

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ  
ESCOLA DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANA MARIA MAXIMILIANO**

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL:  
A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTE A AGENDA DO  
TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

**CURITIBA  
2018**

**ANA MARIA MAXIMILIANO**

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL:  
A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTE A AGENDA DO  
TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito. Orientador:

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

**CURITIBA**

**2018**

**ANA MARIA MAXIMILIANO**

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL:  
A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTE A AGENDA DO  
TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

---

Professor Dr. Marco Antônio César Villatore – Orientador

---

Professor Dr. Luiz Alberto Blanchet – PUCPR

---

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther – UNICURITIBA

---

Professor Dr. Luís Alexandre Carta Winter – PUCPR

Curitiba, 23 de março de 2018.

Para Neide e Mara, sem cujos apoios  
e incentivos diários eu não teria concluído este projeto.

## AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida .

Ao meu orientador, Professor Marco Antônio César Villatore.

Aos professores Luiz Alberto Blanchet e Luiz Eduardo Gunther que aceitaram o convite para compor a Banca de Defesa desta Dissertação.

Às Professoras Aldacy Rachid Coutinho e Maria Aparecida Bridi que me auxiliaram na construção deste trabalho.

À Família Kugler, sempre presente e com boas palavras.

Ao Henrique, que mesmo tão longe, sempre transmitiu palavras de incentivo.

Aos queridos amigos das aulas da UFPR, no Direito e na Sociologia: Alberto Emílio, Lawrence, Maria Francisca, Flávio, Gabriela, Danilo e Lucas, sempre dispostos a conversar e colaborar com as minhas pesquisas.

Às servidoras do Tribunal Regional do Trabalho, lotadas na Biblioteca, Sonia Regina Locatelli e Isabel Cristina Viana Garcia Fogaça, pelo incansável auxílio e carinho.

Aos amigos da Procuradoria do Município de Curitiba Deonildo Luiz Borsatti, Luis Miguel Justo da Silva e Bruno Carneiro da Cunha Almeida que fizeram o possível e o impossível para que eu tivesse condições de me dedicar à elaboração da Dissertação, seja por meio de atos ou palavras de incentivo.

À Eva e Glair, pelas orientações.

# **A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL: A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTE A AGENDA DO TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

## **RESUMO**

A partir de 1990, no Brasil, as atividades econômicas passaram por processo de desregulação, com enxugamento e desverticalização das estruturas organizacionais. Nesse contexto, a terceirização, como contratação atípica, expande-se e abre a oportunidade para a flexibilização do contrato de trabalho, cujo foco é diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou serviço mediante a contratação de empresas com acentuado grau de especialização. Com a Lei nº 13.467/2017, a terceirização assume o real caráter de intermediação de mão de obra, ainda com a possibilidade de quarteirização e, como reflexo, acentuou as discussões sobre a desagregação sindical da classe trabalhadora e a precarização social do trabalho. Partindo-se dos aspectos da precarização das condições de trabalho, o presente estudo tem por objetivo geral: investigar os parâmetros estabelecidos pela OIT para a promoção do trabalho decente. Assim, parte-se do seguinte problema de pesquisa: qual a contribuição do Programa do Trabalho Decente da OIT para que o Brasil, na qualidade de Estado Membro, esteja comprometido a eliminar a precarização das condições de trabalho decorrente da terceirização. Para o desenvolvimento dessas abordagens, parte-se do procedimento monográfico, e ainda do método dedutivo para o desenvolvimento dessa pesquisa, que tem como tema central a terceirização, na espécie de atividade-meio, e seus reflexos ao trabalhador, se chegando à análise específica do trabalho decente. Também são utilizadas as fontes bibliográfica e documental (legislação e documentos oficiais), além da pesquisa em sítios especializados. A conclusão é de que por meio da ratificação da Convenção nº 87, da OIT, pelo Brasil, que trata da liberdade sindical, tanto na criação de sindicatos quanto na filiação do trabalhador, sem a interferência estatal, a precarização das condições de trabalho do trabalhador terceirizado pode ser mitigada.

