



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI
CURSO DE DIREITO

**TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO TRABALHO DECENTE DA OIT
E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**

Evelin Tiggemann Michel

Lajeado, junho de 2019

Evelin Tiggemann Michel

**TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO TRABALHO DECENTE DA OIT
E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**

Monografia apresentada à disciplina de Trabalho de Curso II, do Curso de Direito, da Universidade do Vale do Taquari – Univates, como exigência parcial para obtenção do título em Bacharela de Direito.

Professora: Gimena Sichonany Samuel

Lajeado, junho de 2019

***“Crescer custa, demora, esfolia, mas compensa.
É uma vitória secreta, sem testemunhas.
O adversário somos nós mesmos.”***

(Martha Medeiros)

RESUMO

O presente estudo busca avaliar se o conceito de terceirização está em simetria com o conceito de trabalho decente criado e formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Igualmente, busca-se analisar se está de acordo com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e Princípio da Proteção. Primeiramente, realiza-se um breve estudo histórico sobre a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as motivações que originaram o seu surgimento e sua estrutura, bem como o conceito sobre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o Princípio da Proteção e trabalho decente. Por ulterior, realiza-se um levantamento acerca do conceito de terceirização, avalia-se sua previsão legal antes e depois da Reforma Trabalhista abarcada pela Lei de nº 13.429/17 e Lei de nº 13.467/17. Por fim, busca-se analisar a aplicação do conceito de terceirização aos trabalhadores sob a perspectiva dos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Proteção, no que tange à eficácia da promoção do trabalho decente. De igual maneira, para findar o presente estudo, analisam-se os resultados positivos, ou não, trazidos pelas políticas públicas de implementação da Agenda Nacional de Trabalho Decente frente à terceirização.

Palavras-chave: OIT. Direito Internacional do Trabalho. Agenda de Trabalho Decente. Trabalho Decente. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Princípio da Proteção. Terceirização. Lei nº 13.429/17. Lei nº 13.467/17.

SIGLAS DE ABREVIATURAS

ANTD -	Agenda Nacional de Trabalho Decente
art. -	artigo
CA -	Conselho de Administração
CDES -	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
CF/88 -	Constituição Federal de 1988
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
DUDH -	Declaração Universal dos Direitos Humanos
GTI -	Grupo de Trabalho Interministerial
GTT -	Grupos de Trabalho Tripartite
IBGE -	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT -	Organização Internacional do Trabalho
ONU -	Organização das Nações Unidas
PIB -	Produto Interno Bruto
PNTD -	Plano Nacional de Trabalho Decente
RTI -	Repartição Internacional do Trabalho
STF -	Supremo Tribunal Federal
TST -	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 TRABALHO DECENTE SOB A PERSPECTIVA DA OIT.....	10
2.1 Contextualização histórica acerca do surgimento da OIT	11
2.1.1 Estrutura da OIT	14
2.2 Direito do Trabalho como dimensão social dos direitos humanos.....	15
2.2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	16
2.2.1.1 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Constituição Federal de 1988	20
2.2.2 Princípio da Proteção	21
2.3 Conceito de Trabalho Decente.....	23
2.4 Agenda Nacional de Trabalho Decente	26
3 TERCEIRIZAÇÃO	29
3.1 Terceirização no Brasil.....	29
3.1.1 Art. 455 da CLT	30
3.1.2 Trabalho Temporário – Lei nº 6.019/74, antes da Reforma Trabalhista.....	31
3.1.3 Súmula nº 331 TST	32
3.2 Conceito de Terceirização.....	34
3.3 Terceirização à luz da Reforma Trabalhista	36
3.3.1 A desconstrução da relação de emprego	40
4 TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO TRABALHO DECENTE	43
4.1 Quarteirização e pejotização como consequências da terceirização	43
4.2 Terceirizando o Trabalho Decente	45
4.3 Metas alcançadas e não alcançadas pela Agenda Nacional de Trabalho Decente	50

4.4 Trabalho Decente para todos, utopia ou possibilidade?	54
5 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS.....	62

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objeto o estudo da terceirização, sob a perspectiva do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Proteção, bem como sob a ótica do trabalho decente, concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT começa a se formar com a organização dos trabalhadores na luta contra o modelo de produção capitalista anterior à Primeira Guerra Mundial, que impôs condições desumanas e degradantes de trabalho, em detrimento ao acúmulo cada vez maior de capital. Conseqüentemente, deu-se o início a condições indignas de trabalho que implicaram, para grande número de trabalhadores, jornadas exaustivas de trabalho, acidentes no âmbito laboral, recrutamento de mão-de-obra, desemprego, salários ínfimos e desiguais, vulnerabilidade de mulheres e crianças, trabalho análogo ao de escravo, miséria e fome.

Em meio à globalização, surge, em 1999, por meio da OIT, o conceito de trabalho decente, que tem por escopo orientar os debates sobre as condições de trabalho. O trabalho decente, de acordo com a entidade internacional, corresponde a uma resposta ao avanço da crise no capitalismo, que incorporou medidas neoliberais na condução do Estado e flexibilização da legislação trabalhista, como a exemplo a terceirização.

O Direito do Trabalho tem caráter social protetivo, tendo em vista a hipossuficiência do empregado, quando estabelecida a relação contratual de labor

com o patrão. Outrossim, com objetivo de promover o bem-estar social universal e, com a noção falaciosa da responsabilidade de solidariedade recíproca, surge o interesse na pessoa do empregado aliado à expectativa de que o trabalho também sirva para o desenvolvimento econômico e tecnológico de toda a comunidade.

A Dignidade da Pessoa Humana é o primeiro fundamento de todo o sistema jurídico no que tange aos direitos individuais. Não se pode separar o indivíduo de sua dignidade, esta é inerente àquele. Todo indivíduo humano é dotado desse preceito e, portanto, constitui o princípio máximo do Estado Democrático de Direito.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, tanto quanto o Princípio da Proteção, são pilares estruturantes de todo o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e internacional, incorporando diretrizes condizentes à proteção legal aos direitos de liberdade pessoal, igualdade, direito à vida, à segurança, liberdade, bem como garante os direitos sociais à seguridade, ao trabalho, à associação sindical, à saúde, ao lazer, à educação, ao repouso, à cultura e, ainda, o repúdio à escravidão e servidão, direito ao emprego, condições justas e favoráveis de trabalho, proteção contra o desemprego, remuneração justa e satisfatória e demais direitos intrinsecamente ligados a uma vida digna.

Os direitos retro mencionados estão formalmente contemplados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e na Constituição Federal de 1988.

A terceirização, sendo uma relação triangular, é o fenômeno pelo qual a relação econômica de trabalho fragmenta a relação bilateral justaltrabalhista, dando espaço a relações contratuais trabalhistas com três ou mais personalidades envolvidas. A terceirização é a relação trilateral na contratação de mão de obra do empregado, através de empresa interposta. Esse modelo é totalmente distinto do clássico modelo empregatício que compreende a relação binária, entre empregado e empregador.

Insta destacar que a terceirização no Brasil, embora introduzida antes mesmo da Reforma Trabalhista, por meio de leis esparsas, somente com as Leis de nº 13.429 e de nº 13.467, ambas promulgadas em 2017, que ganhou espaço na legislação nacional, passando a legalizar, de forma mais ampla, o fenômeno que antes era permitido com determinadas ressalvas, face ao perigo de dano que acarreta ao empregador quando exercida de forma incorreta.

Em meio à crise política instaurada no país, bem como a instabilidade jurídica e econômico-financeira, a legitimação de uma atividade como a terceirização causa preocupação no que tange à garantia das normas trabalhistas conquistadas por meio de tanta luta da classe operária. No entanto, a questão que se coloca é: a terceirização está de acordo com as políticas de implementação das diretrizes sobre trabalho decente da OIT?

O trabalho foi dividido em três capítulos. O primeiro tratará acerca do trabalho decente da OIT. Analisar-se-á a estrutura organizacional da OIT, o conceito de trabalho decente, bem como o conceito e previsão legal dos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e o da Proteção. Por fim, serão trazidos à luz os objetivos e metas da Agenda Nacional de Trabalho Decente.

No segundo capítulo, o estudo abordará o conceito e previsão legal da terceirização, prévia à Reforma Trabalhista e após a promulgação das leis que ampliaram o instituto da terceirização.

O tema tratado é de suma importância. Tirar os direitos sociais trabalhistas é complexo, atual e buscar-se-á, em análise no terceiro e último capítulo, verificar se, com a Reforma Trabalhista, que institucionalizou a terceirização, continua plenamente viabilizado o cumprimento e a extensão do trabalho decente aos trabalhadores e em que medidas.

Assim, o presente estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica e documental e teve como método aplicado, para investigação, tratamento dos dados e elaboração do relato, o dedutivo, que, por sua vez, consiste em pesquisar e identificar, partindo-se dos precedentes dos direitos sociais, para auxiliar na compreensão do estudo focado, qual seja, a terceirização frente ao trabalho decente.

2 TRABALHO DECENTE SOB A PERSPECTIVA DA OIT

Analisa-se aqui o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, sua estrutura e o papel que desempenha na seara laboral mundial, o Princípio da Proteção, inerente ao surgimento do Direito do Trabalho, bem como o Princípio da Dignidade Humana, declarado direito humano pela Organização das Nações Unidas - ONU em 1948, pela Declaração de Direitos Humanos (DUDH). Ainda, explora-se o conceito de trabalho decente e, por fim, a forma pela qual se busca sua extensão a todos os trabalhadores através da Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Todo o sistema proveniente da Constituição da OIT tem o escopo de motivar, em diversas etapas, a incorporação das normas, convenções e recomendações por parte do direito interno dos Estados Membros, de modo a viabilizar a justiça social internacional (SÜSSEKIND, 1986, p. 110).

Ao discorrer acerca do Direito do Trabalho na seara internacional, impetuosamente nos vêm à mente a Organização Internacional do Trabalho – OIT. A entidade atua desde 1919 na elaboração de convenções, tratados e recomendações de matéria trabalhista, em benefício de seus Estados Membros. Seu surgimento ocorreu em razão do entendimento oriundo do preâmbulo de sua Constituição, de que a paz universal está calcada na justiça social (NOVO, 2017).

Conseqüentemente, o Direito Internacional do Trabalho busca pela universalização e normatização das atividades laborais de todo o planeta por diversos

motivos, e essa homogeneidade de normas ocorre através dos seguintes instrumentos jurídicos:

- Tratados multilaterais ou universais, que são aqueles adotados sob o título de “convenções” ou “pactos”. Após a aprovação, todos os Estados Membros da Organização, que através da assinatura de seus representantes de Estado, devem ser analisados internamente, de acordo com cada legislação estatal, para posterior ratificação, constituindo as fontes formais de Direitos;
- Tratados bilaterais ou plurilaterais, são aqueles que dizem respeito somente aos Estados celebrantes. Esta modalidade também exige a ratificação;
- Declarações, recomendações e resoluções são as não ratificáveis, embora constituam fontes materiais de direitos (GÜNTHER, 2011, p. 24).

2.1 Contextualização histórica acerca do surgimento da OIT

No século XVI, o desemprego rural na Inglaterra passou a incentivar a imigração dos trabalhadores para os grandes centros urbanos. Com o desenvolvimento da indústria, de 1760 a 1830, a migração para as cidades passou a não ser suportada pelos grandes centros e cerca de cinco milhões de homens passaram a trabalhar na terra, em busca de riquezas. Até o ano de 1900, os postos de trabalho não proporcionavam qualquer condição de higiene e os trabalhadores eram diariamente expostos aos riscos de incêndio, explosões, intoxicações de gases, inundações e desmoronamento. O trabalho infantil era habitual, bem como a exploração de mulheres, pois ambos constituíam mão de obra barata. Exigência de excessivas jornadas de trabalho pelo empregador, acidentes de trabalho, insegurança financeira e baixos salários foram algumas das condições desumanas que originaram a criação de associações para a reivindicação de melhorias nas condições de trabalho (NASCIMENTO, 2014, p. 15).

Destaca-se outro importante período histórico, os anos que antecederam à Primeira Guerra Mundial. Estes foram marcados pela intranquilidade social, que, em muitos casos, originou uma agitação revolucionária, que fomentou um movimento sindical internacional. Acreditava-se que com a promoção da união internacional da

classe trabalhadora, a iminente guerra não aconteceria, pois se presumia que trabalhadores inteligentes não se permitiriam ser usados na matança de trabalhadores de outros países. Contudo, a guerra se instaurou e, portanto, passou-se a buscar pela extradição de resultados positivos decorrentes do movimento trabalhista internacional que não evitou a Grande Guerra:

Já que não haviam sido capazes de impedir a guerra, os sindicatos passaram a se empenhar assiduamente em procurar extrair dela algum resultado positivo, em termos de justiça social. Centrais sindicais nacionais e organizações sindicais internacionais adotaram resoluções e moções com o objetivo de exercer pressão sobre a conferência de paz que deveria ocorrer quando a guerra terminasse. Entre o que pediam figuravam a liberdade de sindicalização, a limitação da jornada de trabalho e outras antigas reivindicações, agora com uma formulação mais precisa, obviamente inspirada no trabalho de entidades como a Associação Internacional de Legislação do Trabalho (OIT, 1979, p. 12).

Assim, face às reivindicações para que fossem abordados no tratado de paz também normas que garantissem direitos trabalhistas, a Organização Internacional do Trabalho finalmente surgiu após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), na Conferência da Paz, em junho de 1919, celebrada no Palácio de Versalhes, Paris. Abordada na XIII Parte, pelo Tratado de Versalhes, a criação da OIT está inteiramente voltada às questões laborais. A Organização está vinculada às Nações Unidas, sendo pessoa jurídica de Direito Internacional Público, de caráter permanente. Todos os seus objetivos estão relacionados à promoção de critérios basilares e padrões internacionais de proteção do trabalhador e promoção de dignidade e bem-estar social (ALVARENGA, 2009, p. 35):

Aprovada a Carta das Nações Unidas, da qual resultou a criação da ONU e a revisão da constituição da OIT, fica firmada, definitivamente, a personalidade da OIT como pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, de forma soberana, a obrigação de observar as normas que se ratificam no plano interno (ALVARENGA, 2016, p. 101).

