

O TRABALHO DECENTE VIOLADO PELA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Antônio Leonardo Amorim¹

Aldo Almeida Nunes Filho²

Francisco Quintanilha Veras Neto³

RESUMO

O trabalho decente instituído pela Organização Internacional do Trabalho foi inserido no Brasil pelo memorando de entendimento, que culminou no Plano Nacional do Trabalho Decente em 2006. A terceirização trabalhista no Brasil, traz a precarização do trabalho, fazendo com que o trabalho que até então era excepcional possa se tornar regra e, com menos direitos, menos garantias, causa impactos negativos e violadores de direitos humanos dos trabalhadores. Com isso, ao passo que o Brasil reafirma seu compromisso internacional com a Organização Internacional do Trabalho em fomentar a existência em todo território nacional do trabalho decente. Nesse sentido, a presente pesquisa analisa o trabalho decente violado pela terceirização trabalhista regulamentada pelo Brasil no ano de 2017, bem como descreve os impactos dessa nova relação de trabalho.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Direitos Fundamentais; Trabalho Decente; Terceirização Trabalhista.

ABSTRACT

Decent work established by the International Labor Organization was introduced in Brazil by the memorandum of understanding, which culminated in the National Plan for Decent Work in 2006. Labor outsourcing in Brazil brings precarious work, making work that until then was exceptional situation can become the rule and, with fewer rights, fewer guarantees, it causes negative impacts and violates the human rights of workers. With this, while Brazil reaffirms its international commitment with the International Labor Organization to promote the existence of decent work throughout the national territory. In this sense, this research analyzes decent work violated by labor outsourcing regulated by Brazil in 2017, as well as describing the impacts of this new work relationship.

Keywords: Human rights; Fundamental rights; Decent Work; Labor Outsourcing.

1. INTRODUÇÃO

A terceirização trabalhista no Brasil tem sua manifestação no ano de 1960, caracterizando-se pela ocorrência de utilização da prestação de serviços sem a contratação direta do trabalhador pelo tomador. Essa forma de prestação de trabalho, inicialmente teve seu

fundamento na especialidade, pois não seria justificável que um trabalhador, empregado de uma empresa (terceiro), realizasse as atividades para outra (tomador), que poderia contratá-lo diretamente.

Ante a ausência de regulamentação própria da terceirização a interpretação se dava

¹ Professor Adjunto A no Curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus do Pantanal, Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina amorimdireito.sete@hotmail.com

² Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Estado de Derecho y Gobernanza Global pela Universidad de Salamanca, Espanha. Coordenador Geral do Núcleo de Estudos em Tribunais Internacionais da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (NETI/USP) aldofilhoo@outlook.com

³ Doutorado em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Pós-doutorado em Direito pela UFSC. Atualmente é Professor Titular da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. quintaveras@gmail.com

pelo Tribunal Superior do Trabalho em Súmulas orientou sua utilização, e, após várias tentativas legislativas, apenas em 2017, no contexto da reforma trabalhista, foi aprovada a Lei n.º 13.429/2017, a qual trouxe que a terceirização pode ser realizada em qualquer atividade do tomador, pondo fim ao fundamento da especialização e da divisão de atividades da terceirização.

A prestação de serviços do empregado, no contexto da relação de emprego é objeto de proteção no ordenamento interno e internacional, por isso, a Organização Internacional do Trabalho vem atuando na promoção do trabalho humano com a edição de várias Convenções das quais emergiu o conceito de trabalho decente, que foi inserido no Brasil em 2006 por meio do Plano Nacional do Trabalho Decente.

Diante dessa situação da terceirização podendo ser exercida em qualquer atividade do tomador e sem garantir a igualdade salarial, passou-se a questionar se o trabalho decente está sendo violado pela terceirização trabalhista regulamentada pelo Brasil? A resposta a essa indagação será perseguida por esta pesquisa, que será obtida por meio do método hipotético dedutivo, da pesquisa bibliográfica, documental e comparada.

2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Com a utilização da metodologia de revisão bibliográfica e da análise documental,

com abordagem qualitativa, sabe-se que toda pesquisa nasce de uma questão problema. Assim, diante do fato de que a implantação da terceirização trabalhista no Brasil surge em contexto de reformas e mitigações de direitos fundamentais dos trabalhadores, surge o problema desta pesquisa: o trabalho decente está sendo violado pela terceirização trabalhista regulamentada pelo Brasil?

A formulação deste problema de pesquisa segue, também, as diretrizes de Prodanov e Freitas (2013, p. 122), para quem o problema de pesquisa deve observar a viabilidade, a relevância e a novidade, além de ser “fruto de revisão de literatura e reflexão pessoal”.

