de serviços, haja vista que diminuição do número de empregados diretamente contratados aferia gravemente algumas políticas trabalhistas, a exemplo da obrigatoriedade dos empregadores elegerem um representante nas empresas com mais de 200 empregados, nos termos do artigo 11º da CF/88, o qual diz que “as empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

É preciso considerar também eventual implicação na violação da política social de inclusão de pessoas com deficiência, haja vista a possibilidade da tomadora de serviços se eximir da participação da política social de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nos termos do art. 24, XIV, da Carta Magna de 1988 e do art. 93 da Lei 8.213/91. Com a pulverização das atividades em que a empresa tomadora de serviços poderá terceirizar, conseqüentemente, teremos menos sociedades empresárias com mais de 100 empregados, já que somente as sociedades empresárias com mais de 100 empregados têm a obrigação legal de contratar pessoas com deficiência.

Nesse quadro, a terceirização de atividades finalísticas poderia fazer com que as tomadoras de serviço venham a se isentar de participar da política social de inserção e qualificação do jovem trabalhador no mercado de trabalho, conforme determina o art. 227 da CR/88. O art. 429 da CLT menciona que os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza são obrigados a empregar cota de trabalhadores aprendizes, equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos empregados do aludido estabelecimento.

A empresa vazia de empregados poderia se isentar da participação de programas sociais previstos na Carta Magna de 1988, ao deixar de contribuir para o programa do salário-educação (art. 212, § 5º); deixando de participar do programa do salário-família (art. 7º, XII); e se isentando de contribuir para o programa de integração social, que financia o seguro-desemprego nos moldes do art. 239 da CR/88.¹⁶³

¹⁶³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

Inegavelmente, a terceirização irrestrita resulta em irrefutável a violação ao princípio da função social da empresa, uma vez que tudo que há nesse modelo é a maximização do interesse individual da tomadora de serviços em prol do lucro desenfreado, ocasionando uma aparente relação de conflito entre capital e trabalho (fatores de produção), portanto, imperiosa a declaração da inconstitucionalidade das leis brasileiras que versam sobre terceirização.

7.3.6. O enfraquecimento da representação sindical

Inquestionavelmente, um dos impactos da terceirização é o enfraquecimento sindical. Agora o cenário que se desenha é de uma tríade, na qual figura o terceirizado, a tomadora de serviços e a interposta, o que implica em latente esvaziamento do conteúdo de proteção social constitucional dirigido ao regime de emprego, pelo fato da terceirização irrestrita implicar na retirada do trabalhador de sua autêntica categoria profissional. A partir de então, o trabalhador deixará a categoria profissional vinculada à atividade econômica da sociedade empresária tomadora de serviços, e irá se vincular à categoria profissional de prestadores de serviços.

Decerto, as normas jurídicas que versam a respeito da terceirização abrem espaço para a fragmentação da representação sindical dos trabalhadores anteriormente representados por outra entidade sindical, ocasionando o rebaixamento de direitos previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho. O enfraquecimento da negociação coletiva culmina na diminuição do poder aquisitivo do trabalhador, o que fatalmente influenciará a esfera econômica.

Ao analisarem o presente cenário Delgado e Amorim argumentaram que ao excluir os trabalhadores da categoria profissional vinculada à sua atividade econômica, a terceirização de serviços frustra a organização em torno do sindicato que representa seus reais interesses, minando-lhe a força de coalizção para negociar e conquistar a melhoria de suas condições sociais. Consequentemente, restaria esvaziada a eficácia e a função social do direito coletivo à organização sindical

(art. 8º, da CR/88), o direito de greve (art. 9º, da CR/88) e o reconhecimento conferidos à negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CR/88).¹⁶⁴

Asseguram, ainda, que a fragmentação do núcleo organizacional da empresa, constitui o mais perverso mecanismo de desarticulação da organização coletiva do trabalho e, portanto, de esvaziamento da eficácia dos instrumentos coletivos de promoção do valor social do trabalho, fato que comprometeria a possibilidade de emancipação coletiva do empregado terceirizado.¹⁶⁵

Enquanto isso, o professor Márcio Túlio Viana defende que o sindicato é a principal fonte do Direito do Trabalho, não apenas no sentido de criar suas próprias normas ou pressionar o Estado a fazer as normas heterônomas, mas também para efeito de aumentar a efetividade de umas e outras, por consequência, se o sindicato é fraco, o direito se torna fraco também.¹⁶⁶

Sobre a importância da negociação coletiva é imperioso registrar que a Nota Técnica 151/ 2015 menciona que entre 2007 e 2015, foram registrados no Mediador, sistema criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para depósito de acordos e convenções coletivas de trabalho, aproximadamente 44 mil convenções e aproximadamente 238 mil acordos, firmados por cerca de 55% das entidades sindicais cadastradas no CNES (6.121 das 11.173). Esses dados corroboram ao entendimento de que as negociações coletivas e fiscalização desenvolvida pelos sindicatos são de suma importância para o trabalhador.¹⁶⁷