O preâmbulo da referida XIII Parte do Tratado de Versalhes contém a tríplice justificativa acerca da normatização internacional das normas pertinentes ao trabalho: a) política, pois cria a base para a paz universal; b) humanitária, fundamentada na existência de condições laborais injustas, miseráveis e nas inúmeras privações impostas aos trabalhadores; e c) econômica, pois considerava-se a criação de melhores postos de trabalho um impedimento para a concorrência internacional (SÜSSEKIND, 1998, p. 17).

A criação da Organização Internacional do Trabalho, de forma mais ampla, deu-se em virtude da universalidade dos problemas, o perigo da concorrência desleal entre os Estados, a solidariedade entre os trabalhadores de outros países, o alto índice de migrações e a promoção da paz universal. Ou seja, o surgimento da OIT baseia-se na internacionalização, de maneira permanente e eficaz, da proteção do trabalhador, determinando um nível normativo laboral mínimo para cumprimento de todos os países signatários (GÜNTHER, 2011, p. 9).

A criação de normas internacionais do trabalho tem como objetivo universalizar os princípios da justiça social e, tanto quanto possível, padronizar as respectivas normas jurídicas; estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais; implementar a cooperação internacional, buscando a melhoria das condições de vida do trabalhador e o equilíbrio entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social (SÜSSEKIND, 1987, p. 17).

Importante destacar que, desde a sua criação, a OIT assegura no preâmbulo de sua Constituição, que foi aprovada e adotada pelas Nações Unidas (ONU), finda a II Guerra Mundial, na Carta de São Francisco, em junho de 1945, sofrendo sua última emenda em 1946, em Montreal, que não há paz mundial duradoura sem justiça social e promove o processo de instituição dos direitos humanos sociais do trabalho no mundo capitalista (OIT, 1945).

Vejamos o inteiro teor do preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho vigente:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. AS ALTAS

PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1945).

Por todo o exposto, é incontestável a importância da Organização Internacional do Trabalho na evolução e garantia dos direitos sociais do trabalhador. As normas discutidas e elaboradas pela OIT, tanto as convenções como as recomendações, contribuíram de forma significativa na criação e aprovação de leis e regulamentos do ordenamento jurídico de diversos países, inclusive do Brasil (GÜNTHER, 2011, p. 19).

2.1.1 Estrutura da OIT

A estrutura que compõe a OIT é o tripartismo, que constitui, até os dias de hoje, um dos pilares da entidade. A estrutura tripartite estabelece a participação de representantes do governo, dos empregadores e dos empregados em dois, dos três órgãos da Organização, quais sejam: Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Repartição Internacional do Trabalho (SÜSSEKIND, 1997, p. 19).

A Conferência Internacional do Trabalho ou Assembleia Geral é o órgão supremo da OIT, responsável por elaborar as diretrizes gerais da política social adotada pela Organização. É a responsável pela regulamentação internacional, através de convenções e recomendações tomadas em assembleia geral. É por meio destes instrumentos que a Organização resolve questões pertinentes à inobservância por parte dos Estados Membros, das normas ratificadas por eles. Cada assembleia geral é composta por quatro representantes de cada um dos estados membros, dois delegados de cada governo, um delegado que representa os interesses dos trabalhadores e um delegado representante do empregador. Portanto, compete à Conferência Internacional do Trabalho a elaboração e aprovação (para posterior ratificação de cada estado membro) das normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho, de modo a promover a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e a universalização da justiça social (ALVARENGA, 2016, p. 102).

O Conselho de Administração (CA) é o órgão encarregado por desempenhar a organização da OIT, é ele o responsável por elaborar e controlar a execução de

políticas e programas, além de criar as diretrizes (precedidas de consulta aos membros interessados e um aprofundado preparo técnico) pertinente à adoção de alguma convenção ou recomendação. O Conselho é formado por 56 pessoas, sendo que, 28 representantes dos governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados (ALVARENGA, 2016, p. 103).

A Repartição Internacional do Trabalho (RIT) é o secretariado técnico-administrativo da OIT, composto por muitos setores e departamentos, todos eles voltados ao cumprimento dos objetivos da OIT. É o único não tripartite e é composto por um Diretor-Geral, eleito pela Assembleia Geral, um Conselheiro Jurídico, Diretores-Gerais Adjuntos e Subdiretores-Gerais, estes localizados em quase todos os Estados Membros e encarregados de coordenar atividades regionais. Em Genebra funcionam os departamentos que compõe os setores técnico, administrativo e o de relações. A RIT é a encarregada de centralizar e distribuir as informações relacionadas à normatização internacional, estudar e levantar questões passíveis de discussão em assembleia geral, para posterior criação de convenções internacionais, publicações periódicas sobre as questões de interesse da OIT, dentre outras funções (SÜSSEKIND, 1997, p. 23).

2.2 Direito do Trabalho como dimensão social dos direitos humanos

A universalização das normas que conduzem as relações de trabalho não tem meramente caráter social protetivo, com objetivo de promover puramente o bem-estar social, mas também estão relacionados à noção de solidariedade recíproca, ou seja, o interesse na pessoa do empregado aliado à expectativa de que o trabalho também sirva para o desenvolvimento econômico e tecnológico de toda a comunidade (ALVARENGA, 2016, p. 34).

Entende-se por direitos humanos àqueles inerentes à condição humana, anteriores ao reconhecimento do Direito Positivo e proveniente de reivindicações oriundas de situações injustas ou de agressões a bens fundamentais do ser humano. São aqueles que transcendem o amparo individual das pessoas e abrangem toda a coletividade (ALVARENGA, 2016, p. 17).

Nesse diapasão, o Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos direitos humanos pois é através deste que o universo social, econômico e cultural dos direitos humanos necessariamente transita, regulando a principal modalidade de inclusão dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista. Incumbe ao Direito do Trabalho, bem como ao Direito Previdenciário, garantir um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que os indivíduos por sua singularidade não seriam capazes de alcançar (DELGADO, 2014, p. 85).

Nessa linearidade, colaciona-se o entendimento de José Carlos Schmitz, que diz o seguinte:

Dessa maneira, constata-se que o direito do trabalho é resultado de uma conquista humana proveniente da luta por melhores condições trabalhistas, a fim de resguardar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação à discriminação, bem como de buscar a igualdade substancial do hipossuficiente por meio de uma efetiva proteção (SCHMITZ, 2012, p. 121).

No que tange aos direitos e garantias jurídicas retro mencionadas, destacam-se dois dos mais importantes princípios para a sobrevivência do Direito do Trabalho que são, o Princípio da Dignidade Humana e o Princípio da Proteção, nesse sentido, o entendimento de José Carlos Schmitz:

O protecionismo próprio do Direito do Trabalho advém da estreita relação que mantém com a dignidade humana, sendo ela mesma sua fonte geradora, no contexto atual de nossa Ciência Jurídica. É a partir da dignidade que o trabalho se justifica que, por sua vez, justifica a ordem econômica e social (SCHMITZ, 2012, p. 122).

Portanto, torna-se imprescindível a identificação da dignidade da pessoa humana como “uma conquista da razão ético-jurídica, fruto da relação à história de atrocidades que, infelizmente, marca a experiência humana” (NUNES, 2018, p. 71).

2.2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Na seara internacional, a dignidade da pessoa humana é prevista no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotada na XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas de 1966, que prevê, em seu preâmbulo e art. 13, o desenvolvimento humano digno, liberdades fundamentais e proteção aos direitos humanos, vejamos:

Os Estados Partes do presente Pacto,
 Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o relacionamento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,
 Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,
 Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem. O ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria. Não pode ser realizado a menos que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos,
 [...].

ARTIGO 13

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à educação. Concordam em que a educação deverá visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Concordam ainda em que a educação deverá capacitar todas as pessoas a participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz (BRASIL, 1992).

Insta salientar o importante respaldo que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana encontra na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, documento do qual se destacam alguns trechos *in verbis*:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo;

[...].

Considerando que, na Carta, os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais do Homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declaram resolvidos a favorecer o progresso social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla;

[...].

Considerando que os Estados membros se comprometeram a promover, em cooperação com a Organização das Nações Unidas, o respeito universal e efectivo dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais;

[...].

Artigo 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade (NAÇÕES UNIDAS, 1948).

E, por fim, o princípio ainda está previsto no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotada na XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas de 1966, que assevera em seu art. 10:

ARTIGO 10

1. Toda pessoa privada de sua liberdade deverá ser tratada com humanidade e respeito à dignidade inerente à pessoa humana (BRASIL, 1992).

A Constituição da OIT de 1919, confirmada pela Carta Internacional, da Declaração de Filadélfia, em 1944, ampliada pela Declaração da OIT sobre Princípios Fundamentais do Trabalho (1998), vinculadas à DUDH, promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, estabelece expressa proteção legal aos seguintes direitos: liberdade pessoal; igualdade; direito à vida; segurança; direitos sociais à seguridade; direito ao trabalho; direito à associação sindical; saúde; lazer; educação; repouso; cultura; repúdio à escravidão e servidão; direito ao emprego; condições justas e favoráveis de trabalho; proteção contra o desemprego; remuneração justa e satisfatória; e demais direitos intrinsecamente ligados a uma vida digna (ALVARENGA, 2016, p. 28).

Propõe-se o conceito de Ingo Sarlet acerca da Dignidade da Pessoa Humana como qualidade inerente e característica de cada ser humano, que faz deste, indivíduo digno de consideração e respeito por parte do Estado e de toda a comunidade, resultando em múltiplos direitos e deveres fundamentais que garantem ao indivíduo proteção face a qualquer ato desumano ou degradante, também assegura as condições existenciais mínimas para proporcionar uma vida saudável e promover sua participação consciente e ativa nos destinos da própria existência e da vida em comunidade com os demais seres humanos (SARLET, 2012, p. 73).

Desde os princípios da formação do Estado Liberal, o trabalho surgiu como a principal razão para a efetiva caracterização da dignidade humana. Contudo, para a caracterização de dignidade é necessário que haja um mínimo de autonomia de ambas as partes da relação de trabalho. Ressalta-se que a autonomia do empregado foi conquistada através de muitas pressões dos segmentos representativos da categoria operária e o afloramento dessa liberdade de escolha fez com que os trabalhadores se tornassem sujeitos de direito, aptos a “comercializar” a sua força laboral. Entretanto, diante da fragilidade econômica do empregado, é através da intercessão do Estado que o sujeito possui meios de negociação em situação de igualdade diante do empregador (MARTINEZ, 2018, p.115).

Insta destacar que, quando se fala em direitos humanos, falamos de um conjunto de direitos que viabiliza uma possibilidade adequada e vida digna à pessoa humana, que se relacionam com a pessoa do empregado e seus interesses jurídicos merecedores de tutela (ALVARENGA, 2016, p. 27).

Pode-se afirmar que aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na seara do trabalho acarreta na necessidade de se proteger a pessoa do empregado contra qualquer ato que atente a sua dignidade, igualmente, de lhe assegurar condições de labor saudáveis e dignas, bem como proporcionar e promover a sua inclusão social (ESPADA, 2008, p. 96 e 113).

O trabalho, na figura do produto introduzido à cadeia de produção, encontra-se intimamente relacionado à pessoa humana de seu prestador e essa é a noção lógica do Direito do Trabalho. Portanto, pode-se afirmar que a relação objetivada pelo Direito do Trabalho é imediata em relação ao labor, contudo, mediata em relação ao indivíduo. Ao se inserir no processo produtivo, o empregado insere imediatamente a sua força de trabalho, da mesma forma, mediata, a pessoa humana e sua dignidade, pois ambas as extensões nunca podem ser separadas (SCHMITZ, 2012, p.132-133).

Corroborando para a melhor compreensão, segue a seguinte afirmação de José Carlos Schmitz:

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana traduz a ideia da valorização do trabalhador não somente em seu aspecto individual, mas também para projetá-lo no ambiente social, como indivíduo participante responsável pelo crescimento econômico e social da comunidade na qual se encontra inserido. O valor social do trabalho se dá em um sistema normativo que prioriza a dignidade humana do trabalhador em uma economia de mercado. Sem tal embate, o Direito do Trabalho perde a função de incluir o outro na esfera comunitária e de proteger o ser humano em toda a sua magnitude (SCHMITZ, 2012, p. 121).

A concretização da dignidade humana sinaliza o reconhecimento de que todo trabalhador caracteriza um verdadeiro cidadão para o Estado, portanto carece respeito à dignidade da pessoa humana (ALVARENGA, 2009, p. 81).

2.2.1.1 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Constituição Federal de 1988

É o Princípio da Dignidade Humana “o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarida dos direitos individuais” (NUNES, 2018, p. 68).

Na esfera nacional, cabe ao Estado positivar os direitos humanos enquanto fundamentais nas suas correspondentes Constituições (ALVARENGA, 2016, p. 27). Portanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (primeira Constituição brasileira a adotar a dignidade enquanto princípio intrínseco ao homem), assevera em seu art. 1º, inciso III (Título I: Dos Princípios Fundamentais) que a dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais norteadores da legislação local, bem como em seu art. 170 (Título VII: Da Ordem Econômica e Financeira) e no art. 193 (Título VIII: Da Ordem Social), vejamos:

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

[...].

VIII - busca do pleno emprego;

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

A pessoa humana, segundo pensamento filosófico contemporâneo, é possuidora de um valor intrínseco, diretamente interligado com a própria essência humana e à ideia da indisponibilidade da dignidade, pois está superior a qualquer preço e insubstituível. Portanto, esse valor inerente ao homem está relacionado a uma qualidade absoluta do ser humano, que demanda total foco, atenção e proteção jurídica (ALVARENGA, 2016, p. 83).