Partindo do problema, este trabalho conta com a formulação de uma hipótese, a fim de que esta se constitua como uma resposta suposta e provisória ao problema (Prodanov; Freitas, 2013), qual seja, a de que, a regulamentação da terceirização trabalhista viola o conceito de trabalho decente.

3 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL E TRABALHO DECENTE

A terceirização trabalhista teve como fundamento inicial a necessidade de implemento de atividades especializadas por meio de contratação de um terceiro, o que justifica inclusive a sua existência como nova frente de relação de trabalho. Muito embora tenha sido esse o fundamento inicial, a forma como foi

regulamentada a terceirização de liberalidade em toda e qualquer atividade do tomador, não é suficiente a dar cumprimento à fundamentação de sua criação, qual seja, a especialidade da mão de obra terceirizada.

Com isso, diante da possibilidade da contratação da terceirização em qualquer atividade do tomador, sem qualquer distinção, deve inicialmente demonstrar o que é a terceirização trabalhista regulamentada pela Lei n. 13.429/2017.

3.1 REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA – LEI N.º 13.429/2017

Em razão da inexistência de norma que tratasse diretamente do tema terceirização e por continuar o tema ser regulado no Brasil por meio do entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2017 houve uma modificação, visto que a terceirização trabalhista agora foi regulamentada por lei.

A aprovação da terceirização trabalhista no Brasil tem estrita correlação com a ocorrência da Reforma Trabalhista, justamente pelo fato que ambas as regulamentações trataram de direitos trabalhistas dos empregados no mesmo ano (2017) e por guardarem correlação na inovação de novos pressupostos regulamentadores das normas de direito do trabalho. Por isso, o ano de 2017 foi responsável por trazer novas perspectivas para o direito do trabalho, que na visão de Márcio Túlio Viana

(2017, p. 237) pode ser compreendido como período sombrio de retrocessos.

O direito muda rotineiramente, o mesmo direito de dez anos atrás certamente não será o mesmo daqui há vinte anos, por vezes pode ser que essa mudança causará prejuízos diretamente aos interessados como também poderá ser meio suficiente de promoção social, por isso, deve-se cada instituto ser analisado casuisticamente (Viana, 2017).

Como se pode observar, o art. 9º, §3º, da Lei n.º 6.019/1974 o legislador admitiu que no trabalho temporário não existe nenhuma diferenciação sobre atividade fim ou atividade meio, ao afirmar que “o Contrato de Trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”.

Do texto legal, extrai-se a expressa retirada da discussão da existência ou não da permissão de que o temporário (terceirizado entendido pela doutrina) pudesse com sua mão de obra exercer funções na atividade fim da empresa tomadora. Porém, Márcio Túlio Viana (2017, p. 124) diverge nesse ponto, justamente porque atividade fim e atividade meio no trabalho temporário tem a seguinte disposição “a lei não autoriza a terceirização na atividade fim. Só o faz na relação de trabalho temporário, o que não é novidade, já que sempre se entendeu assim”.

O tema terceirização no Brasil foi regulamentado pela Lei n.º 13.429/2017, que entrou em vigor em 31 de março de 2017 e, responsável por alterar a Lei n.º 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário), que altera a redação de alguns artigos da referida lei e acrescenta outros, objeto de estudo será apenas a regulamentação da terceirização trabalhista.

O art. 4-A, disciplina sobre as empresas que se envolvem na relação trabalhista de terceirização, ao dispor que “empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos” (Brasil, 2017). Entende-se que, quando o legislador estabelece que a empresa prestadora de serviços por meio de terceiros poderá exercer qualquer atividade (referência a menção “prestar à contratante serviços determinados e específicos), desde que pré-estabelecida anteriormente em um contrato significa que não há mais diferença em atividade fim e atividade meio, logo, deixa de existir a necessidade de diferenciação feita entre as atividades essenciais da empresa contratante” (Assis, 2018, p. 55).

Rubiane Solange Gassen Assis (2018, p. 55) entende que “a nova legislação estabelece a obrigatoriedade de concessão aos empregados da empresa terceirizada de idênticas condições concedidas aos empregados da empresa tomadora de serviços”. Com isso, muito embora tenha-se doutrinas protetivas que ainda afirmam que a terceirização poderá ocorrer apenas na

atividade meio, não é o que dispõe o art. 4-A, da Lei n.º 13.429/2017, logo, muito embora essa liberação em qualquer atividade do tomador seja prejudicial ao empregado terceirizado, deve ser observada em razão do imperativo legal existente.

Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2017, p. 15) apresentam críticas sobre a liberação da terceirização em todas as atividades do tomador afirmando que a prática da terceirização esvazia toda e qualquer forma de dimensão comunitária das empresas.