**Palavras-chave:** Trabalho e emprego. Direitos sociais. Globalização. Terceirização. Trabalho decente.

**OUTSOURCING SERVICES IN BRAZIL:  
LABOUR CONDITIONS PRECARIZATION IN VIEW OF THE AGENDA OF THE  
DECENT WORK OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION**

**ABSTRACT**

Since 1990, in Brazil the economic activities has undergone a deregulation process, with a downsizing and deverticalization of the organizational structures. In this context, outsourcing, as a typical hiring, expands and opens the opportunity for the flexibilization of the employment contract, whose focus is to lower costs and improve the quality of the product or service by hiring companies with high degree of specialization. Based on law nº 13.467/2017, outsourcing assumes the real character of labour intermediation, still with the possibility of further outsourcing (fourth party services) and, as in this sense, it has accentuated the discussions about the working class disaggregation and the social precarization of the work. From the assertiveness of the precarization of working conditions, the present study has as main objective: to research the parameters established by ILO for the promotion of decent work. Thus, the start point is the following research problem: what is the contribution of the ILO's Decent Work Program so that Brazil, as a Member State, is committed to eliminate the precarization of the working conditions arising from outsourcing. One of the basis for the development of these approaches is the monographic procedure, and also the deductive method for the development of this research, which has outsourcing as its central topic, within non-core activities, and its repercussions on the worker, arriving to the specific analysis of decent work. Bibliographic and documentary sources (legislation and official documents), are also used, as well as research in specialized sites. The conclusion is that through the ratification of the ILO Convention nº 87, by Brazil, which deals with union freedom, both in the creation of unions and in the affiliation of the worker, without state interference, the precarization of the working conditions of the outsourced worker can be mitigated.

**Keywords:** Labour and employment. Social rights. Globalization. Outsourcing. Decent work.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ABIMAQ – Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos  
ACT – Acordo Coletivo de Trabalho  
ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade  
Art. – Artigo  
CCB – Código Civil brasileiro  
CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho  
CIT – Conferência Internacional do Trabalho  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas  
CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sociais  
CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil  
CUT – Central Única dos Trabalhadores  
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos  
EBES – Estado de Bem-Estar Social  
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
OIC - Organização Internacional do Comércio  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OJ – Orientação Jurisprudencial  
PAEP – Pesquisa da Atividade Econômica Paulista  
PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais  
PIDCP – Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos  
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais  
RE – Recurso Extraordinário  
SDI-I – Seção de Dissídios Individuais I  
STF – Supremo Tribunal Federal  
TST – Tribunal Superior do Trabalho  
EUA – Estados Unidos da América

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1 OS CONTEXTOS HISTÓRICO E POLÍTICO-ECONÔMICO DO TRABALHO: A TERCEIRIZAÇÃO.....	15
1.1.1 Os sistemas de gestão da produção e organização do trabalho: taylorismo, fordismo e toyotismo .....	16
1.1.2 A hegemonia político-econômica e os reflexos no trabalho .....	24
1.1.3 A terceirização no contexto do processo da flexibilização.....	30
1.2 A TERCEIRIZAÇÃO NAS VISÕES POLÍTICA E ECONÔMICA .....	36
1.2.1 A argumentação do “custo Brasil” .....	37
1.2.2 A lógica de custos e a teoria do capital humano de Gary Stanley Becker...	41
1.3 A CATEGORIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO: OS MARCOS NORMATIVOS E JURISPRUDENCIAIS DA TERCEIRIZAÇÃO .....	47
1.3.1 A categorização jurídica da terceirização.....	48
1.3.2 Os antecedentes normativos e jurisprudenciais da terceirização.....	53
1.3.3 A regulamentação da terceirização: a Lei nº 6.019/1974 com a redação dada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 .....	57
<b>2 A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-MEIO: A ANÁLISE TEÓRICA E EMPÍRICA E O RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS .....</b>	<b>64</b>
2.1 A(S) TEORIA(S) SOBRE A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	64
2.1.1 A precarização das condições de trabalho na Teoria de Guy Standing.....	65
2.1.2 A precarização das condições de trabalho: as concepções na sociologia do trabalho.....	69
2.2. OS REFLEXOS DECORRENTES DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-MEIO: AS PESQUISAS EMPÍRICAS SECUNDÁRIAS .....	77
2.2.1 As pesquisas desenvolvidas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).....	78
2.2.2 As pesquisas do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) e do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) .....	80
2.3 AS PROTEÇÕES NORMATIVAS AOS TRABALHADORES: OS DIREITOS HUMANOS E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS.....	84
2.3.1 A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH): contextualização e concepções dos direitos humanos .....	84
2.3.1.1 Contextualização histórica, princípios e características dos Direitos Humanos .....	85
2.3.1.2 As dimensões dos Direitos Humanos.....	88
2.3.1.3 A universalidade dos Direitos Humanos, o direito ao trabalho e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) .....	90
2.3.1.4 Os direitos fundamentais sociais .....	96
<b>3 O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO: A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO POR MEIO DO PROGRAMA DO TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....</b>	<b>104</b>
3.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): A ESTRUTURA, OS OBJETIVOS E O SISTEMA DE CONTROLE DAS NORMATIVAS.....	104
3.1.1 O surgimento da Organização Internacional do Trabalho e a sua estrutura organizativa .....	105
3.1.2 Os objetivos da Organização Internacional do Trabalho e o caráter universalista das Convenções .....	110