Outrossim, a dignidade da pessoa humana tem íntima relação com direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, como, por exemplo, aqueles previstos no art. 5º, *caput* e inciso III da Lei Maior. Esse dispositivo tem por objetivo assegurar ao cidadão o direito à vida, à integridade física moral e psíquica. Diante disso, entende-se de suma importância a positivação, mediante previsão constitucional de garantia ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, eis que, por

si só, o princípio não resulta na garantia de seu cumprimento (ESPADA, 2008, p. 97-98).

2.2.2 Princípio da Proteção

Como já mencionado, o Direito do Trabalho foi criado face à disparidade existente na relação empregatícia. A hipossuficiência do trabalhador é derivada da posição de vulnerabilidade dentro da relação estabelecida entre empregador e empregado, não tendo qualquer vínculo com salário, nível de educação ou intelectual das partes vinculadas. A vulnerabilidade diz respeito ao exercício efetivo da autonomia da vontade (CARELLI, 2017, p. 322).

Todo sistema normativo é qualificado por uma gama de regras e princípios. O Direito do Trabalho possui natureza protecionista, proveniente de toda sua construção histórica de lutas por direitos e garantias à classe trabalhadora. Neste contexto, o Princípio da Proteção do trabalhador ocupa um espaço central de grande importância e será analisado em suas três variáveis, segundo os ensinamentos de Luciano Martinez (2018, p. 121):

- Princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável ao trabalhador: baseia-se no preceito de que diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, sejam elas provenientes de leis, contratos coletivos ou individuais, sempre há de se preferir a mais favorável ao trabalhador;

- Princípio da manutenção da condição mais benéfica ou da inalterabilidade contratual *in peju*: baseia-se no mandamento protetivo segundo o qual, frente às fontes autônomas com vigência sucessiva, sendo a condição anterior mais benéfica ao empregado, deverá ela ser mantida. Nesse sentido a Súmula nº 51, I do TST que garante que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.” Da mesma forma, a matéria é abordada pelo art. 468 da CLT que estabelece:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que

não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

Pertinente destacar que no que tange ao princípio da manutenção da condição mais benéfica, trata-se de direito adquirido e, portanto, sua força protetiva abarca apenas as relações contratuais, individuais, de trabalho já existente (MARTINEZ, 2018, p. 125).

- Princípio da avaliação *in dubio pro operario*: baseia-se no preceito de que diante de uma única disposição, suscetível de interpretações distintas e passíveis de dúvida, deve-se aplicar aquela que seja mais favorável ao empregado. Contudo, o referido princípio deve ser aplicado nas interpretações referente aos negócios jurídicos, embora seja, minoritariamente, aceita sua incidência sobre interpretações de textos normativos (MARTINEZ, 2018, p. 126).

A proteção do empregado é a base do direito laboral e, portanto, instituto implementado para limitar o poder do empregador, impedindo-o de sempre impor a sua vontade face ao empregado. Em outras palavras, a vontade do patrão será transformada por ele em cláusula contratual, cabe ao Direito do Trabalho equilibrar e evitar que essa vontade seja abusiva em prejuízo do trabalhador. Portanto, conclui-se que, em não havendo proteção à parte hipossuficiente, o Direito do Trabalho não está cumprindo com o seu objetivo existencial (CARELLI, 2017, p. 323).

No que diz respeito à proteção do trabalhador, Juan Somavía ressalta em trecho de seu discurso a importância de manter o referido princípio:

Aunque los países de la región necesitan mantener su competitividad internacional, también les hace falta crear más y mejores puestos de trabajo y restablecer un grado más alto de protección para sus trabajadores. Semejante exigencia obliga a todos los mandantes a colaborar en un nuevo que hacer que reduzca la inestabilidad de la mano de obra, amplíe la protección social y dedique más atención al perfeccionamiento de los recursos humanos como motor del crecimiento y de la productividad (OIT, 1999).

Muito embora os patrões e empregados sejam livres para celebrar um contrato, ambos devem observar as disposições de proteção ao trabalho, instituídas no âmbito da Constituição Federal, na legislação infraconstitucional e nos acordos ou convenções coletivas (ALMEIDA, 2015, p. 276).

Assim, colaciona-se aqui o texto do art. 7º da Constituição Federal, que assegura alguns dos mais importantes direitos sociais relacionados ao trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 [...].
 VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
 [...].
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
 [...].

A legitimação dos direitos humanos, direitos sociais e direitos do trabalho é oriunda do dever de tutelar o que há de mais humano na relação de trabalho: a pessoa do trabalhador. Assim, a proteção dos interesses do empregado é também a representação da tutela de sua dignidade (ALVARENGA, 2016, p. 37).

Nesse contexto, o empregado, enquanto indivíduo humano, deve ser considerado o valor central da sociedade, assim como deve ser visto superior a todo valor econômico do capitalismo. Dessa forma, resultando na necessidade de proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade humana, garantindo ao indivíduo condições de trabalho saudáveis e dignas, bem como proporcionando e promovendo a sua inclusão social, pois se considera a dupla dimensão do princípio da dignidade da pessoa, qual seja, defensiva e assistencial. É o que também defende a Organização Internacional do Trabalho (ESPADA, 2008, p. 103).

2.3 Conceito de Trabalho Decente

Foi durante o capitalismo pós-fordista, este caracterizado pela flexibilização e desregulamentação dos direitos laborais, que a noção de trabalho decente surge como resposta dos organismos internacionais à crescente precarização das relações de trabalho (MAEDA, 2017, p. 55).

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, firmado em Assembleia-Geral da ONU, em 1966, como já mencionado anteriormente, foi o primeiro a relacionar trabalho e decência, em seu art. 7º:

ARTIGO 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:

[...].

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; (BRASIL, 1992).

Em junho de 1999, na cidade de Genebra, Suíça, ocorreu a 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, promovida pela OIT, que então formula e adota o conceito de trabalho decente, destaca-se o discurso do então Diretor-Geral, Juan Somavía:

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

Portanto, o trabalho decente é a condição fundamental para a diminuição das desigualdades sociais, a erradicação da pobreza, o desenvolvimento sustentável e a garantia da governabilidade democrática. Compreende-se por trabalho decente, aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, de modo a garantir uma vida digna (OIT, 2006, p. 5).

As Conferências Internacionais do Trabalho, de 2007, 2008 e 2009, expandiram o conceito de trabalho decente, vinculando a este o termo “Empresa Sustentável”, elemento imprescindível para a promoção de justiça social, para uma Globalização Equitativa e no Pacto Global para o Emprego (OIT, 1999).

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

- A promoção dos direitos fundamentais no trabalho: liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação, erradicação de todas as formas de trabalho forçado e infantil;
- A promoção de empregos produtivos e de qualidade;
- A ampliação da proteção social;
- O fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999).

Através da criação do trabalho decente, a OIT busca abranger em rede de proteção social os trabalhadores que não possuem uma relação de emprego tradicional, com níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho, além de monitorar os países membros acerca do cumprimento de garantia dos direitos fundamentais no trabalho. Ou seja, a noção de “trabalho decente” unifica a ação da OIT com a finalidade de cumprir com os objetivos pela busca da justiça social (BARZOTTO, 2019, texto digital).

Neste sentido, o entendimento da Organização Internacional do Trabalho:

Trata-se, portanto, do trabalho que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (OIT, 1999).

Busca-se a criação de mais postos de trabalho, contudo, postos de trabalho que proporcionem qualidade laboral ao empregado. Segundo a OIT, é indispensável criar sistemas econômicos e sociais que garantam o emprego e a segurança, ao mesmo tempo, que seja possível a rápida adaptação às novas circunstâncias que rapidamente mudam o cenário do mercado mundial, hoje de grande competitividade (OIT, 1999).

Em suma, sintetiza-se o conceito de trabalho decente como a missão histórica, frente aos desafios impostos pela globalização econômica, de promover oportunidades de trabalho produtivo e de qualidade, bem como em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, para homens e mulheres da sociedade internacional. Sendo estas condições indispensáveis para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, de gênero e étnicas, garantia da governabilidade democrática e para o desenvolvimento sustentável, inclusive na zona rural (ALVARENGA, 2016, p. 105).

2.4 Agenda Nacional de Trabalho Decente

Discutido em onze conferências internacionais, que ocorreram entre setembro de 2003 a novembro de 2005, no hemisfério americano, o trabalho decente foi estabelecido como prioridade política do governo brasileiro, bem como dos demais governos, vejamos trecho do comprometimento *in verbis*:

Apoiamos vigorosamente uma globalização justa e, como parte dos nossos esforços para alcançar os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, tomamos a decisão de tornar as metas do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos, incluindo as mulheres e os jovens, um objectivo fulcral das nossas políticas nacionais e internacionais pertinentes, bem como das nossas estratégias de desenvolvimento nacionais, incluindo as estratégias de redução da pobreza. Estas medidas devem abranger, também, a eliminação das piores formas de trabalho infantil, em conformidade com a definição da Convenção N° 182 da Organização Internacional do Trabalho, bem como do trabalho forçado. Tomamos também a decisão de garantir o pleno respeito pelos princípios e direitos fundamentais do trabalho (OIT, 2006, p. 6).

Foi na Quarta Cúpula das Américas, promovida pela Organização dos Estados Americanos (OEA), que foi celebrada a Declaração de Mar del Plata, na Argentina, em novembro de 2005, em que os Estados Membros estabeleceram as prioridades políticas, sociais e econômicas que definiram a Agenda de Trabalho Decente Interamericana. Os Chefes de Estado comprometeram internacionalmente suas diretrizes no sentido de promover o trabalho decente, de modo a combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social (§ 1° da Declaração), vejamos o § 21 da Declaração:

Comprometemo-nos a implementar políticas dinâmicas que gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade, que dotem as políticas econômicas e a globalização de um forte conteúdo ético e humano, que coloque a pessoa no centro do trabalho, da empresa e da economia. Promoveremos o trabalho decente, ou seja, os direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social (GELEDÉS, 2005).

O marco inicial para o compromisso do Brasil com os objetivos do trabalho decente ocorreu efetivamente a partir de junho de 2003, durante a XVI Reunião Latino-Americana da OIT, realizada em Brasília, quando o então Presidente da República Federativa do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavía, celebraram, mediante consulta às organizações de empregadores e empregados, o Memorando de Entendimento que prevê a implementação de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção da Agenda Nacional de

Trabalho Decente, que estabelece como prioridade as seguintes quatro áreas prioritárias de cooperação (OIT, 2010):

- Promoção de emprego, capacitação de recursos humanos, com foco na empregabilidade dos jovens e microfinanças;
- Viabilização e ampliação do sistema de seguridade social;
- Fortificação do tripartismo e do diálogo social;
- Erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e da discriminação no emprego e na ocupação (OIT, 2010, p. 06)

O Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD) busca prover o primordial respaldo aos Chefes de Estado para o efetivo cumprimento dos compromissos de combate à pobreza e de melhoria da qualidade de vida da população de cada país, por meio da implementação e aprimoramento das políticas, programas e ações destinados a estes fins” (OIT, 2010, p. 11)

Em meio à crise econômica que tomou conta do globo em meados de 2008, a OIT elaborou o chamado “Para recuperar-se da crise: Pacto global pelo emprego”, aprovado na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2009. O referido documento trata-se de um chamado urgente a uma ação mundial para priorizar o emprego e a proteção social enquanto políticas de recuperação da crise. Seu objetivo era prover “uma base acordada internacionalmente para a elaboração de políticas destinadas a reduzir o período entre a recuperação econômica e recuperação de oportunidades de trabalho decente”. O documento recebeu o apoio de representantes de mais de 170 países na reunião do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (OIT, 2010, p. 13).

As prioridades defendidas pelo Plano Nacional de Trabalho Decente para cumprimento entre os anos 2011 a 2015 levaram em consideração o conteúdo programático previsto no Plano Plurianual (PPA) 2008-2011, na Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, nos resultados dos Relatórios Nacionais de Acompanhamento de Desenvolvimento do Milênio, bem como nos objetivos da Agenda Nacional de

Desenvolvimento, esta elaborada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) (OIT, 2010, p. 07).

O Plano Nacional de Trabalho Decente foi estrategicamente criado pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), integrado por representantes dos Ministérios e Secretarias Especiais que fazem parte do Comitê Executivo Interministerial, bem como, em consonância com os atores sociais (representantes do Governo, empregadores e empregados), através de Grupos de Trabalho Tripartite (GTT). A estratégia contou com a determinação de três prioridades que mais adiante voltaremos a analisar: “Gerar Mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento; Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas; Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática” (OIT, 2010, p. 19).

3 TERCEIRIZAÇÃO

Analisa-se aqui o conceito de terceirização, as principais normas trabalhistas com características de terceirização, sendo traçada linha cronológica acerca das leis e previsões legais antes da Reforma Trabalhista, art. 455 da CLT, Lei nº 6.019/74 e Súmula nº 331 do TST, bem como serão analisadas as duas leis responsáveis pela chamada Reforma Trabalhista, Lei nº 13.429/17 e Lei nº 13.467/17. As referidas leis são responsáveis por regular a relação trilateral. Por fim, será discutido o caráter de flexibilização da relação empregatícia por meio da terceirização de empregados e serão levantados alguns argumentos a favor e contra a terceirização.

O avanço do processo terceirizatório no mercado de trabalho brasileiro tem ganho força e espaço, ainda que à margem de norma expressa que a regulamente, até o advento da Reforma Trabalhista. A terceirização tem desafiado a hegemonia da clássica relação empregatícia binária (empregado e empregador) expressa no art. 2º, *caput* e art. 3º, *caput*, ambos da CLT (DELGADO, 2016, p. 489-490).

3.1 Terceirização no Brasil

As primeiras manifestações legislativas sobre o tema ocorreram em 1967, por meio do Decreto-Lei nº 200 e em 1970, por meio da Lei de nº 5.645, ambas dispõem acerca da descentralização das atividades executivas na Administração Federal, atribuindo funções como limpeza, operação de elevadores, conservação, transporte,

custódia e demais atividades por meio de execução indireta (BARZOTTO, 2012, p. 348).