É indubitável que a liberação da terceirização em qualquer atividade do tomador é suficiente a causar prejuízos aos empregados que estão na empresa tomadora, para os terceirizados que não receberão o mesmo salário que os da empresa tomadora, isso são fatores suficientes a demonstrar que a terceirização é meio suficiente para violar direitos sociais mínimos dos trabalhadores (Assis, 2018, p. 56).

Com o objetivo de resguardar direitos dos empregados terceirizados, o legislador estabeleceu que a empresa denominada de contratada, para funcionamento prescinde de alguns requisitos, que pelo art. 4º-B, são chamados de “requisitos para funcionamento”.

O art. 5º-A estabelece que o contratante pode contratar “serviços determinados e específicos”, isso é suficiente para que ocorra a liberação da terceirização em toda e qualquer atividade do tomador. O contrato que rege a relação entre tomador e empresa prestadora é de

natureza civil, logo, na formalização desse contrato será especificado quais os serviços prestados pelo terceirizado, sendo vedado posteriormente que o empregado terceirizado realize qualquer outra atividade distinta da pactuada. Caso a empresa contratante entenda pela necessidade de realização de novas atividades, deve aditar o contrato e incluir as novas atividades, como dispõe o §1º, do Art. 5º-A.

Insta consignar que, o direito do trabalho sempre teve o viés protetivo, por entender que o empregado na relação de trabalho não tem o mesmo poder de barganha que o empregador (paridade nas negociações), por isso então foi denominado de “hipossuficiente” e as normas trabalhistas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu conjunto normas direitos, que além de proteger o empregado cria a ele obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Porém, a história mudou para esses trabalhadores, seja para o terceirizado quanto para o empregado que tenha vínculo empregatício diretamente nas funções da empresa, resultado disso é a terceirização e reforma trabalhista.

A mudança do direito do trabalho se deu por fortes pressões econômicas, seja no sentido de regularizar a terceirização ou no de mitigar direitos como ocorreu também na reforma

trabalhista, pois essas normativas vieram a “*priori*” na justificativa da crise econômica e que era necessário a ocorrência de melhorias nesses setores para estimular o desenvolvimento econômico e, por via reflexa o social do país, com isso, a princípio parece que a terceirização e a reforma trabalhista se apresentam como algo necessário.

A terceirização trabalhista no Brasil muito embora tenha surgido com o objetivo de dinamizar as frentes de trabalho, bem como de trazer a especialidade, é totalmente o oposto da forma como foi instituída pela Lei n.º 13.429/2017, pois, na verdade traz mão de obra de baixo custo para as empresas.

A promessa do aumento de postos formais de trabalho com a terceirização não se verificou, visto que a Câmara dos Deputados em 03.07.2018 veiculou uma notícia² em sua página social afirmando que após seis meses da reforma trabalhista e da terceirização não se verificou o aumento da oferta de emprego, e asseveraram que na verdade o impacto gerado pela Lei n.º 13.467/2017 foi de precarização da mão de obra trabalhadora e não de promoção de novos postos de trabalho.

Assim, ao estudar detidamente os contornos e promoção da terceirização, assim como da reforma trabalhista, “*in totum*”, tem-se verificado que a norma inovadora não tem

² Notícia disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/559839-ENTIDADES->

AVALIAM-QUE-OFERTA-DE-EMPREGO-NAO-CRESCEU-COM-REFORMA-TRABALHISTA.html. Acesso em 02 de jan. de 2024.

promovido o trabalho humano em condições dignas (igualdade salarial, mesmas condições de emprego, melhoria das relações trabalhistas, mesma jornada de trabalho), pelo contrário trazem mitigações e desprezam direitos sociais básicos, quando da criação de uma subclasse denominada de “terceirizados”.

Dito isso, tem-se que a lei da terceirização trabalhista não se demonstra alinhada aos princípios da igualdade, liberdade e da dignidade do trabalhador, os quais tem estrita correlação com a força do trabalho humano.

4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COM A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA REGULAMENTADA

A nova realidade financeira e econômica que vive o Brasil impõe-se ganhos, com alta produtividade, qualidade nos serviços prestados, porém condicionando essa ocorrência ao menor preço, para que se tenha chances de competitividade com o acirramento da concorrência existente no mercado de consumo, isso já foi alertado há muito tempo pelos economistas (Girardi, 1999, p. 24).