Lorena Vasconcelos Porto denomina este fenômeno como sendo uma espécie de “apartheid sindical”, pelo fato deste induzir a grave déficit de efetividade do direito fundamental à liberdade sindical e a mecanismos de conquista coletiva de melhoria de condição social do trabalhador, tais como: a negociação coletiva e a greve. Sustenta que a fragmentação da mão de obra ocasionada pela terceirização desestrutura e enfraquece os sindicatos e as demais formas de organização coletiva dos trabalhadores, gerando um rebaixamento nas condições de trabalho. Isso porque

¹⁶⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁶⁵ Ibidem. p. 102.

¹⁶⁶ VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato**. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves(coords.). **Terceirização no direito do trabalho**. Belo Horizonte, 2004. p. 32.

¹⁶⁷ DIEESE. Nota Técnica 151 de 2015. **A importância da organização sindical dos trabalhadores**. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

os sindicatos exercem um papel revela, não apenas na conquista de novos direitos trabalhistas, mas também na garantia do efetivo cumprimento dos direitos previstos nas leis e nas normas coletivas.

Em idêntica direção, o Ministro Maurício Godinho Delgado critica o sistema sindical brasileiro assegurado aos trabalhadores terceirizados, veja-se:

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual – tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia de matriz e essencial de sindicato.¹⁶⁸

Esse *apartheid* sindical atinge fortemente o direito fundamental a liberdade sindical, assim como, aos mecanismos coletivos de melhoria de condição social do trabalhador, resguardados pelo poder constituinte originário, a exemplo da negociação coletiva e da greve (arts. 7º, *caput*, 8º e 9º). O enfraquecimento da negociação coletiva praticamente inviabiliza o gozo, pelo trabalhador terceirizado, de direito a participação nos lucros e resultados (CR, art. 7º, XI).

A prática mostra que o trabalhador terceirizado via de regra cumpre função idêntica à do trabalhador diretamente contratado, todavia não goza da gama de direitos prevista na convenção nacional dos bancários, prova disso é que o percentual da diferença de piso salarial dos terceirizados quando comparados ao dos bancários, gira em torno de 51,4% e 66,6%.

Percebe-se ainda, flagrante desigualdade nos instrumentos normativos dos trabalhadores terceirizados no tocante aos auxílios-alimentação e refeição, os quais variam de 9,7% a 87,6% a menos para os terceirizados. Quando se trata de PLR a disparidade entre os importes pagos aos bancários e aos trabalhadores terceirizados supera o percentual de 90%.¹⁶⁹

¹⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 497.

¹⁶⁹ PELATIERI, Patrícia; MARCOLINO, Adriana; HORIE, Leandro; COSTA, Luís Augusto Ribeiro da; CAMARGOS, Regina Coeli. **As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas**. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8702/1/As%20Desigualdades.pdf>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

A ampliação da terceirização viola o preceito da organização sindical no tocante à proteção e efetivação dos direitos conferidos aos trabalhadores, posto que as negociações coletivas são imprescindíveis para a defesa dos direitos dos trabalhadores, sendo flagrante as inconstitucionalidades das normas jurídicas impõem como critério da agregação sindical a atividade preponderante da sociedade empresária terceirizada.

8. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo primordial a análise do fenômeno conhecido como terceirização. Para tanto fez-se necessário demonstrar a evolução histórica do instituto, passando pelo movimento vertical taylorista/fordista até o movimento horizontal toyotista. Evidencia-se que desde o nascedouro a terceirização figurava como um instrumento de precarização de direitos trabalhistas em prol da maximização dos lucros desenfreados por parte do empresário. A busca perene por ganhos econômicos culminou no advento da Lei 6.019/74, lei esta que foi alterada pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17 para atender aos anseios do empresariado por lucros.

Constatou ainda, que as condições de trabalho dos empregados terceirizados são marcadas por menores salários, ínfimo tempo de emprego, amplas jornadas, alta rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação. Além disso, a pesquisa realizada na Vara do Trabalho de Ouro Preto demonstrou que os índices de adimplemento de verbas trabalhistas são infinitamente maiores para os casos de contratação direta.

À luz do controle de constitucionalidade afere-se a existência de várias inconstitucionalidades, tais como: a inobservância do princípio da vedação ao retrocesso social, o qual não instituiu medidas alternativas de cunho compensatório quando da previsão de alterações legislativas no âmbito dos direitos fundamentais; supressão dos arts. 3º, III; 5º, XXX; 1º, III e IV, ambos da Carta Magna de 1988, e conseqüente inobservância do princípio da isonomia; descumprimentos do preceito da organização sindical; do regime constitucional de emprego socialmente protegido e da regra do concurso público nas empresas estatais exploradoras da atividade econômica. Portanto, a conclui-se pela inconstitucionalidade das leis infraconstitucionais terceirizantes.