Logo foram dadas as Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83, sendo que esta dispõe sobre a terceirização nos serviços de segurança em estabelecimentos financeiros e transporte de valores, e aquela trata do trabalho temporário. Por meio de ambas é viabilizada a terceirização (SEVERO; ALMEIDA, 2014, p. 148).

Na década de 1940, quando da criação da CLT, não se falava muito em terceirização. O fenômeno passou a ser esclarecido nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil. Nesse sentido, analisaremos os principais textos normativos prévios à Reforma Trabalhista que preveem a terceirização como modalidade lícita de contratação trabalhista, quais sejam, o art. 455 da CLT, a Lei nº 6.019/74 e a Súmula nº 331 do TST (DELGADO, 2016, p. 488-489) Após, ao finalizar o capítulo, serão analisadas as alterações provenientes da Reforma Trabalhista.

3.1.1 Art. 455 da CLT

A CLT de 1943, em seu texto, previa a terceirização apenas no art. 455, que trata da empreitada e subempreitada, vejamos:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo (CLT, 1943).

Empreitada é o trabalho exercido por pessoa física, que se propõe a realizar ou mandar realizar determinada obra, mediante remuneração previamente ajustada. Não caracteriza relação empregatícia, eis que se trata de trabalho profissional, configurando, portanto, relação de trabalho autônomo, salvo nas hipóteses da inserção de subordinação, ou seja, a subempreitada (NASCIMENTO, 2014, p. 1160).

A empreitada, tendo em vista ausência de subordinação do empreiteiro, que trabalha de forma autônoma, inclusive, incumbindo a ele a contratação de demais trabalhadores para a realização da obra, não possui propriedade de relação

empregatícia. Diferentemente da subempreitada, que é amplamente utilizada pelas grandes empreiteiras e construtoras, principalmente nas atividades relacionadas às especialidades de colocação de azulejos, telhados, elaboração de jardim, dentre demais atividades terceirizadas, possui caráter empregatício, de modo que a empreiteira é, também, responsável por garantir os direitos e garantir dos trabalhadores da subempreiteira (ALMEIDA, 2015, p. 296).

3.1.2 Trabalho Temporário – Lei nº 6.019/74, antes da Reforma Trabalhista

No dia 3 de janeiro de 1974 foi sancionada a Lei nº 6.019, regulamentada pelo Decreto nº 73.841 de 13 de março do mesmo ano, em conjunto tratam da terceirização nos contratos de trabalho temporário, pela primeira vez, prevendo a possibilidade de terceirização de atividades por empresas privadas (JUNIOR, 1996, p. 51).

O trabalhador temporário é o indivíduo que fornece a prestação de serviços em favor de determinada empresa, esta em necessidade transitória, que contrata temporariamente para substituir empregados ou para a realização de serviços extraordinários (ALMEIDA, 2015, p. 68).

Neste sentido, invoca-se o art. 2º da Lei nº 6.019/74, que prevê:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Já o art. 4º da mesma lei dispõe sobre o conceito de empresa de trabalho temporário, que entende-se por aquela empresa cuja principal atividade baseia-se em colocar à disposição de outras empresas, de forma temporária, trabalhadores qualificados para o desempenho de função que será remunerada e assistida por ela.

No que tange à empresa tomadora do serviço, oferecido pela empresa de trabalho temporário, por meio da mão de obra dos trabalhadores, o autor Amador de Almeida conceitua:

Considera-se empresa tomadora de serviço ou cliente a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de tarefas, celebra contrato de locação de mão de obra com empresa de trabalho temporário (ALMEIDA, 2015, p. 69).

Ao trabalhador temporário é assegurado o salário e demais benefícios, como, por exemplo, alimentação, transporte, jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, adicional noturno, segurança, e demais garantias nas mesmas condições do empregado efetivo da tomadora de serviços. Ainda, ressalta-se que a terceirização nos contratos de trabalho temporários são permitidos desde que não excedam o período máximo de três meses, salvo expressa autorização do Ministério do Trabalho e Previdência Social local (art. 4º, art. 10 e art. 12 da Lei nº 6.019/74).

Por fim, destaca-se a solidária responsabilidade da empresa tomadora dos serviços no que diz respeito ao recolhimento das contribuições previdenciárias, referente ao período que o empregado esteve sob suas ordens, bem como no que tange à remuneração e indenização, ambas previstas em lei (art. 16 da Lei nº 6.019/74).

3.1.3 Súmula nº 331 TST

Num primeiro momento, a terceirização era permitida nas relações de trabalhos temporários e serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83), visto que, aliadas à mudança estrutural socioeconômica do país e no resto do mundo, muitas empresas passaram a adotar a terceirização como modelo contratual, alheios às previsões expressas da legalidade da terceirização. Assim, com o objetivo de restringir o uso desenfreado da terceirização nas contratações de empregados, foi editada, em 1986, pelo Tribunal Superior do Trabalho, a Súmula nº 256, que previa a ilegalidade da terceirização (BARZOTTO, 2012, p. 349):

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 03/01/74 e 7.102, de 20/06/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (Súmula nº 256, TST).

Contudo, de acordo com os ensinamentos de Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida (2014, p. 149), o verbete retro foi cancelado e substituído em 2003 pela Súmula nº 331, o dispositivo, redigido pelo TST, proclama:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

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

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

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

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

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

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (grifo meu).

A Súmula prevê a terceirização como uma possibilidade, sem que haja vínculo empregatício com o tomador de serviços. Contudo, a norma condena a terceirização da atividade-fim da empresa, amplia o leque de possibilidades de terceirizar as atividades-meio. Além da terceirização nos contratos temporários, válida a terceirização nos serviços de alimentação, limpeza e vigilância, bem como quanto aos serviços especializados correspondentes às atividades secundárias do tomador. Outrossim, insta destacar que, “para tanto, não pode haver a pessoalidade e a subordinação direta, pois, caso haja, o vínculo formar-se-á com o tomador de serviços” (MARTINS, 2012, p. 131-132).

De acordo com o inciso IV da referida Súmula, o tomador de serviços tem responsabilidade subsidiária quando:

O tomador dos serviços não é, portanto, solidário com o prestador dos serviços, segundo a orientação da Súmula 331 do TST. O tomador dos serviços somente responderá se o prestador dos serviços não pagar a dívida trabalhista ou se o seu patrimônio for insuficiente para o pagamento do débito (MARTINS, 2012, p. 139).

No que diz respeito à solidariedade da tomadora de serviços estatais, o texto trazido no inciso V da Súmula nº 331 cristaliza a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, incumbindo-a de fiscalizar a empresa de terceirização no que tange ao cumprimento das normas contratuais estabelecidas e no cumprimento das

normas trabalhistas, sob pena de responder subsidiariamente ao pagamento daquilo devido ao terceirizado (DELGADO, 2016, p. 531).

Portanto, nos termos ditados pelo TST, a terceirização é lícita quando a intermediação da mão de obra ocorre nas hipóteses das atividades de conservação e limpeza, vigilância, trabalho temporário e serviços especializados relacionados à atividade secundária do tomador. Este, todavia, não possui legislação própria, como nos demais casos citados, portanto, deriva da construção jurisprudencial e analogia dos conceitos estabelecidos no Decreto-Lei nº 200/67 e na Lei nº 5.645/70 (BARZOTTO, 2012, p. 350).

3.2 Conceito de Terceirização

Importante destacar o conceito de terceirização com a definição da relação binária, autonomia - subordinação, que é a separação das duas grandes áreas do direito individual do trabalho, que, juntas, compõem a relação laboral clássica: de um lado temos a área não trabalhista, composta pelo empregador (autônomo), que está de acordo com as noções contratuais do Direito Civil, Empresarial e Comercial; e de outro lado temos o âmbito do direito individual do trabalho composto justamente pelo empregado (subordinado), acalentado pelos princípios protetivos do direito laboral (NASCIMENTO, 2014, p. 223).

A terceirização é o fenômeno pelo qual a relação econômica de trabalho desintegra a relação justralhista, ou seja, a responsabilidade contratual do empregador é delegada a outro sujeito. A terceirização é a relação trilateral na contratação de mão de obra no mercado: o prestador de serviços, que oferece a força laboral em favor do tomador; a empresa terceirizada, que contrata este prestador de serviços, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora dos serviços, que se apropria da mão de obra do empregado, contudo, não assume a clássica posição de empregador. Este modelo é totalmente distinto do clássico modelo empregatício que compreende na relação laboral entre dois sujeitos, ou seja, uma relação de caráter bilateral (DELGADO, 2016, p. 487).

Consoante as lições de Sérgio Pinto Martins:

A terceirização compreende relação triangular: trabalhador, prestador de serviços, tomador de serviços. O contrato de trabalho é bilateral, firmado apenas entre empregado e empregador (MARTINS, 2012, p. 12).

Terceirizar é a transferência de uma obrigação e de um direito a uma terceira pessoa, ou seja, delega-se o direito e o dever que originariamente seriam exercitáveis no campo do contrato originário (relação bilateral), mas que acabam passando pela subcontratação, que, não caracterizada pela pessoalidade e subordinação direta entre tomador do serviço e terceirizado, não gera vínculo empregatício (NASCIMENTO, 2014, p. 652-653).

O fenômeno da terceirização consiste na técnica de organizar o processo produtivo através de uma empresa, que, visando focar na consecução de sua atividade fim, contrata outra empresa, esta entendida como empresa periférica, para dar o suporte nos serviços que são unicamente instrumentais, tais como transporte, limpeza, alimentação e segurança, usualmente consideradas atividades de meio (MARTINEZ, 2018, p. 306).

A subcontratação de empregados consiste na existência de um segundo contrato, com sujeitos distintos, composto pelo lado patronal de empregador diferente, porém, do lado trabalhista, o polo é composto por trabalhadores que são empregados do contratante original. Tem-se por objeto, nesta tríplice, atividade econômica desviada para a seara do contrato derivado no que tange às garantias do trabalhador (NASCIMENTO, 2014, p. 652).

No nosso ordenamento jurídico constitucional, a terceirização encontra respaldo no art. 170, inciso IV, que garante a livre iniciativa, viabilizando a possibilidade de contratação de serviços terceirizados (SILVA; BERNARDELI, 2017, p. 17).

Relevante destacar o entendimento de Sérgio Pinto Martins:

Em decorrência do princípio da livre iniciativa, previsto no Art. 170, da Constituição, cabe ao empresário definir quais as áreas que pretende terceirizar, inclusive da atividade-fim, se assim entender. Cabe a ele escolher, portanto, a área que pretende terceirizar (MARTINS, 2012, p. 132).

A terceirização é uma estratégia na forma de administrar as empresas e, através da parceria, ajuda mútua e complementariedade com outras empresas, todas trabalhando por um objetivo comum: disponibilizar determinado serviço/produto no

mercado de trabalho. Ou seja, consiste na contratação de terceiros para realizar determinados serviços que não consistam no seu objetivo principal. Contudo, alerta, “terceirização da atividade diz respeito à empresa. Terceirização da mão-de-obra diz respeito ao serviço” (MARTINS, 2012, p. 10-11). Em síntese, terceirização é a contratação de serviço que agregará, através da atividade-meio desempenhada, na atividade-fim da empresa tomadora do serviço.

Insta salientar o que dispõe sobre o tema Luciane Cardoso Barzotto:

Assim, verifica-se que o fenômeno da terceirização transfere para empresa distinta as atividades consideradas secundárias (atividade-meio) para que a empresa tomadora possa se dedicar tão somente ao seu foco primordial, consubstanciado em sua atividade-fim (BARZOTTO, 2012, p. 348).

Após anos sendo regulada por meio de leis esparsas, a terceirização veio a ser um dos objetos tratados no Projeto Lei nº 4.308/98, que originou, em 31 de março de 2017, a Lei nº 13.429, que altera substancialmente cerca de uma centena de artigos da CLT, inclusive, passando a prever, de forma mais ampla, a terceirização, que será analisada a seguir (MARTINEZ, 2018, p. 306).

3.3 Terceirização à luz da Reforma Trabalhista

Em menos de quatro meses, foram aprovadas duas novas leis que passaram a regulamentar, de forma distinta, as relações empregatícias no Brasil. A chamada Reforma Trabalhista trouxe novidades principalmente no que diz respeito à terceirização:

A primeira dessas Leis foi a de n. 13.429, promulgada em 31 de março de 2017, que veio alterar dispositivos da Lei n. 6.019/1974 (sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas), mas também tratou de dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (SILVA, 2017, p. 174).

A segunda foi a Lei nº 13.467, promulgada em 13 de julho de 2017, com início da vigência em 120 dias da data da publicação oficial, que ocorreu no dia seguinte, e alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e também modificou a Lei nº 6.019 de 1974 (GARCIA, 2017).

A Reforma Trabalhista, promulgada em 2017, facilita a terceirização como forma de contrato de trabalho. A prestação de serviços em favor das tomadoras de serviços, que antes poderia ser prestada de forma restrita e exclusivamente no desempenho das atividades-meio, a partir da nova regulamentação, prevê como lícita a terceirização de quaisquer atividades desempenhadas pelas tomadoras, inclusive sua atividade principal. Ressalta-se, contudo, que a empresa prestadora de serviços deve possuir capacidade econômica compatível com a execução de seus serviços (SILVA, 2017, p. 181).

Nesse sentido, a nova redação do art. 4º-A da Lei de Trabalho Temporário, conferida pela Lei nº 13.467/2017, em seus dois parágrafos prevê o dever de administração, remuneração e gerência dos trabalhadores por parte da empresa contratada, e a não configuração de vínculo empregatício neste tipo de relação contratual, assim dispõe:

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

§ 1º. A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º. Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Sendo assim, a distinção entre atividades secundárias e atividades principais, adotada pelo item III da Súmula nº 331 do TST, assim como pela jurisprudência, não mais prevalecem, dando espaço para a fixação da seguinte tese do Supremo Tribunal Federal - STF, com repercussão geral, no dia 30 de agosto de 2018:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (BRASIL, STF, 2018).