Além disso, a terceirização na visão dos economistas é meio suficiente de dinamizar e modernizar as atividades das empresas, em diversos seguimentos e frentes, em especial nos processos de gestão de pessoas (Girardi, 2006, p. 26-27). No mesmo sentido, os economistas afirmam que a terceirização é meio eficaz para a criação de novas empresas, de forma que esses

estabelecimentos podem contribuir para a economia, como ensina Ciro Pereira Silva (1997, p. 40) ao afirmar que “como se fossem microrganismos organizados confederativamente, sob o pressuposto de que hoje é muito mais importante ser o melhor do que o maior”.

A terceirização, como vem sendo afirmada, foi instituída com o objetivo da especialidade, porém, com as leis, decretos e emendas constitucionais editadas (decretos-leis ns. 1.212 e 1.216, 200/1967, 62.756, de 1968, Leis n.º 4.886/1965, 5.645/1970, 6.019/74, 7.102/83, 8.863/1994, 9.017/1995, 9.472/97, 13.429/2017 e Lei 13.467/2017, e as Emendas Constitucionais n.º 9/1995 e 8/1995), verificam-se que não foram reguladas formas de trabalho especializada, mas sim, utilização de mão de obra barata e legítima a contratação de mão de obra que não se demonstra qualificada.

Quando da análise detida de todas essas regulamentações sobre terceirização não se verifica a busca pela regulamentação da atividade terceirizada qualificada, o que deveria ser o motivo fundamentador da regulamentação dessas atividades, pois verdadeiramente os terceirizados têm ocupado cargos que não são de especialização em uma empresa, como por exemplo o segurança de banco, atendente de “*call center*”, atividades terceirizadas para extração de petróleo em refinarias, correspondente bancário, dentre outras

atividades legitimadas aos poucos pelo legislador.

Nessa perspectiva, a terceirização na verdade não busca a especialidade, mas a redução de custos pela empresa, como pode ser verificado com base nos indicadores do CNI (Confederação Nacional da Indústria), a qual em busca dos motivos pelo qual a terceirização tem ocorrido afirma que “o principal motivo para se terceirizar é a redução de custos: 88,9% das empresas afirmam que contratam serviços terceirizados com esse fim” (Brasil, 2017, p. 1).

Vários são os impactos que a doutrina e dados disponíveis em órgãos públicos que pesquisam as relações de trabalho e emprego, como o DIEESE, Agência Brasil, Confederação Nacional da Indústria, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho. Os efeitos da regulamentação da terceirização serão sentidos com o passar dos anos, justamente pelo fato de que na concepção moderna a terceirização tem sido vista como uma forma de alcance da mão de obra mais barata e não especializada, apenas com o fim de diminuir custos de produção para as empresas (Assis, 2018, p. 50).

Um dos efeitos da terceirização é a informalidade dos empregados terceirizados, o que se dá em razão da não vinculação do terceirizado diretamente ao tomador, além do fato da alta competitividade nas relações de trabalho. A terceirização trabalhista na verdade

“não contribui em nada para fortalecer relações de trabalho equilibradas nem para melhorar o ambiente econômico” (Dieese, 2017, p. 10), por isso os impactos da regulamentação da terceirização podem ser sentidos em diversos setores e em diversas situações cotidianas da vida desses trabalhadores. Verifica-se que é causadora da informalidade do trabalho, pois são formas de trabalho que sempre ocorrem à margem do direito, além do mais, a subcontratação desses trabalhadores tem-se demonstrado como fator a ensejar a informalidade dessa relação de trabalho (Neves Delgado; Amorim, 2014, p. 12).

Outro impacto da regulamentação da terceirização está ligado ao salário do terceirizado, que segundo dados apresentados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada é significativamente menor que do empregado diretamente vinculado à contratante, e informa que o empregado terceirizado tem recebido em média 27% a menos que os empregados ligados diretamente ao tomador, o que é fator significativo nas relações de trabalho, pois em um contexto salário de mil reais, representa praticamente um terço do salário (Ipea, 2015, p. 30).

Juliana Giovanetti Pereira da Silva e Lais Giovanetti (2015, p. 60) acentuam que “a discriminação salarial e a precarização das condições laborais são efeitos concretos verificados nos vários contratos de intermediação de mão de obra firmados a cada

dia, todos que parecem privilegiar a livre iniciativa constitucional, em detrimento de um mínimo de respeito”. Diante do exposto, depreende-se que o capital é incisivo e irá mitigar o trabalho quantas vezes forem necessárias para que se mantenha.

Sobre as diferenças de remuneração, o DIEESE (2017, p. 8) faz as seguintes afirmações “de 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%. Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021”.