3.1.3 O sistema de controle pela Organização Internacional do Trabalho acerca da observância das Convenções e o ingresso das Convenções da Organização Internacional do Trabalho no Brasil .....	115
3.2 O PROGRAMA DO TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) .....	119
3.2.1 O marco teórico/normativo do Programa do Trabalho Decente da OIT: a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho .....	120
3.2.2 O Programa do Trabalho Decente e suas especificidades.....	126
3.2.3 A liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização: a Convenção nº 87 da OIT como instrumento para impedir a precarização das condições de trabalho do trabalhador terceirizado no Brasil .....	138
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>144</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>148</b>

## INTRODUÇÃO

O processo de flexibilização, que resulta na diminuição de direitos trabalhistas mediante a edição de Lei pelo Estado, tem sido a tônica no mundo do trabalho brasileiro, em especial a partir da década de 1970 com aprofundamento na década de 1990. Esse processo é caracterizado, em especial, pela possibilidade de subcontratações (relação jurídica que não segue o modelo bilateral, empregado – empregador, mas trilateral no qual uma empresa interposta intermedia a relação de trabalho empregado-empregador), que visam diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço.

Para compreender esse contexto, faz-se necessário destacar que o processo de flexibilização por meio da subcontratação é resultado do sistema de gestão de produção e de organização do trabalho inspirado no toyotismo, e que tem na terceirização a sua espécie mais estudada e mais debatida em razão das especificidades que traz: o caráter flexível da gestão da força de trabalho, que se desobriga das atividades antes fixas, com o objetivo de se adaptar às exigências produtivas do mercado; e a transferência dos ônus e responsabilidades da gestão para terceiro, desresponsabilizando o tomador dos serviços. A atenção ao fenômeno da terceirização reside, também, na sua consequência de precarização das condições de trabalho em vários aspectos, seja incidente diretamente para o trabalhador ou para o coletivo ao impedir a organização sindical.

Como espécie de subcontratação, a terceirização pode ser compreendida como uma forma de descentralização produtiva ou de serviços por meio da qual há a transferência de atividades. O contrato estabelecido é trilateral, onde a empresa que transfere as atividades é denominada de tomadora, a contratada é a prestadora ou terceirizada e os trabalhadores vinculados contratualmente a esta última são chamados de terceirizados.

Sob a ótica do segmento do tomador dos serviços que representa a economia empresarial, as formas de flexibilização das relações de trabalho, notadamente a contratação mediante a terceirização, são reputadas essenciais para a implantação de processos produtivos mais eficientes, menos onerosos e com a redução do chamado “custo Brasil”. Essa argumentação, somada à ausência de regulamentação da terceirização de serviços, levou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a sumular a matéria, o que não impediu que o mercado impusesse a extensão

dessa modalidade contratual para todas as atividades empresariais (atividades-meio e fim), o que ocorreu por meio da Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017.

A argumentação da defesa da terceirização sem limitação tende a ter natureza eminentemente de eficiência e de eficácia econômicas, considerando-se ser uma tendência econômica de reorganização produtiva, conforme será demonstrado por meio das manifestações provenientes de entidades com representatividade empresarial.