A Lei nº 13.429/2017 acrescenta o art. 4º-B na Lei de Trabalho Temporário, regularizando e prevendo os requisitos mínimos para que uma empresa possa oferecer serviços à terceira pessoa, quais sejam: a inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica e registro na Junta Comercial e capital social compatível com o número de empregados. Ainda, acrescentou o art. 4º-C que prevê as seguintes garantias ao terceirizado (Lei nº 6.019/74):

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

I - relativas a:

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

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

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

§ 2º. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta **poderá** disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes (Lei nº 6.019/74, com redação da Lei nº 13.467/17) (grifo meu).

A mesma Lei nº 13.467/17, inseriu ainda o art. 5º-A na Lei nº 6.019/1974 para dispor que a prestação de serviços terceirizados poderão ser aquelas relacionadas a quaisquer atividades, inclusive a atividade principal da tomadora de serviços (SILVA, 2017, p. 8).

Ainda, no mesmo dispositivo 5º-A, a Lei nº 13.429/17 complementa com outros cinco parágrafos que, em síntese feita pelo autor Otávio Pinto e Silva, prevê o seguinte no que tange aos trabalhadores terceirizados:

[...] vedando a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato. Esclareceu que os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes, e que é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Previu que a contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante ou local por ela designado. Estabeleceu, por fim, que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, asseverando que o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei n. 8.212/1991 (SILVA, 2017, p. 8-9).

A terceirização deve implicar na prestação de serviços específicos, não deve, portanto, limitar-se ao fornecimento de trabalhadores por intermédio de empresa

interposta. Nesse sentido, a redação do art. 5-B da Lei nº 9.019/74, incluído pela Lei nº 13.429/17, que prevê a necessidade de conter expressamente os seguintes requisitos: especificação do serviço a ser prestado pela empresa contratada, qualificação das partes, prazo para a realização do serviço e o valor em todos os contratos de prestação de serviços entre empresas (GARCIA, 2017).

Outra novidade trazida pela Lei nº 13.467 é a inclusão do art. 5º-D na Lei de Trabalho Temporário de 1974, que dispõe que o trabalhador demitido não poderá oferecer serviços à mesma empresa na figura de empregado da empresa contratada antes do transcurso do prazo de dezoito meses, à contar da data da demissão. Tal medida tem como objetivo evitar a pejetização. Vejamos o entendimento de Otavio Pinto e Silva:

Procura-se evitar a fraude por meio da chamada *pejetização*, ou seja, a contratação de empregados sob a forma de pessoa jurídica. Entretanto, após o referido prazo de 18 meses, é justamente isso o que pode acabar acontecendo, gerando fraude ao vínculo de emprego, o que é vedado pelo art. 9º da CLT. [...] Após o referido prazo, [...] essa substituição de empregados diretos por terceirizados pode acabar acontecendo na empresa, que deixa de ser empregadora e passa a ser apenas tomadora (contratante). (SILVA, 2017, p. 9).

Por fim, a Lei nº 13.429/17 deu nova redação ao art. 10 da Lei nº 6.019/74, prevendo a inexistência de vínculo empregatício entre a empresa tomadora de serviços e os empregados contratados por meio de empresa de trabalho temporário. Ainda, em seu §1º prevê o prazo máximo de contrato temporário, sendo vedado o excesso do prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não, podendo ser, nos termos do §2º, prorrogado por até noventa dias (art. 10, da Lei de Trabalho Temporário).

A contratação de um serviço específico de atividade produtiva enseja no resultado de um produto final de melhor qualidade no mercado. Justifica-se que, face à evolução tecnológica e às diferentes técnicas de produção, outras empresas podem ser melhor capacitadas na composição de determinadas etapas do processo produtivo. Assim, natural “que seja admitida a celebração de contratos com empresas especializadas para o fornecimento de suas específicas atividades econômicas aos interessados” (SILVA, 2017, p. 9). Dando como exemplo a indústria de construção civil: uma empreiteira pode buscar a contratação de outra empresa especializada para a verificação da qualidade do concreto a ser usado na obra.

No que diz respeito às garantias dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços é a principal medida jurídica de combate a eventuais problemas na relação triangular que compõem a terceirização, de modo que é possível prever que a Justiça do Trabalho deverá continuar enfrentando um grande número de ações judiciais sobre o tema (SILVA, 2017, p. 11).

3.3.1 A desconstrução da relação de emprego

O objetivo principal da terceirização é trazer os benefícios da flexibilização, agilidade e competitividade para a empresa no mercado de trabalho. Busca-se, como propósito, a transformação dos custos fixos em variáveis, viabilizando o melhor aproveitamento da ordem produtiva e, com a conseqüente redução de despesas, gerar numerário para investir em tecnologia ou no desenvolvimento do próprio empreendimento e produtos. Destaca-se que, diante da flexibilização das normas trabalhistas, é encargo dos sindicatos o papel de fiscalizar e participar nas negociações coletivas, que podem dar origem a condições *in melius*, bem como a condições *in peius*, assim, de modo a garantir a continuidade empregatícia do trabalhador e a sobrevivência da empresa. Sustenta-se, também, que a terceirização oportuniza ao funcionário a realização do sonho de viver o próprio negócio, através da criação de empresas que disponibilizarão serviços de meio àquelas que oferecem o serviço/produto final. Assim, esta poderá focar na qualidade do produto/serviço que será disponibilizado no mercado de trabalho, conseqüentemente barateando o preço final dos produtos que chegam ao consumidor (MARTINS, 2012, p. 11). Ainda, elucida o autor:

Exemplo mais evidente da terceirização é o realizado na indústria automobilística, em que praticamente esta apenas monta o automóvel, sendo todas as peças fabricadas por terceiros, seguindo a padronização imposta pela montadora de veículos. Trata-se, portanto, de terceirização na atividade-fim da empresa, que é produzir o automóvel (MARTINS, 2012, p. 11).

Ocorre que, no que diz respeito às articulações dos sindicatos, a estudiosa Rúbia Zanotelli de Alvarenga alerta para o enfraquecimento diante de uma classe terceirizada, vejamos:

Nesse limiar, o próprio modo de produção terceirizado fragmenta a classe trabalhadora em sua atuação política e sindical, com a alta rotatividade dessa mão de obra que não integra efetivamente, a cadeia produtiva da empresa, propiciando uma desarticulação desses terceirizados para lutar pelos seus direitos (ALVARENGA, 2016, p. 221).

Inicialmente, a flexibilização das relações de emprego, neste caso a terceirização, tem como escopo compatibilizar o crescimento econômico com inovações tecnológicas e métodos de gestão de mão de obra. Ocorre que a terceirização acaba por reduzir significativamente encargos trabalhistas e previdenciários, pelo que anseiam as empresas que, com a terceirização de trabalhadores nas suas atividades, fomentam o subemprego e desemprego. A justificativa, de forma simples, da precarização da relação trabalhista é porque as tomadoras de serviços, “ao pagarem menores salários, ao empregado, promovem a diminuição de seu poder aquisitivo e desaquecem o mercado de consumo” (SILVA; BERNARDELI, 2017, p. 16-17).

Cabe destacar, também, que nas questões atinentes ao Direito do Trabalho, estas devem ser abordadas com foco no seu objetivo visceral, que é a proteção do trabalhador na relação contratual entre desiguais. Considerando-se que o trabalhador dispõe de sua integralidade física e moral em benefício do empregador, é imprescindível a existência de mecanismos que respeitem e defendam a condição humana deste empregado. Numa relação triangular, na qual duas empresas estreitam relação jurídica de oferta e tomada de serviço “X”, o trabalhador é submetido às normas e condições provenientes de um contrato de natureza civil e/ou comercial no qual sequer faz parte, contudo, não lhe é facultada a liberdade de deliberar acerca da contratação (ALVARENGA, 2016, p. 219).

Na terceirização muitos dos direitos trabalhistas são perdidos, principalmente a carteira assinada e os benefícios decorrentes do contrato de trabalho, o que não deixa de ser uma forma de flexibilização desses direitos, mormente diante da diferenciação das situações, que trazem inclusive situações *in peius* ou *in melius* ao trabalhador (MARTINS, 2012, p. 29).

A precarização da relação de trabalho, quando esta se trata da terceirização, é caracterizada pela ampliação das jornadas de trabalho, índices elevados de acidentes de trabalho, aumento da rotatividade da mão de obra, crescimento de formas cruéis de exploração dos empregados, aumento na taxa de desemprego (ALVARENGA, 2016, p. 224).

E, por fim, pode-se concluir que, de acordo com os ensinamentos de Leda Maria Messias da Silva e Muriana Carrilho Bernardeli:

Comumente, a terceirização vem sendo utilizada como meio de desonerar o empregador das obrigações trabalhistas advindas das relações empregatícias, promovendo crescente exploração de grande contingente de trabalhadores vulneráveis em prol do lucro desmedido (SILVA; BERNARDELI, 2017, p. 17).

4 TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO TRABALHO DECENTE

Neste capítulo, busca-se confrontar a terceirização e o trabalho decente, procurando esclarecer de que forma a terceirização impacta na sociedade. Serão trazidos para análise alguns dados estatísticos anteriores à Reforma Trabalhista, eis que, todavia, não constam dados pós Reforma disponíveis, no que diz respeito às relações de trabalho terceirizadas.

Segundo Sérgio Pinto Martins, na seara empresarial, a necessidade de especialização e aperfeiçoamento do dinamismo produtivo é que origina a terceirização. A implementação da atividade terceirizada resultou em importante fonte de estratégia organizacional para as empresas. No entanto, as relações triangulares na seara trabalhista são uma realidade já vivenciada por milhares de brasileiros, não se trata apenas de uma tendência de modernização. E, portanto, merece atenção, na consequência que acarreta, principalmente no que tange aos impactos na vida do trabalhador, figura hipossuficiente, carente da proteção estatal para a garantia de condições mínimas de vida (MARTINS, 2012, p. 31-33).

4.1 Quarteirização e pejetização como consequências da terceirização

A pejetização, atividade ilícita, é caracterizada pela exigência por parte do empregador, face ao empregado, da criação de personalidade jurídica como condição essencial para a prestação dos serviços que pretende contratar. Assim, está caracterizada a terceirização por meio da pejetização, ou seja, não há o envolvimento

de intermediadoras ilícitas na relação de emprego, mas o próprio empregado assume o papel de “concessor do serviço” e do empregado terceirizado (PEREIRA, 2015, p. 27).

Martins (2009) também esclarece a ilicitude da terceirização quando o intermediário não possui requisitos básicos (flagrante pejetização), como, por exemplo, um terceirizado que não possua um estabelecimento próprio, vejamos:

Se o terceirizado vai trabalhar no mesmo local, fazendo os mesmos serviços, no mesmo horário de trabalho, prestando serviços com exclusividade ao suposto terceirizador, sendo que a empresa terceirizada nem mesmo tem estabelecimento próprio, não se pode pensar, evidentemente, em terceirização, mas em contrato de trabalho. Se o empregador tem por objetivo unicamente reduzir despesas e encargos sociais ou até os salários de seus funcionários, fazendo terceirização ilegal, inexistirá a terceirização, pois será vedado o *leasing* de mão de obra (MARTINS, 2009, p. 160).

No que diz respeito à quarteirização, esta é lícita quando se tratar de serviços técnicos especializados. E, para sua aplicação de forma regular, assim como na terceirização, é necessário que o objeto do contrato entre as empresas seja acerca de serviços técnicos especializados solicitados pela tomadora do serviço. Portanto, a “aludida excepcionalidade deverá ser comunicada aos sindicatos dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais” (PEREIRA, 2015, p. 18-19).

Em outras palavras, a quarteirização é a terceirização da terceirizada, ou seja, quando uma empresa prestadora de serviços subcontratada, é gerenciada por outra empresa, que não a tomadora de serviços (TEIXEIRA; ANDRADE; COELHO, 2016, p. 231).

Nesse caso, Pereira (2015, p. 23) esclarece que “na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, aplica-se a responsabilidade solidária cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços”.

Além disso, a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços (artigo 4º-A, parágrafo 1º, da Lei 6.019/1974, incluído pela Lei 13.429/2017). A parte final desse dispositivo expressamente permite a chamada *terceirização em cadeia*, em que a empresa prestadora de serviços subcontrata outras empresas para a realização dos serviços contratados pela empresa tomadora. A rigor, essa hipótese pode se distinguir da *quarteirização*, na qual certa empresa é contratada para administrar e gerir os diversos contratos de prestação de serviços mantidos pela empresa contratante (GARCIA, 2018).

Como inicialmente analisado, a relação de emprego, qualificada pelos artigos 2º e 3º da CLT, quando presentes os requisitos de continuidade, subordinação mediante remuneração, não se permite cogitar a inexistência da relação empregatícia, pois seria flagrante fraude da relação laboral. E, no que diz respeito ao art. 9º da mesma lei, são nulos os atos praticados com o intuito de fraudar a aplicação das normas trabalhistas (SEVERO; MAIOR, 2017, p. 39).

4.2 Terceirizando o Trabalho Decente

Um estudo realizado pela CUT (Central Única de Trabalhadores) reuniu dados acerca da terceirização e seu impacto sobre as relações laborais. Em 2013, 26,8% da população trabalhadora brasileira do mercado formal era terceirizada, totalizando 12,7 milhões de assalariados. Porém, de acordo com o estudo, caso as estatísticas contemplassem os trabalhadores informais, esse número seria superior (CUT, 2015, p. 13).

Os empregados intermediados sofrem discriminação no ambiente de trabalho, percebem salários mais baixos, o que muitas vezes obriga o trabalhador a prorrogar sua jornada de trabalho para elevar sua remuneração e, de modo geral, tampouco contam com o apoio de um sindicato representativo (MAEDA, 2017, p. 111).

A relação laboral triangular transforma o terceirizado num subtrabalhador, muitas vezes tratado como objeto dentro da empresa, impedido de se integrar com os demais colegas, sendo, muitas vezes, tratado como “inferior” aos empregados diretamente contratados (MAEDA, 2017, p. 11).