A empresa contratante deixa de contratar empregados diretamente para optar pela empresa terceirizada, e paga a essa um valor que representaria em tese o que pagaria a seus empregados. A empresa terceirizada, que precisa aferir lucros, desconta do empregado terceirizado a sua “comissão”, logo, estamos diante do motivo pelo qual se tem menor salário para os empregados terceirizados (Neves Delgado; Amorim, 2014, p. 14). Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2014, p. 15) afirmam que “a remuneração dos trabalhadores terceirizados se concentra nas faixas de 1 a 2 salários-mínimos e de 3 a 4 salários-mínimos, enquanto os trabalhadores diretos estão mais distribuídos entre as variadas faixas salariais”.

Outro impacto percebido com a regulamentação da terceirização no Brasil está relacionado a jornada de trabalho dos

empregados terceirizados, já que “85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes” (Dieese, 2017, p. 13).

A jornada de trabalho do terceirizado por ser maior que a do empregado diretamente vinculado ao tomador se justifica pelo fato de que o empregado terceirizado por vezes não está vinculado no mesmo segmento, fator esse que ensejará a ocorrência de horas extraordinárias ou banco de horas (Neves Delgado; Amorim, 2014, p. 15).

A rotatividade no emprego pelos terceirizados é muito superior à do empregado com vínculo direto com o tomador. Muito embora se verifique com as pesquisas realizadas o aumento de postos de trabalho terceirizado, o que justificaria que essa forma de trabalho tem promovido o acesso ao trabalho, os dados apresentados pelo DIEESE são no sentido de que os terceirizados não conseguem se manter com vínculo empregatício, logo, do que adianta novos postos de trabalho sem que esse vínculo seja contínuo.

Os empregados terceirizados não permanecem no mesmo segmento pelo fato de que os trabalhos por eles realizados não são suficientemente instigadores a fazer com que mantenham relações trabalhistas com a empresa terceirizada, baixo salário, precarização da mão de obra, fatores esses que evidenciam o alto

índice de rotatividade dos terceirizados (Neves Delgado; Amorim, 2014, p. 15).

O dano existencial do empregado terceirizado também se verifica quando da ocorrência dessa forma de trabalho, e isso ocorre pelo fato de que os empregados terceirizados recebem salários menores que os empregados que trabalham ombro a ombro, tem jornada de trabalho maior que a desses empregados, bem como não utilizam do mesmo uniforme que os empregados terceirizados (Coutinho, 2015, p. 70).

Afirmam Juliana Giovanetti Pereira da Silva e Lais Giovanetti (2015, p. 61) que “o sofrimento psicológico causado no obreiro contratado por meio de empresa interposta, podendo levar a quadros de depressão, seja pela instabilidade no emprego, pela alta rotatividade (...) e pelo sentimento de inferioridade em relação aos trabalhadores efetivos.

O fato de ter salário menor, não pertencer ao mesmo grupo de empregados que consigo trabalham, tem-se demonstrado como meio suficiente a causar dano existencial a todos os empregados terceirizados, assim, Márcio Túlio Viana (2017, p. 233) ao comentar sobre os impactos da terceirização afirma que “não é apenas um descascado de sua condição humana, como também está sujeito, por isso mesmo, a ser jogado no lixo da rua com muito mais maturidade”.

Os empregados terceirizados investigados pelo IPEA na Universidade Federal

da Bahia apresentam a escolaridade de ensino médio completo de 58,1%, de ensino médio incompleto ou fundamental completo com 39% (Ipea, 2015, p. 122). Com isso, tem-se que a terceirização efetivada na UFBA está muito longe de conseguir alcançar seu objetivo inicial de busca da mão de obra especializada, já que os empregados terceirizados não apresentam a qualificação devida.

5 TRABALHO DECENTE NO BRASIL

O trabalho pode ser considerado como “toda atividade do homem, seja criando em si a sua vida, seja projetando-se no mundo exterior. Livre exaltação do eu profundo, explicação para o não-eu, sempre trabalho, tormento e destinação do homem, fadiga e alegria” (Bataglia, 1958, p. 25).

No entender de Maria do Rosário Palma Ramalho (2005, p. 13) o trabalho tem “a acepção moral e filosófica, o trabalho é encarado como um meio de realização espiritual e de promoção humana; numa acepção econômica, é perspectivado como um fator de produção; numa acepção sociológica, é visto como uma fonte profícua de relações e de conflitos sociais”

O trabalho humano tem diversas concepções, as quais em sua amplitude são capazes de dizer que ele é exercido mediante força humana, seja ela física ou intelectual, que é imprescindível para a realização de qualquer tarefa ou serviço, sendo assim, o trabalho

humano pode ser considerado como aquele que depende de uma atividade humana.

Diante disso, com vistas a melhorar e dar condições dignas para realização de toda forma de trabalho humano, tem-se o que dispõe o trabalho decente, o qual começou a ser desenhado pela Organização Internacional do Trabalho no ano de 1992, que por saber da necessidade de promover a igualdade de acesso ao trabalho produtivo das pessoas e na igualdade de oportunidades, deu início a um conceito com base na proteção social do trabalhador.