Sob o prisma do controle de convencionalidade tem-se que as leis brasileiras que tratam sobre a terceirização desrespeitam os seguintes tratados, acordos e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil: a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho; a Convenção nº 110 da Organização Internacional do Trabalho; a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho; a Declaração de Filadélfia; o Pacto de São José da Costa Rica; a Carta da Organização dos Estados Americanos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Direito do trabalho essencial: Doutrina, legislação, jurisprudência, exercícios**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: LTr, 2009.

ANAMATRA. **Tese Conamat**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br>> 2018-04-10-00-22-57-TESE-2-CONAMAT>. Acesso em: 02 de nov. 2019.

ATUAL, Rede Brasil. **82% dos trabalhadores em situação análoga à escravidão são terceirizados**. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>>. Acesso em: 24 de setembro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**. 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 (...). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 08 de out. de 2019.

BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256 do TST**. Contrato de prestação de serviços. legalidade (cancelada) - res. 121/2003, dj 19, 20 e 21.11.2003 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. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 08 de out. de 2019.

BRASIL. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957**. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm#convencao29>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 16 de fev. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948.** Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29.^a Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 28 de out. de 2019.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952.** Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos, firmada em Bogotá, a 30 de abril de 1948. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 67.542, de 12 de novembro de 1970.** Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos reformada pelo Protocolo de Buenos Aires de 1967. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade.** Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 27 de mar. de 2019.

BRASIL. **Lei 2.848, 07 de dezembro de 1940.** Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324 e RE 958.252.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>>. Acesso em: 03 de ago. de 2019.

BRASIL. Procuradoria-Geral da República. **Procuradoria-Geral da República pede inconstitucionalidade de lei que permite terceirização de atividade-fim.** Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/pgr-pede-inconstitucionalidade-de-lei-que-permite-terceirizacao-da-atividade-fim-1>>. Acesso em: 14 de fev. de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Procurador-geral da República apresenta ADI contra Lei das Terceirizações.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=347835&caixaBusca=N>>. Acesso em: 14 de set. 2018.

BRASIL. **Lei 6.019, 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

BRASIL. **Lei 13.429, 31 de março de 2017.** Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. **Lei 13.467, 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: Presidência da República. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 693.37.2014.5.06.0022.** Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Ministro Emmanoel Pereira, 08 de novembro de 2019. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b91d37bd3095a1243e25f2fd8e264fd8> >. Acesso em: 06 de nov. de 2019.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 17 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para

instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm>. Acesso em: 11 de dez. de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010485-71.2018.5.03.0179**. Terceirização. Subordinação direta verificada no caso concreto. Distinguishing verificado. Relator: Eduardo Resende Chaves Jr, 04 de novembro de 2019 Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 06 de nov. de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em: 24 de nov. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

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: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm>. Acesso em: 17 de set. de 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm>. Acesso em: 27 de jul. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480/DF**. Relator: Celso de Mello, 18 de maio de 2001. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 06 de nov. de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324 Distrito Federal**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>>. Acesso em: 03 de nov. 2019.

BRASIL. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. [S.l.]: LTr, n. 43, 2012.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 8ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

CNI. **Terceirização é estratégica para eficiência e competitividade da indústria**. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br>>. Acesso em: 14 de out. de 2019.

CONTEÚDO aberto In: Wikipédia a enciclopédia livre. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Declaração_de_Filadélfia>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

CONTEÚDO aberto In: **Wikipédia a enciclopédia livre**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Pacto_Internacional_dos_Direitos_Civis_e_Políticos>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

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

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O Direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2009.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Eds.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. 1ª. ed. São Paulo: Annablume/CUT, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DGERT. **Declaração da Filadélfia, 1944**. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Disponível em: <<http://www.sinttel.org.br/downloads/dossieterceirizacaoocut.pdf>>. Acesso em: 11 de abr. de 2019.

DIEESE. Nota Técnica 172 de 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

DIEESE. Nota Técnica 151 de 2015. **A importância da organização sindical dos trabalhadores**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.html>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

DRUCK, Maria das Graças. **Terceirização (des)Fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos fundamentais à proteção da subjetividade no trabalho e emancipação coletiva**. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto (Orgs.). **Trabalho Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Terceirização: Debate Conceitual e Conjuntura Política**. Disponível em: <<file:///C:/Users/PC/Downloads/25699-53493-1-SM.pdf>>. Acesso em: 12 de abr. de 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?**. Disponível em: <<http://www.ihu.u-nisinos.br/noticias/532642-terceirizacao-e-trabalho-ana-logo-ao-escravo-coincidencia>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

FILHO, José Wilson Reis; ALVES, Fernando de Brito. **Princípio da vedação do retrocesso social: uma interpretação ampliada. The non-regression principle: an expansive interpretation.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=5e6eda66654df2e1>>. Acesso em: 07 de mar. de 2019.