Neste sentido:

Muito mais do que salários diferentes, esses trabalhadores recebem tratamento diverso. Não frequentam o mesmo refeitório, nem usam o mesmo uniforme. Não são reconhecidos como colegas de trabalho nem como empregados. São invisíveis em seus ambientes de trabalho. A tomadora, de preferência, desconhece seus nomes, para evitar qualquer espécie de vínculo, mesmo o mais elementar vínculo humano de solidariedade e reconhecimento recíproco (SEVERO; ALMEIDA, 2014, p. 153).

No que diz respeito aos dados colhidos pela CUT, os trabalhadores terceirizados, em 2013, perceberam remuneração média inferior a 24,7% em

comparação aos empregados diretos. No que diz respeito à jornada de trabalho, os terceirizados cumpriram 3 horas a mais por semana, quando comparados aos demais. Ainda, no que tange à rotatividade dos postos de trabalho, enquanto a permanência no emprego para os trabalhadores diretos é de 5,8 anos, para os terceirizados é de 2,7 anos, em média. Resultando, portanto em 64% de rotatividade nos empregos intermediados e 33% naqueles diretamente contratados (CUT, 2015, p. 15).

De acordo com Martins (2012, p. 31), a terceirização é uma técnica de grande valia para as empresas, que fazem uso do método para organização e gerenciamento das atividades empresariais. Se antes a empresa era obrigada a desempenhar todas as funções pertinentes à colocação do produto fim no mercado de trabalho, com a terceirização seria possível melhorar o desempenho de sua empresa, focando apenas naquilo que é de sua especialidade e terceirizando as demais atividades.

Contudo, Vitor Araújo Filgueiras assevera que:

As empresas definem a terceirização e a defendem para se focar nas suas atividades principais, mas querem terceirizar as suas atividades principais. Essa contradição revela o cinismo da estratégia patronal, pois, na verdade, a divisão de atividades entre empresas independentes nunca definiu, nem foi objetivo, da terceirização. A terceirização é método de acumulação do capital via precarização do trabalho (precarização demonstrada por vasta produção científica) e toda a retórica empresarial sobre essa forma de gestão do trabalho sempre foi empiricamente inconsistente (FILGUEIRAS, 2015, texto digital).

Com relação às vantagens, Sérgio Pinto Martins aponta que o trabalhador também pode se beneficiar da terceirização, sustentando que o fenômeno possibilita que o indivíduo deixe seu posto de empregado para se tornar patrão, ao criar sua própria empresa de serviços. Mas também levanta algumas desvantagens:

Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo. O ambiente de trabalho em que passa a trabalhar o obreiro na terceirizada pode ser degradado, mormente quando as subcontratadas não têm a mesma estrutura das empresas tomadoras do serviço. O trabalhador também pode ser deslocado para empresas que são instaladas em regiões ainda não industrializadas, o que importa reduzida organização sindical ou sindicatos fracos, que não tem poder de negociação (MARTINS, 2012, p. 34).

O dossiê da Central Única dos Trabalhadores (2015, p. 30) assegura que, atualmente, a pulverização das categorias de empregados, decorrente da

terceirização, resulta também na fragmentação das bases sindicais. Representados por diferentes sindicatos, muitos com pouca organização e poder de negociação frágil, os terceirizados acabam tendo seus direitos e garantias expostos, sem receber a devida proteção.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 511, estabelece como requisito para a organização sindical a mesma categoria profissional e a Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, inciso II, consagrou o princípio da unicidade sindical. No entanto:

[...] a representação por categoria impossibilita a existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir apenas um único sindicato da categoria profissional em uma mesma base territorial (unicidade sindical). Estes dois aspectos da organização sindical formam uma estrutura pulverizada e fragmentada, com sindicatos divididos em inúmeras categorias profissionais e com unidades que chegam ao nível municipal (CUT, 2015, p. 30).

Otávio Pinto Silva também defende o enfraquecimento sindical sofrido pelos trabalhadores terceirizados. Segundo ele, a falta de representatividade das entidades estatais, que teriam como função a negociação de melhores condições, através de acordos e convenções coletivas, para com o desempenho das atividades terceirizadas, deixa os empregados sem amparo e a mercê das imposições patronais irregulares (SILVA, 2017, p. 15).

No que tange à pulverização dos sindicatos, o entendimento de Maurício Godinho Delgado:

É que a terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados (DELGADO, 2015, p. 532).

Um dos mais tristes cenários decorrente da terceirização, sem dúvida, são os frequentes acidentes e mortes dos trabalhadores. “São inúmeros os acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados computados todos os anos” (CUT, 2015, p. 24). As empresas não investem em medidas de segurança, nem mesmo quando as atividades desempenhadas pelos terceirizados apresentam situações de maior vulnerabilidade.

Neste cenário de acidentes fatais no âmbito laboral, o setor da construção civil e o elétrico são os líderes em acidentes e mortes. Quando comparamos os empregados diretos e terceirizados do setor elétrico, por exemplo, estes têm 3,4 mais chances de sofrerem acidentes fatais durante o trabalho. Segundo a CUT (2015, p. 24), “Apenas em 2011, das 79 mortes ocorridas no setor, 61 foram de trabalhadores de empresas terceirizadas”.

Cabe destacar, também, a questão das condições análogas à escravidão, no cenário da terceirização, que, conforme o Procurador-geral Ronaldo Fleury, em entrevista ao El País, em 2017, afirmou que, na época, 92% dos trabalhadores em condições análogas à de escravo no Brasil são provenientes da terceirização (FLEURY, 2017, texto digital).

A terceirização acarreta em custos elevados para a sociedade, pois resulta no empobrecimento dos trabalhadores, na monetização da vida humana, perda da qualidade de serviços e produtos, agressões ambientais, dentre outras demais consequências face à precarização do trabalho (SOUTO, 2016).

Nesse diapasão colaciona-se o entendimento de Vítor Araújo Filgueiras:

[...] porque terceirização potencializa o despotismo patronal seja tornando os trabalhadores individualmente ainda mais vulneráveis, seja dificultando a imposição de limites aos ditames empresariais por ações coletivas ou por meio das instituições de regulação do direito do trabalho (FILGUEIRAS, 2015, texto digital).

Além dos riscos para a saúde, os acidentes e mortes ocorridos em meio à terceirização, é grande o número de empresas que dão calotes em seus funcionários, descumprem a legislação trabalhista, muitas vezes sumindo ao final da vigência dos contratos, deixando o empregado à mercê da luta pelos seus direitos pela via judicial (CUT, 2015, p. 21).

Sendo assim, destaca-se tal situação real vivenciada pelos trabalhadores dos setores de asseio e conservação e de vigilância do Distrito Federal:

Os trabalhadores dos setores de asseio e conservação e de vigilância [...] são testemunhas dessa realidade. Um exemplo foi noticiado pelo Sindiserviços do Distrito Federal (DF), em maio de 2014. A empresa PH Serviços e Administração protagonizou um calote nos governos Federal e do DF e em mais de 7.400 trabalhadores. Segundo a entidade sindical, foi o maior calote já registrado pela entidade. Após o rompimento dos contratos de prestação de serviços com os órgãos públicos, a PH Serviços e Administração deixou

de pagar salários, vale transporte e tíquete alimentação dos trabalhadores (CUT, 2015, p. 21).

Ainda, nesse contexto de terceirização do trabalho, Otavio Pinto e Silva atribui ao fenômeno a fragilização do sistema de proteção trabalhista, resultando, portanto, na precarização dos direitos inerentes ao empregado. Vejamos o que se depreende do dossiê realizado pela CUT:

Fere-se o princípio da dignidade, ampliando os problemas estruturais e provocando, entre os terceirizados, inclusive doenças ligadas à saúde mental. A condição de terceiro torna-se, então, um muro invisível que impõe uma subcondição. Esta segregação interfere também na solidariedade entre os trabalhadores, dificultando a organização sindical e a negociação coletiva e reforçando a redução dos direitos dos terceiros. Os casos de discriminação e preconceito são de difícil enquadramento jurídico. Não existem estatísticas que amparem estudos e argumentos; as doenças psicológicas relacionadas a este tipo de precarização não são reconhecidas; [...] A discriminação talvez seja a face invisível da precarização do trabalho provocada pela terceirização, invisível para a sociedade, assim como os trabalhadores terceirizados em seus ambientes de trabalho, mas muito sentida por quem sofre desse mal (CUT, 2015, p. 29).

Insta destacar, portanto, que o contrato de terceirização das empresas, que tem por objetivo a proteção da ordem econômica, concomitantemente reduzem o padrão de proteção social do trabalhador para garantir o interesse individual e egoísta de seus negócios. Tal ato constitui instrumento de violação de garantias constitucionais coletivas dos trabalhadores, ofendendo o Princípio da Dignidade Humana (TEIXEIRA; ANDRADE; COELHO, 2016, p. 129).

Portanto, a contratação por meio de empresa de serviços afasta o empregado de seu verdadeiro empregador, o tomador do serviço, acarretando na violação de diversas normas como o Princípio da Isonomia, por exemplo. Também fragiliza a proteção dos direitos e garantias do terceirizado, chegando, inclusive, a reduzir seus direitos. Em suma, a terceirização acarreta na redução salarial, fragmentação da categoria sindical, com o conseqüente enfraquecimento dos sindicatos, dificuldade de executar créditos trabalhistas, discriminação no ambiente de trabalho, maiores jornadas de trabalho, altos índices de acidentes e mortes no âmbito laboral, perda de benefícios, menor segurança e aumento da rotatividade nos postos de trabalho. Ou seja, enquadrar a terceirização como promoção de trabalho decente é uma falácia, pois a terceirização acarreta na precarização da relação de trabalho (MAEDA, 2017, p. 111).

4.3 Metas alcançadas e não alcançadas pela Agenda Nacional de Trabalho Decente

Como já tratado no final do primeiro capítulo, a Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD nasceu com o escopo de assegurar a promoção do trabalho decente por meio do crescimento econômico, assegurar a efetiva aplicação dos princípios e direitos fundamentais, ampliar e promover a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores, bem como aniquilar a desigualdade social por meio da inclusão social e inclusão no mercado de trabalho (OIT, 2006).

Em meados de 2006 foram estabelecidas as três prioridades que estruturam a ANTD, sendo elas: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (OIT, 2006, p. 03).

O Brasil apresentou significativa expansão da oferta de emprego no período computado entre 2006 a 2009, sendo que a taxa de desemprego recuou de 10,0% para 8,4%. Mesmo com a crise econômica que assolava a sociedade internacional em meados de 2008, o Brasil continuava a ver sua economia crescer, restando, por consequência, a alta do mercado de trabalho brasileiro. No que diz respeito ao rendimento médio dos trabalhadores, este teve aumento de 10,1%. Já o nível de informalidade decaiu e a cobertura da Previdência Social foi estendida para a gama de trabalhadores antes desprotegidos (OIT, 2010, p. 09).

Entre 2003 e 2010 o índice de reajuste do salário mínimo atingiu a média de 70% acima da inflação. Esse crescimento foi resultado da Política de Valorização do Salário Mínimo, acordada entre o governo e centrais sindicais. Tal crescimento beneficiou milhões de brasileiros, contribuindo para com o crescimento econômico do país e o giro do capital (OIT, 2010, p. 09).

No que diz respeito aos brasileiros submetidos à extrema pobreza, houve uma sensível redução no que diz respeito à renda familiar, que caiu de 0,5809 em 2003 para 0,515 em 2008. Contudo, para o contingente da população de mulheres e da população negra, o avanço foi mais significativo, sendo que a porcentagem da população considerada abaixo da linha da pobreza foi diminuída em 10,3% no caso

das mulheres brancas, 14,3% para as mulheres negras e 15,2% para os homens negros (OIT, 2010, p. 10).

No que tange à classe média, a Agenda Nacional de Trabalho Decente apresentou, com base nos índices apresentados pela Fundação Getúlio Vargas, que a classe média passou de 46,7% da população geral, em dezembro de 2006, para 53,6%, em dezembro de 2009. Aponta, ainda, que a classe conjunta ABC atingiu seu maior nível em dezembro de 2009, se comparado ao mesmo mês em cada ano desde 2002 (OIT, 2010, p. 09).

Outro importante dado que se depreende da ANTD é a taxa de redução da pobreza de pessoas com o rendimento mensal inferior a R\$ 145,00, que passou de 28,12% em 2003 para 16,02% em 2008. Ainda, entre janeiro de 2003 até o final de 2005 haviam sido criados pouco mais de 3,5 milhões de novos empregos formais no Brasil, resultando na média de aproximadamente 108 mil empregos formais por mês (OIT, 2010, p. 10).

Com relação à contribuição com o PIB (Produto Interno Bruto), o Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (IPEA, 2014, p. 27) destacou que cada trabalhador ocupado contribuiu com cerca de R\$ 40.592,12, em valores do último trimestre de 2012, sendo que, a despeito das variações negativas, no que se refere à mesma contribuição, esta se elevou para R\$ 46.965,26 por trabalhador ocupado em 2012. Ou seja, de 1995 a 2012, a taxa de crescimento médio foi de 0,9% ao ano, sendo que de 2007 em diante, o aumento da produtividade foi na média de 1,8% ao ano.

Como apontado no IV Relatório Nacional de Acompanhamento dos ODM, a inclusão de mais brasileiros no mercado de trabalho formal e a política de valorização real do salário mínimo foram os principais fatores de redução da pobreza extrema na última década, o que indica a sustentabilidade desse processo. Atualmente, de modo geral, são os trabalhadores com vínculos precários, ou inexistentes, que permanecem na pobreza extrema (IPEA, 2014, p. 27).