Ericson Crivelli (2010, p. 173) afirma que o trabalho decente é política pública normativa de enfoque integrado, que se apresenta como conjunto de políticas de ações alternativas ao processo de globalização.

O primeiro dele é a dignidade humana, que pode ser vista como “intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente (Silva, 2006, p. 146), por isso, que a Organização Internacional do Trabalho preocupada com a proteção e não retrocesso das normas trabalhistas que garantam direitos aos trabalhadores trouxe o conceito de trabalho decente, o qual deve incidir em todas as formas de realização do trabalho.

A dignidade da pessoa humana do trabalhador, na perspectiva de Ingo Wolfgang Sarlet (2008, p. 27) deve ser entendida como “um complexo de direitos e deveres

fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável”.

Nessas perspectivas, tem-se que a OIT traz um conceito de trabalho decente com vistas a afirmar que todo trabalho humano deve ser produtivo, adequadamente remunerado, além de ser exercido em condições de segurança, equidade, liberdade, livre de qualquer discriminação, com o único objetivo, garantir vida digna a todos os trabalhadores.

Ao estabelecer preceitos desse porte, tem-se que a Organização Internacional do Trabalho está na verdade objetivando a valorização da condição humana e da dignidade do trabalhador, pois está estabelecendo por via oblíqua condições de promoção da saúde do trabalhador, segurança e higiene, o que de fato apenas ocorrerá em decorrência do reconhecimento do pagamento de salário justo.

Outra característica que se tem para o trabalho decente é a de que ele protege o direito fundamental ao tratamento igual a todos os trabalhadores, independente de raça, cor, sexo, etnia e religião, trazendo a pessoa humana como valor intrínseco do ser humano que na sua individualidade deve ter respeitado a igualdade entre todos os trabalhadores, bem como veda qualquer forma de discriminação laboral, que na perspectiva do seu conceito traz afirmações no

sentido de garantia e promoção da existência de contraprestação justa e igual para todos.

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

Busca-se com a afirmação de proteção e promoção do trabalho humano, a necessidade de que sejam promovidos a liberdade sindical, os direitos de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de discriminação quando se trata de emprego, além disso, a erradicação de trabalho forçado e infantil. Além disso, promover por todos os meios o trabalho produtivo e de qualidade a todos os trabalhadores, ampliar significativamente por meio de políticas públicas a proteção social dos trabalhadores, bem como fortalecer o diálogo social entre todos os empregados e seus governantes.

Dito isso, o “trabalho decente é aquele que resume suas aspirações das pessoas durante sua vida de trabalho e, exatamente por isso, pode ser considerado como trabalho digno” (Romar, 2008, p. 1.288). O trabalho decente para a OIT não é apenas aquele desenvolvido com produtividade e adequadamente remunerado, mas também é aquele que o trabalhador se sinta livre para o seu exercício, que seja seguro, que esteja em condições de segurança.

A terceirização trabalhista por exemplo, ao ser instituída, a “*priori*” não se demonstra como uma legislação efetiva na proteção e promoção do trabalho decente, isso se dá porque em algumas categorias se verifica maior jornada de trabalho, menor salário, exercício de atividades que não são de especialidades, dentre outras situações que não se demonstram efetivas para a realização do trabalho decente como pretende a OIT.

A não verificação dos pressupostos do trabalho decente é suficiente a demonstrar que a terceirização não pode ser considerada como uma atividade humana em condições de promoção da dignidade da pessoa humana.

No ano de 2003 a Organização Internacional do Trabalho e o Brasil assinaram a agenda de trabalho decente, que veio a ser promovida no Brasil em 2006. O conceito de trabalho decente pela agenda do trabalho decente tem como objetivo trazer para o plano nacional o reconhecimento da liberdade, igualdade, segurança e equidade do emprego realizado de forma produtiva.

Nesse sentido, o conceito de trabalho decente também é trazido pelo Plano Nacional do Trabalho Decente (Brasil, 2010, p. 111)

A agenda segue a prioridade em três segmentos (Brasil, 2010, p. 1): “a geração de melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o

fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática”.

Além dessas sistemáticas de promoção de direitos humanos dos trabalhadores, a agenda busca a partir da realização do trabalho a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais. Ainda, é necessário que para a realização do trabalho decente, conforme exposto pela OIT e pelo Plano Nacional de Trabalho Decente, o trabalho a ser adequadamente remunerado.