FORMIGA, Pedro Gonçalves de Alcântara. **A Declaração da Filadélfia e os direitos sociais nos “trinta anos de ouro”.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-declaracao-da-filadelfia-e-os-direitos-sociais-nos-trinta-anos-de-ouro,39037.html>>. Acesso em: 18 de fev. de 2019.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa.** Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>>. Acesso em: 30 de nov. 2019.

FUNDAÇÃO COGE. **Relatório Estatístico do Setor Elétrico Brasileiro**, 2010. Fundação COGE: Rio de Janeiro, 2010.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho.** Mandamentos, 2004.

MACHADO, Livia. **128 anos da abolição da escravidão no Brasil.** Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/especiais/educacao/enem/2016/05/13/noticiaespecial-enem,762306/128-anos-da-abolicao-da-escravidao-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 16 de fev. 2019.

MAIA, Leonardo da Matta. **A inconstitucionalidade da terceirização da atividade-fim decorrente da Lei 13.429/2017.** 2017. Monografia (Bacharel em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <bdm.unb.br/bitstream/10483/18860/1/2017_LeonardodaMattaMaia.pdf>. Acesso em: 14 de set. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A supersubordinação.** In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord). Parassubordinação: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3. ed. São Paulo: Malheiros.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. The seal backtracking and labor Law.** Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf>. Acesso em: 07 de mar. de 2019.

OEA. **Carta da Organização dos Estados Americanos.** Disponível em: <<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.Carta.OEA.htm>>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

PELATIERI, Patrícia; MARCOLINO, Adriana; HORIE, Leandro; COSTA, Luís Augusto Ribeiro da; CAMARGOS, Regina Coeli. **As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas.** Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8702/1/As%20Desigualdades.pdf>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Terceirização, a CLT e a Constituição.** Disponível em: <<http://trabalho-constituicaocidadania.blogspot.com/2013/>>. Acesso em: 20 de ago. de 2018.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo.** São Paulo: Expressão Popular, 2010.

POCHMANN. Márcio. **Sindeepres, trajetória da terceirização.** Disponível em: < <http://bit.ly/2rTrd9A> > ou < <http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf> >, p. 29. Acesso em: 20 jun. 2017.

POCHMANN. Márcio. **A Superterceirização dos contratos de trabalho.** Disponível em: < <http://sindeepres.org.br> >, p. 29. Acesso em: 20 jun. 2017.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Terceirização na Reforma Trabalhista e a Violação às Normas Internacionais de Proteção ao Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Belo Horizonte, v. 63, n. 96, jul./dez. 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado.** 4ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1993.

SAMPAIO, Marina Cunha. **Terceirização na indústria da construção civil: a desconstrução do direito do trabalho,** 2013. Artigo científico (Pós-graduação) – Universidade Anhanguera/Uniderp.

SANTIAGO, Emerson. **Pacto de São José da Costa Rica.** Disponível em: <https://www.infoescola.com/direito/pacto-de-sao-jose-da-costa-rica/>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

SANTOS. Boaventura de Souza. **Por uma concepção multicultural de direitos humanos.** Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 48: Portugal, junho 1997, pág. 30.

SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. METIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional.** 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SEVERO, Valdete Souto. **A Terceirização e os Disfarces do Discurso do Direito do Trabalho: o Estado Social diante da realidade liberal.** Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/aterceirizacao-e-o-discurso-do-direito-do-trabalho/a-terceirizacao-e-o-discurso-do-direito-dotrabalho.doc>>. Acesso em: 20 de nov. de 2018.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 13. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 789 e 794. Passagem citada no acórdão da ADIn n. 319-4/DF, Rel. Ministro Moreira Alves, DJ 30.4.1993.

SOUZA, Isabela. **Um panorama da escravidão moderna no Brasil e no mundo.** Disponível em: < <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/um-panorama-da-escravidao-moderna-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Poemas brasileiros sobre trabalhadores uma antologia de domínio público.** Disponível em: <<http://www.letras.ufmg.br/site/e-livros/poemastrabalhadores-site.pdf>>. Acesso em: 04 de fevereiro de 2019.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato.** In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (coords.). *Terceirização no direito do trabalho.* Belo Horizonte, 2004. p. 32.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico.** Revista LTr, v. 67, n. 7, jul. 2003.

Viana, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização.** São Paulo: LTr, 2015.