No que tange ao trabalho infantil (aqui considera-se a faixa de 5 a 17 anos), a Agenda Hemisférica para geração de Trabalho Decente (OIT, 2006, p. 35) estabelece como objetivo a eliminação progressiva do trabalho infantil, restando como meta a eliminação dos piores tipos de trabalho infantil até o ano de 2015 e erradicação total do trabalho infantil até o ano de 2020. O documento indica, ainda, que o Brasil, por

meio de ações específicas, conseguiu reduzir a taxa de atividade laboral de crianças e adolescentes, entre 10 e 17 anos, em 36,4% entre os anos de 1992 e 2004.

O trabalho forçado, por sua vez, também teve como meta a erradicação gradual, sendo estipulada como meta a redução entre 20% a 35% o número de trabalhadores em regime de trabalho forçado até o ano de 2015. Estima-se que neste mesmo ano restavam, ainda, em situação de trabalho forçado, cerca de 25 mil e 40 mil pessoas. Os motivos pelos quais ainda persistem essas modalidades degradantes de trabalho é a sobrevivência, por parte do trabalhador e os motivos econômicos que beneficiam as empresas (OIT, 2005, p. 47).

Nesse contexto, o Brasil tomou importantes providências em relação ao trabalho forçado:

Uma mudança de grande importância foi o fato de o trabalho forçado, além de delito penal, passar a ser considerado uma grave violação dos direitos humanos [...]. Outro avanço importante foi a adoção e a confirmação, pela Justiça do Trabalho, das decisões judiciais por danos morais; com isso, os empregadores são obrigados a pagar altas indenizações aos trabalhadores. [...] O Estado brasileiro tem sido muito ativo, criando a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e adotando um Plano Nacional para a Erradicação de Trabalho Escravo. Além disso, o Ministério do Trabalho elaborou uma “lista suja”, com os nomes de empresas que utilizavam mão-de-obra escrava e que, a partir deste momento, passam a estar impedidas de receber recursos públicos. Desde 2003, os trabalhadores resgatados da condição de escravidão têm direito automático ao seguro-desemprego por um período de três meses; a partir de dezembro de 2005, passaram a ter direito também aos benefícios do programa “Bolsa Família”. Em maio de 2005 foi firmado um Pacto Nacional contra o Trabalho Forçado, coordenado pela OIT e o Instituto Ethos de Responsabilidade Social, por meio do qual um número expressivo de empresas públicas e privadas se comprometeram a não comprar produtos feitos com mão-de-obra escrava e a contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e degradante na cadeia produtiva. Em dezembro de 2005, a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) decidiu recomendar a todos os seus associados a suspensão de créditos às empresas incluídas na “lista suja” (OIT, 2005, p. 47-48).

Em uma operação realizada pela Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais, juntamente com o Ministério Público do Trabalho e a Polícia Rodoviária Federal, no final de janeiro de 2018, no município de Santa Bárbara do Monte Verde, atingiu 133 trabalhadores, sendo que 40 deles estavam em situação análoga à escravidão, em uma fazenda dedicada para o corte e empilhamento de toras de eucalipto (BRASIL, 2018):

No decorrer da operação, os auditores-fiscais comprovaram **terceirização** ilícita e responsabilizaram a siderúrgica, que não reconheceu o vínculo

trabalhista com os trabalhadores, apesar de ter arcado com o pagamento dos valores referentes às verbas rescisórias. A ação resultou na expedição de guias de seguro desemprego a todos os resgatados, pagamento das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores, um montante de cerca de R\$ 480.000 e emissão de 31 autos de infração (BRASIL, 2018) (grifo meu).

Ainda, de acordo com o Ministério do Trabalho (2018), foi constatado no referido caso, que os trabalhadores foram aliciados por “gatos”, intermediadores de mão de obra e eram expostos às condições degradantes de trabalho:

De acordo com o relatório da ação fiscal, o descaso e a precariedade a que foram submetidos os trabalhadores ficaram evidentes no modus operandi da contratação – “(...) desde o recrutamento realizado, através de interpostas pessoas, cujos ‘gatos’ identificados ao longo da fiscalização não deixaram dúvidas dessa prática em seus depoimentos, trazendo fortes indícios de cometimento do crime de tráfico de pessoas, passando pelo descontrolado da jornada de trabalho, com atividade aos domingos e feriados e ignorando os descansos semanais obrigatórios, até o encerramento dos contratos de trabalho sem os devidos acertos rescisórios” (BRASIL, 2018).

Em fevereiro de 2019, em operação para o combate ao trabalho escravo, a Inspeção do Trabalho resgata 26 empregados em situação análoga à de escravo em carvoarias de Minas Gerais. Na operação foi constatado que cerca de 100 trabalhadores estavam com a situação ilegal, sendo que:

Uma das carvoarias, no município de Coração de Jesus, surpreendeu a equipe de fiscais pela grande quantidade de fornos, cerca de 300. Foi a maior carvoaria já fiscalizada em Minas Gerais. Ali foi constatada terceirização irregular de 85 trabalhadores, explorados por intermediadores de mão-de-obra. Cerca de 20 desses trabalhadores sequer tinham registro em carteira de trabalho (BRASIL, 2019).

Contudo, trabalhadores com ensino superior eventualmente são vítimas de ilegalidades na contratação laboral. Em uma ação contínua de dezembro de 2017 até agosto de 2018, foi constatado em operação da Secretaria de Inspeção do Trabalho realizada em hospitais na Rede D’Or São Luiz, no Rio de Janeiro, resultou no flagrante de 1.606 médicos e 380 fisioterapeutas trabalhando sem o devido registro, por meio de terceirização ilícita (BRASIL, 2018).

Por fim, insta mencionar que outro importante foco do trabalho decente é a diminuição das desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, negros e brancos. Ocorre que, de acordo com estudo publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2019, as mulheres correspondem a salários 20,5% inferior, quando comparadas aos homens, ambos na faixa de 25 e 49 anos. Em

2018, a desigualdade salarial batia o patamar de 23,4%, com salários mais altos para os trabalhadores do sexo masculino (IBGE, 2019).

Ainda, de acordo com as informações que se depreendem dos dados de catalogação de 2015 pela OIT, em conjunto com o governo brasileiro, entre 2006 e 2011, os resultados para as prioridades inicialmente apontadas foram:

- Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento: 47,2% das metas haviam sido logradas em sua integralidade ou parcialmente, 25,0% não haviam sido alcançadas e 27,7% das metas não tinham elementos suficientes para verificar o cumprimento;

- Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas: 55% das metas foram parcial ou inteiramente cumpridas, 20% não haviam sido logradas e não haviam elementos para verificar o cumprimento de 25% das metas;

- Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática: quase 67% das metas foram alcançadas, e 33,3% não possuíam elementos para verificação do cumprimento (ABRAMO, 2015, p.137-138).

Considerando o Plano de Trabalho Decente anteriormente traçado, 51,5% das metas haviam sido atingidas total ou parcialmente, 20,9% não haviam sido cumpridas e não havia sido possível verificar os elementos necessários para a verificação do alcance de 27,4% das metas (ABRAMO, 2015, p.137-138).

4.4 Trabalho Decente para todos, utopia ou possibilidade?

Conforme tratado no capítulo primeiro, a OIT tem por objetivo incorporar na sociedade internacional uma política social de cooperação e de desenvolvimento social relacionando todos os sistemas jurídicos nacionais existentes. A medida visa melhorar a vida dos trabalhadores, por meio das melhorias decorrentes da implementação de normas protetivas internacionais para os trabalhadores, bem como o reconhecimento universal dos Direitos Humanos dos Trabalhadores (ALVARENGA, 2016, p. 101).

Na Constituição da Organização Internacional consta como encargo da OIT auxiliar as Nações do mundo na execução de programas que busquem propiciar emprego integral para todos, de modo a possibilitar a elevação dos níveis de vida; oportunizar a todos os trabalhadores o direito de ocupar cargo empregatício que lhe satisfaça plenamente, ainda, que lhe seja oportunizado o uso de suas habilidades e conhecimentos em benefício do bem geral (OIT, 1946, p. 21).

Nesse diapasão, também consta no documento que é do encargo da OIT:

[...] favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados; d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica; 21 f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa; (OIT, 1946, p. 21).

Por fim, insta esclarecer que também é de incumbência da OIT estender a todos os trabalhadores a proteção à saúde e vida, proteger a infância e a maternidade, garantir a todos as mesmas oportunidades no que tange à educação profissional (OIT, 1946, p. 21).

Para que de fato sejam alcançados os objetivos propostos pela OIT, para a promoção do trabalho decente, são desenvolvidos projetos governamentais, em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho, como, por exemplo, Cooperação Sul-Sul para a Promoção do Desenvolvimento Sustentável por meio do Trabalho Decente e da Proteção Social (2014-2017), Projeto de Apoio ao Programa de Parceria para a Prevenção e Eliminação do Trabalho Infantil nas Américas (2009-2018), Consolidando e Disseminando Esforços para Combater o Trabalho Forçado no Brasil e no Peru (2012-2018), dentre outros (OIT, 2017).

Atualmente, está vigendo no Brasil o Projeto Cooperação Sul-Sul para a promoção do trabalho decente em países produtores de algodão na África e na América Latina, o projeto teve início em 2015 e deve perdurar até novembro de 2019. O objetivo é a promoção do trabalho decente através do desenvolvimento da

capacidade das instituições públicas em desempenhar e implementar políticas e programas nacionais e regionais no setor produtivo de algodão (OIT, 2017).

O Governo do Estado da Bahia, através do investimento de mais de R\$ 3,6 milhões de reais, realizado por entidades civis e instituições governamentais, tem por objetivo promover quinze novos projetos concernente à Agenda Bahia do Trabalho Decente. O montante aplicado é oriundo de multas aplicadas pelo MPT em detrimento daqueles que estão em desacordo com a legislação trabalhista (BAHIA, 2019, texto digital).

De acordo com o Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte da Bahia, Davidson Magalhães, "Isso retorna para projetos que estimulam o trabalho decente. Esta é uma política de inclusão social muito importante, em um momento em que o mundo do trabalho sofre uma precarização no Brasil. No segundo semestre, novos editais serão lançados" (BAHIA, 2019, texto digital). Dentre as iniciativas pretendidas, algumas delas são a erradicação do trabalho infantil, promoção da igualdade de gênero, raça e da pessoa com deficiência, erradicação do trabalho escravo (BAHIA, 2019, texto digital).

Como meio de extinguir a prática da terceirização precária e, simultaneamente promover um ambiente de trabalho decente no contexto nacional, é indispensável que ocorram campanhas de conscientização e alerta da população acerca da existência de formas indignas de trabalho, como, por exemplo, àquelas análogas ao de escravo. Outra forma que contribuiria para a promoção do trabalho decente é a participação dos empregados nos lucros da empresa, de maneira a incentivar o trabalhador a produzir com mais qualidade no desempenho de suas atividades (SILVA; BERNARDELI, 2017, p. 18).

Neste sentido, os ensinamentos de Leda Maria Messias da Silva e Muriana Carrilho Bernardeli:

Como propostas para a prevenção de abusos no ambiente de trabalho terceirizado cita-se a conscientização social, maior fiscalização e aplicação de penalidades por órgão como Ministério Público, atuação efetiva dos sindicatos na proteção aos trabalhadores, atuação do Poder Judiciário na aplicabilidade de sanções condizentes, objetivando assim evitar a perpetração da injustiça e manutenção da paz social (SILVA; BERNARDELI, 2017, p. 20).

Conforme o sociólogo Luís Miguel Luzio dos Santos (2014, p. 04), riqueza e bem estar-social são incompatíveis na aceleração das forças produtivas neoliberais de autorregulação dos mercados, o que resulta na condenação de gerações inteiras à miséria, além de favorecer a concentração de renda, também coloca em perigo os avanços democráticos. Resta aos indivíduos a busca pela solução de seus problemas, sistêmicos e estruturais, de forma individual, resultando no agravo da injustiça social.

A centralidade atribuída à solidariedade parte da premissa de que não existe autonomia do eu: só somos o que somos porque somos seres sociais interdependentes. Estamos interconectados numa teia de relações compartilhadas, em que quanto maior o número de conexões percebidas, mais se desenvolve a capacidade de realização do ser humano e se potencializa sua sociabilidade. O vínculo social não pode ser visto como exclusivamente utilitarista, racional ou contratual, mas também como emocional, afetivo e cooperativo. A razão necessita de solidariedade para que não destrua a si mesma; por outro lado, a solidariedade precisa da razão para não cair no sentimentalismo ingênuo, o que obriga a um processo dialógico contínuo entre essas diferentes dimensões, geralmente entendidas separadamente e não de forma complementar (SANTOS, 2014, p. 02).

Por fim, a solidariedade e suas manifestações organizadas estão de acordo com o universo que concebe o tecido social, transcorrendo modelos de Estados, empresas e entidades da sociedade civil. Essas diferentes manifestações, em verdade, enroscam-se e se influenciam concomitantemente num jogo de progressos e retrocessos que se estabelecem numa equação dinâmica trabalhosa de apanhar em toda a sua amplitude. Neste sentido:

Não existe linearidade, mas uma teia complexa de relações em que inúmeras causas se desdobram em múltiplos efeitos, em que o passado não garante a compreensão do futuro e as distintas forças apresentam-se em contínuo estado de tensão (SANTOS, 2014 p. 02).

5 CONCLUSÃO

Como visto, a OIT desempenha seus esforços na busca pela universalização e normatização acerca das relações de trabalho e tem por objetivo promover trabalhos decentes de qualidade, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidades humanas.

Em meados do Século XIX, houve uma explosão de manifestações e movimentações da massa operária, que, em condições de trabalho subumanas, lutavam pela implementação de políticas públicas de proteção e dignidade para o trabalhador.

Nesse contexto, surge, o Direito do Trabalho de forma embrionária, através da luta de classes, juntamente com o Princípio da Proteção. Portanto, na condição de protetor do empregado, o Direito do Trabalho tem por base o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, bem como o referido Princípio da Proteção. Ambos os Princípios, compõem o núcleo de todo o ordenamento jurídico trabalhista. Assim, em havendo a flexibilização das normas trabalhistas, encontra-se o resultado da não proteção à parte hipossuficiente. Portanto, o direito do trabalho deixa de cumprir com o seu objetivo existencial de proteger a dignidade humana do trabalhador através do trabalho decente.