6 EXISTE TRABALHO DECENTE NA TERCEIRIZAÇÃO?

Nesse tópico será verificado se terceirização trabalhista legitimada em 2017 pela Lei n.º 13.429/2017 está alinhada ao conceito de trabalho decente do plano nacional de desenvolvimento de 2006.

A terceirização trabalhista ao liberar em todos os aspectos a possibilidade da ocorrência do trabalho terceirizado é tendenciosa a não promover condições humanas fundamentais para o trabalho, como por exemplo, deixar de se observar os preceitos fundamentais expostos pela Constituição Federal. Nesse sentido, a terceirização institucionalizada sem ser uma mão de obra excepcional, ou utilizada para especialidade, vai de encontro com os preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, CF) e do valor social do trabalho (Art. 1º, IV, CF), os quais inclusive são

fundamentos do Estado Democrático de direito (Coutinho, 2015).

Por outro lado, a terceirização em qualquer atividade do tomador não será forma de redução de desigualdade social, pelo contrário, aumentará ainda mais a desigualdade social já existente, o que se extrai da nota técnica de 2017 da Dieese, ao afirmar que “a aprovação da Lei 13.429/2017, combinada com outras medidas propostas (...) afetarà drasticamente, para pior, as condições de vida dos trabalhadores brasileiros. (...) Em consequência, serão ampliadas as desigualdades sociais no país”.

A ocorrência do aumento da desigualdade social, de forma direta influenciará na governabilidade democrática do Brasil, que por ter muita diferença em decorrência da própria desigualdade social, terá dificuldade na governabilidade democrática do país. A terceirização regulamentada pela Lei n.º 13.429/2017, liberada em toda e qualquer atividade do tomador, deixando de lado a busca pela especialidade, não traz empregos com igualdade de oportunidade e de tratamento, pois como afirma a DIEESE (2017, p. 26) em nota técnica, as diferenças de remuneração e da jornada de trabalho são extenuantes.

Em decorrência do mandamento do trabalho decente, ratificado pelo Brasil internacionalmente e inserido no plano interno, bem como assinado o compromisso no Mercosul, de promover trabalhos com iguais condições de oportunidade e de tratamento, tem-

se que a pesquisa qualitativa apresentada pelo DIEESE, não demonstra suficientemente que a terceirização é capaz de promover esse ponto do trabalho decente.

Como pressuposto da equidade no trabalho, pode-se indicar o salário, o que como verificado no primeiro capítulo, o empregado terceirizado tem salário entre 23% e 27% menor que o empregado ligado diretamente ao tomador. O trabalho decente inserido no Brasil em 2006 tem o compromisso de assegurar a todos os trabalhadores humanos que sejam adequadamente remunerados, em decorrência de suas funções laborais exercidas.

Como demonstrado pelos dados colhidos pela DIEESE, o empregado terceirizado recebe seu salário entre 23% e 27% menos que o empregado diretamente ligado às atividades do tomador, e observa-se que como fundamentado no capítulo anterior, tendo por base que o salário-mínimo não consegue dar efetividade aos mandamentos constitucionais previstos no Art. 7º, IV, da CF, logo, não se verifica que a terceirização é capaz de pagar a esses empregados recebem são adequadamente remunerados.

A terceirização, instituída da forma como expressa pela Lei n.º 13.429/2017, em seu Art. 4º-A, que liberou essa forma de trabalho em toda e qualquer atividade do tomador, não é promotora do respeito, da difusão e dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, dos quais pode-se destacar o princípio da

proteção e o princípio fundamental internacional do direito internacional do trabalho de que o trabalho não é uma mercadoria.

Quanto ao princípio internacional que afirma que o trabalho não é uma mercadoria, esse tem sua origem no direito universal ao trabalho exercido em condições dignas, o qual deve ser promovido em um Estado Democrático de Direito (Art. 1º, III e IV, CF).

Gabriela Neves Delgado (2006, p. 12) afirma que “não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno”. E continua a afirmar que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (Neves Delgado, 2006, p. 13).

O trabalho decente no Brasil tem como objetivo diminuir os “elevados índices de rotatividade no emprego” (Brasil, 2010, p. 111), a terceirização trabalhista no Brasil, de outro lado, tem sido forma de trabalho que não consegue manter os empregados nos postos de trabalho, como se verifica dos dados apresentados pelo DIEESE (2017, p. 7) “em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já as atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses”.

Do mesmo modo, o trabalho decente no Brasil, busca reduzir “a pobreza e a desigualdade social” (Brasil, 2010, p. 111), ocorre que, a terceirização trabalhista no Brasil não tem sido promotora da diminuição da desigualdade social, na verdade tem é aumento significativamente essas diferentes, e isso se verifica em razão da jornada de trabalho superior dos empregados terceirizado, que segundo o DIEESE “85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes” (Dieese, 2017, p. 13). Com isso, tem-se que a forma como se opera a terceirização trabalhista no Brasil, não se verifica a promoção do trabalho decente neste seguimento.

7. CONCLUSÃO

A terceirização trabalhista é forma de realização de trabalho por meio de uma empresa interposta que presta serviço para uma empresa tomadora, a primeira é responsável pela contratação e direção dos trabalhos do empregado a ela ligado diretamente (terceirizado), de outro lado, a empresa tomadora dá as determinações gerais da forma como deve ocorrer a prestação do trabalho.

O conceito de trabalho decente no qual o Brasil se comprometeu internacionalmente (Conceito pela OIT e na Declaração Sociolaboral do Mercosul) inserido no plano

interno (Plano Nacional do Trabalho Decente) é forma de concretização do trabalho humano em condições dignas, dando cumprimento às normas internacionais do trabalho (no mesmo sentido de promoção), que reconhece o trabalho decente como aquele que é adequadamente remunerado, suficiente a inibir a desigualdade de renda e de oportunidade para os trabalhadores, como forma de promoção econômica, combatendo o trabalho escravo e erradicação de trabalhos forçados, com vistas a promover a igualdade social.

A terceirização trabalhista liberada em toda e qualquer atividade do tomador, sem qualquer distinção de atividade a ser realizada, perde o motivo inicial de sua legitimação para ocorrência, qual seja, o da especialidade.

Nessa perspectiva, a terceirização ao perder o caráter de forma de contratação que prima pela especialidade nas relações de emprego, passa a ser meio suficiente de contratação de empregados desqualificados e com menos custos para o empregador que, na era do capitalismo está mais preocupado com o acúmulo de capital que com a própria promoção de trabalho em condições dignas.

O trabalho terceirizado no Brasil não é especializado, pois a motivação das empresas em se ocupar dessa forma de mão de obra se fundamenta na redução de custos, uma vez que 88,9% das empresas brasileiras afirma que os motivos pelo qual têm buscado a opção do

trabalho terceirizado, é o baixo custo dos serviços prestados.

Ainda, a terceirização não promove a equidade no trabalho, pois verificou-se que a terceirização não assalaria os empregados que exercem as mesmas funções, porém vinculados em empregadores diferentes da mesma forma, do mesmo modo, é a jornada do trabalhador terceirizado, a qual é substancialmente superior.

A terceirização viola a continuidade das relações de trabalho, o que viola o estabelecido pelo trabalho decente no Brasil, que busca diminuir os elevados índices de rotatividade no emprego.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS. Rubiane Solange Gassen.

TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM:

Uma nova realidade? Revista Eletrônica do Tribunal Regional da 4ª Região, Ano XIV | Número 211 | Março de 2018. Disponível em: https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista_Eletronica/2017/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20n.%20211%20p%2050-59.pdf. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

BATAGLIA. Felice. **Filosofia do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958.

BRASIL. **Constituição (1988)**.

BRASIL. **Confederação Nacional da Indústria. Sondagem Especial: Terceirização**. Disponível em: https://bucket-gw-cni-static-cms-s3.amazonaws.com/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

BRASIL. **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: 07 de jan. de 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho na Paraíba. **Terceirizados sofrem mais acidentes no trabalho**. Disponível em: <http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 16 de julho de 1977. **Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional n. 8, de 1995**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 de jul. 1997. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 de mar. 2017. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

COUTINHO. Grijalbo Fernandes. **TERCEIRIZAÇÃO: Máquina de Moer Gente Trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

CRIVELLI. Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2010.

DIEESE. **Os impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

DIEESE. Nota Técnica. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho**.

Disponível:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

DRUCK. Maria da Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 15-43, 2016.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho, Conjuntura e Análise: Terceirização e Salários**. Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=26544&catid=184&Itemid=9. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

NEVES DELGADO. Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. Ed. São Paulo: LTr, 2006.

NEVES DELGADO. Gabriela. AMORIM. Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NEVES DELGADO. Gabriela. AMORIM. Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim: o valor social da livre iniciativa e a função social da empresa. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017. p. 13-19.

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

RAMALHO. Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina, 2005.

REPÓRTER BRASIL. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?**

Disponível em:

<https://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>. Acesso em: 07 de jan. de 2024.

SARLET. Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SILVA. José Afonso da. **Comentários Contextual à Constituição**. São Paulo: Maheiros, 2006.

SILVA. Ciro Pereira. **A terceirização responsável: modernidade e modismo**. São Paulo: LTr, 1997.

TREVISAM. Elisaide. **Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo: entre as presas da clandestinidade e as garras da exclusão**. Curitiba: Jaruá, 2015.

VIANA. Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2017.