Findada a Primeira Grande Guerra, a pressão popular para que o Tratado de Paz também adotasse normas que garantissem direitos trabalhistas foi acolhida e a

Organização Internacional do Trabalho finalmente surgiu na Conferência da Paz, em junho de 1919.

Vinculada às Nações Unidas, a OIT tem por função a promoção de critérios basilares e padrões internacionais de proteção do trabalhador e promoção de dignidade e bem-estar social.

Em meio à intensificação da globalização e, em detrimento ao acúmulo cada vez maior de capital, o trabalhador passou a ocupar um lugar de hipossuficiência na relação contratual, sofrendo com jornadas exaustivas de trabalho, acidentes no âmbito laboral, recrutamento de mão de obra, desemprego, salários ínfimos e desiguais, vulnerabilidade de mulheres e crianças, trabalho análogo ao de escravo, miséria e fome.

Porquanto a vulnerabilidade do trabalhador, em 1999, a OIT dá forma ao conceito de trabalho decente, e inicia a busca pela promoção de trabalhos com o mínimo de garantias para os empregados.

O trabalho decente, então, é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT que são: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, promoção de empregos produtivos e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Contudo, para a efetiva aplicação do trabalho decente, foi criada a Agenda Nacional de Trabalho Decente, que nada mais é do que uma política institucional que busca incentivar a promoção do trabalho digno. Implica no compromisso de atingir metas e cumprir com objetivos, compartilhados entre governos e organizações de empregadores e trabalhadores em diversos países em torno dos quatro objetivos estratégicos.

Assim, insta trazer à baila a análise feita acerca da terceirização, que, por seu caráter de flexibilizar a relação justrabalhista, implica na precarização das condições de trabalho, resultando na violação dos direitos sociais dos trabalhadores, inclusive o trabalho decente.

A relação, que antes composta pelo binômio, empregado X empregador, agora passa a ser composta por relação triangular. Ou seja, entre a relação do empregado

e empregador há uma terceira pessoa, a qual lhe incumbe fiscalizar, orientar e remunerar o trabalhador, muito embora o serviço seja direcionado ao tomador.

A CLT, antes da Reforma Trabalhista, fazia jus ao seu caráter protetivo, não previa a aplicação da terceirização nas relações de labor (exceto pela previsão do Art. 455, CLT), sendo legitimada em alguns casos isolados, através das normas previstas na Súmula 331 do TST e na Lei 6.019/74, bem como em demais previsões específicas que não foram o objeto do presente estudo.

Porém, a Reforma Trabalhista viabiliza a terceirização em todos os tipos de atividades. Flagrante contradição com sua base principiológica, eis que números expressivos comprovam que os trabalhadores terceirizados não estão mais sob a égide trabalhista e sim à mercê das empresas que compõem o polo de empregadoras. Estas, eventualmente empresas fantasmas, ou então, empresas exclusivamente aliciadoras de mão de obra, que expõe o empregado a atividades degradantes, inseguras, como, por exemplo, o trabalho análogo ao de escravo, praticado em grande escala no Brasil.

Pois bem, em análise acerca da relação empregatícia, conclui-se que o vínculo de trabalho continua sendo o mesmo, ou seja, a relação trabalhista contratual continua sendo formada pela dualidade Capital X Trabalho. Portanto, injustificada a implementação da terceirização no contexto laboral.

Insta destacar que, quando retiramos direitos dos trabalhadores, implicando na desestruturação de sua vida econômica, social, familiar, resultando em desconforto físico e psíquico, sendo que, muitas vezes resultando na perda da vida de cidadãos que cumprem extensas jornadas de trabalho, sem a mínima segurança disponibilizada, contribuímos para o enfraquecimento da economia, pela qual justamente se argumenta beneficiar da terceirização.

Portanto, a terceirização acarreta, como demonstrado através de dados, em danos prejudiciais aos trabalhadores, principalmente os menos instruídos. A precarização da relação laboral, por meio da terceirização, resulta no descumprimento do trabalho decente e na grave violação dos Princípios da Proteção e Dignidade da Pessoa Humana.

Com a terceirização foi dado início ao processo de desvalorização e desproteção do trabalhador hipossuficiente, resultando na condenação de grandes massas à miséria, além de beneficiar a concentração da renda em pequenos grupos e implicar em perigo para os avanços democráticos do País que, no nosso caso, caminha rumo à injustiça social.

REFERÊNCIAS

ABAMO, Laís. **Uma década de promoção de trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em 04 jun. 2019.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada.** Colaboração dos advogados André Luiz Paes de Almeida, Caroline Z. G. Paes de Almeida, Marina Batista S. L. Fernandes e Paulo Octávio Hueso Andersen. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos Humanos dos Trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2016.

_____. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos.** São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Trabalho Decente.** Direito Humano e Fundamental. São Paulo: LTr, 2006.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho Decente como um Direito Humano.** São Paulo: LTr, 2015.

BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE. **Funtrad – Fundo de Promoção do Trabalho Decente.** Disponível em: <<http://www.setre.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=195>>. Acesso em: 20 mai. 2019.

_____. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE. **Fundo do Trabalho Decente financia 15 novos projetos.** Disponível em: <<http://www.setre.ba.gov.br/2019/04/1902/Fundo-do-Trabalho-Decente-financia-15-novos-projetos.html>>. Acesso em 04 jun. 2019.

_____. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE. **Fundo do Trabalho Decente financia 15 novos projetos**. Publicado em 11/04/2019. Disponível em: <<http://www.setre.ba.gov.br/2019/04/1902/Fundo-do-Trabalho-Decente-financia-15-novos-projetos.html>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Org. **Trabalho e Igualdade**. Tipos de Discriminação no Ambiente de Trabalho. Adroaldo Junior Vidal Rodrigues et. al., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, Escola Judicial do TRT 4ª Região, 2012.

_____. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade. In: **Âmbito Jurídico.com.br**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7913>. Acesso em: 09 abr. 2019.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho**. Globalização e Direitos do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

BRAGA, Rui. Lei da terceirização é a maior derrota popular desde o golpe de 64. In: **CartaCapital**. 10 de abril de 2015. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/lei-da-terceirizacao-e-a-maior-derrota-popular-desde-o-golpe-de-64-2867/>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 18 mai. 2019.

_____. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 18 mai. 2019.

_____. **Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 24 mai. 2019.

_____. **Decreto nº 73.841, de 13 de maio de 1974**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 24 mai. 2019.

_____. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 24 mai. 2019.

_____. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art2>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. Ministério da Economia. Secretaria de Trabalho. **Superintendência de Minas Gerais liberta 40 trabalhadores em fazenda de eucaliptos**. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/5470-superintendencia-de-minas-gerais-liberta-40-trabalhadores-em-fazenda-de-eucaliptos>>. Acesso em: 04 out. 2018.

_____. Ministério da Economia. Secretaria de Trabalho. **Inspeção do Trabalho resgata 26 trabalhadores em carvoarias de MG**. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/6871-inspecao-do-trabalho-resgata-22-trabalhadores-em-carvoarias-no-norte-de-mg>>. Acesso em: 04 out. 2018.

_____. Ministério da Economia. Secretaria de Trabalho. **Audidores atuam Rede D'Or no Rio: 1,6 mil médicos sem registro**. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/6326-audidores-autuam-rede-d-or-no-rio-1-6-mil-medicos-sem-registro>>. Acesso em: 04 out. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal – STF. **Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmula 256, TST**. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=256>>. Acesso em: 24 mai. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmula 331 do TST**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 24 mai. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Princípio da Proteção em Xeque**. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/128111>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. Organizadores: Luiz Alexandre Carta Winter e Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: ATLAS S.A., 2015.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. 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: 04 jun. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Revisto e ampliado. 15. ed., São Paulo: LTr80, 2014.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O Princípio Protetor do Emprego e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008.

FERRAZ, Fernando Basto. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização gera trabalho análogo à escravidão. In: **Viomundo**. Disponível em: <<https://www.viomundo.com.br/voce-escreve/vitor-araujo-filgueiras-terceirizacao-gera-trabalho-analogo-a-escravidao.html>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. **Terceirização e os limites da relação de emprego**: Trabalhadores mais próximos da escravidão e morte. Disponível em: <<file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/terceirizacaoartigo.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

FIGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTI, Sávio Machado. **Terceirização**: Debate Conceitual e Conjuntura Política. maio de 2015. Disponível em: <<file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/25699-53493-1-SM.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

FLEURY, Ronaldo. **Trabalho escravo**: “Há fazendas com hospitais par ao gado, mas o trabalhador não tem água tratada”. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/128111>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Terceirização na reforma trabalhista e impactos da recente jurisprudência do STF. In: **Consultor Jurídico**. 5 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-05/gustavo-garcia-terceirizacao-reforma-trabalhista-decisao-stf>>. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. Terceirização: Principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista. In: **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/488988927/terceirizacao-principais-modificacoes-decorrentes-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 01 jun. 2019.

GELEDÉS – Instituto da Mulher Negra. **DECLARAÇÃO MAR DE PLATA**. 5 de novembro de 2005. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/declaracao-mar-del-plata/>>. Acesso em: 20 mai. 2019

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a Uniformização das Normas Trabalhistas. In: **Revista Eletrônica. OIT**. Dezembro 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011_gunther_luiz_uniformizacao_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 mai. 2019.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012->

agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 04 jun. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA AVANÇADA. IPEA. **V Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=22538>. Acesso em: 20 mai. 2019.

_____. **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Relatório Nacional de Acompanhamento. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/140523_relatorioodm.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2019.

JUNIOR, Ophir Cavalcante. **A Terceirização das Relações Laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

MAEDA, Patrícia. **A Era dos Zero Direitos**. Trabalho Decente, Terceirização e Contrato Zero-Hora. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2018, Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172733/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 20 mai. 2019.

_____. **Curso de Direito do Trabalho, Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo/SP: Saraiva, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172733/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 mai. 2019.

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

_____. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 12. ed. rev. ampl., São Paulo: Atlas, 2012.

NAÇÕES UNIDAS. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 18 mai. 2019.

_____. **Assembleia Geral. 66ª Sessão**. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/summit2005/World%20Summit%20Outcome-ptREV.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2019.

_____. **No Rio Grande do Sul, OIT discute políticas de emprego juvenil e trabalho doméstico**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/no-rio-grande-do-sul-oit-discute-politicas-de-emprego-juvenil-e-trabalho-domestico/>>. Acesso em: 15 mai. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed., São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502217362/cfi/3!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 20 mai. 2019.

NOVO, Benigno Nuñez. O direito internacional do trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XX, n. 165, out 2017. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19814&revista_caderno=16>. Acesso em: 04 jun. 2019.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. 4. ed., São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553604494/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 18 mai. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Pacto internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966**. Promulgado por meio do Decreto nº 591, de 1992. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Agendas de Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302662/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 mai. 2019.

_____. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em 20 mai. 2019.

_____. **Conferência Internacional del Trabajo**. Memoria del Director General: Trabajo decente. 87ª reunión. Ginebra, junio de 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#1.%20La%20finalidad>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

_____. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2019.

_____. **Consolidando e Disseminando Esforços para Combater o Trabalho Forçado no Brasil e no Peru**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/programas-projetos/WCMS_430934/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. **Cooperação Sul-Sul para a Promoção do Desenvolvimento Sustentável por meio do Trabalho Decente e da Proteção Social**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/programas-projetos/WCMS_442918/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. **Os Sindicatos e a OIT**. Genebra: OIT, 1979.

_____. **Projeto Algodão com Trabalho Decente.** Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS_451695/lang--pt/index.htm>.
Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. **Projeto de Apoio ao Programa de Parceria para a Prevenção e Eliminação do Trabalho Infantil nas Américas.** Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS_451690/lang--pt/index.htm>.
Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. **Trabalho Decente.** Disponível em:
<<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em:
09 abr. 2019.

_____. Secretaria Internacional do Trabalho – Brasil. **Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015.** Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2019.

PEREIRA, Leone. Terceirização: aspectos atuais e polêmicos. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 41, n. 162, p. 15-43, mar./abr. 2015. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93394/2015_pereira_leone_terceirizacao_aspectos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 jun. 2019.

PINHEIRO, Carla. **Direito Internacional e Direitos Fundamentais.** São Paulo: Atlas, 2003.

SANTOS, Luís Miguel Luzio dos. **Socioeconomia, solidariedade, economia social e as organizações em debate.** São Paulo: Salta, 2014.

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

SCHMITZ, José Carlos. A DIGNIDADE HUMANA, O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. In: **Revista Jurídica.** CCJ ISSN 1982-4858 v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012.

SEVERO, Valdete Souto. Não à terceirização! In: **Jusbrasil.** Disponível em:
<<https://trt-4.jusbrasil.com.br/noticias/100577592/artigo-nao-a-terceirizacao-por-valdete-souto-severo-juiza-do-trabalho-da-4-regiao>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

SEVERO, Valdete Souto; ÀLMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho.** Averso a Precarização. v. 1. São Paulo: LTr, 2014.

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

SILVA, Leda Maria Messias da; BERNARDINELLI, Muriana Castilho. **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno.** São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Otavio Pinto e. Terceirização e a Reforma Trabalhista. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 51, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125416/2017_silva_otavio_terceirizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 jun. 2019.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **A Organização Internacional do Trabalho e a Agenda de Trabalho Decente**. São Paulo: LTr, 2017.

STURMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed., ampl. e atual. até ago/1998, São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed., ampl. e atual., São Paulo: LTr, 1997.

_____. Conferência. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. In: **Revista Eletrônica. OIT**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 mai. 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; RODRIGUES, Hélio; COELHO, Elaine d'Ávila (orgs.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. Disponível em: <<C:/Users/Windows%2010/Downloads/precarizacaoweb.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

UNITED NATIONS. Human Rights. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 18 mai. 2019.