Por isso, abordar inicialmente o contexto político-econômico e em que medida a argumentação da racionalidade econômica, em especial sob o viés da teoria do “capital humano” e do “custo Brasil”, pode ser a base para a regulamentação da terceirização na atividade-meio e atividade-fim empresariais é essencial, isso porque a terceirização está inserida em um quadro de flexibilização das normas trabalhistas e tem como consequência a precarização das condições de trabalho.

Em razão do que impõe o atual sistema de produção e de organização do trabalho, foi desenvolvida uma construção teórica que trata da configuração da precarização das condições de trabalho. No âmbito internacional a Teoria de Guy Standing e no nacional há produção teórica no ramo da Sociologia do Trabalho que ganham destaque e indicam a ocorrência da precarização no excesso de jornada de trabalho, na remuneração inferior, na ausência de observância da legislação referente à saúde, higiene e segurança no trabalho e enfraquecimento do vínculo sindical, todas estas circunstâncias considerando-se o trabalhador terceirizado ante o trabalhador com contratação direta. A demonstração das formas de precarização das condições de trabalho sob os aspectos teórico e empírico tem importância para esta pesquisa na medida em que é a partir dessa constatação que se poderá aprofundar as discussões sobre a proteção do trabalhador inserido nesse contexto.

Essa precarização é demonstrada pelas pesquisas empíricas realizadas, em especial, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O IPEA demonstra a significativa diferença remuneratória entre os contratados diretos e os terceirizados e que há diferença na remuneração do trabalhador sindicalizado e o não sindicalizado, dentre outros aspectos. O DIEESE indica que nos aspectos da degradação salarial, excesso de jornada, aumento dos acidentes de trabalho e menor duração contratual, todos em comparação com os empregados efetivos, há diferença significativa em prejuízo dos trabalhadores terceirizados.

Sob a perspectiva de proteção do trabalhador, não obstante na esfera interna haja a previsão constitucional de garantia aos direitos fundamentais sociais (artigos 6º ao 11 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), parte-se da assertiva de que essa previsão não é suficiente para obstar a realidade do avanço do padrão de precarização das condições do trabalho terceirizado. Por isso a importância do Direito Internacional e em especial do Programa do Trabalho Decente desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT está estruturada de modo a representar empregados, empregadores e governos – denominada de organização tripartite. A sua criação decorreu da necessidade de promoção da paz mundial com a humanização das condições de trabalho, fixando um patamar mínimo de igualdade de tratamento dispensado ao trabalhador pelo empregador. Essa proposta de tratamento igualitário dos trabalhadores dos Estados Membros objetivou, especialmente, atingir o equilíbrio no âmbito do comércio exterior, o que demonstra a natureza econômica liberal na constituição da OIT. A sua composição é por Estados Membros que, ratificando as Convenções aprovadas, bem como internalizando os Programas desenvolvidos, comprometem-se ao seu cumprimento.

Dentre os programas desenvolvidos pela OIT, o Programa do Trabalho Decente tem relevância para a presente pesquisa. O Programa possui quatro eixos estratégicos que são: (i) a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres; (ii) a extensão da proteção social; (iii) a promoção e fortalecimento do diálogo social e; (iv) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998, sendo considerada esta Declaração o marco legal/teórico do Programa do Trabalho Decente. Porém, desde a criação do Programa do Trabalho Decente o sistema de produção e gestão do trabalho sofreu várias alterações e consequências para as condições de trabalho do trabalhador, em especial o terceirizado.

Do exposto, parte-se do seguinte problema de pesquisa: qual a contribuição do Programa do Trabalho Decente da OIT para que o Brasil, na qualidade de Estado Membro, esteja comprometido a eliminar a precarização das condições de trabalho decorrente da terceirização.

O presente trabalho tem por objetivo geral: investigar os parâmetros estabelecidos pela OIT para a promoção do trabalho decente. Na especificidade, busca-se contextualizar os sistemas de gestão e organização do trabalho, os quais geraram a precarização das condições de trabalho; definir os marcos normativos e

jurisprudenciais da terceirização no âmbito da flexibilização do trabalho; identificar os argumentos teóricos de flexibilização da legislação trabalhista e a legalização da terceirização e as pesquisas empíricas relativas às atividades-meio; contextualizar o direito ao trabalho como direito humano; elencar os aspectos relacionados às Convenções da OIT no Brasil e sua possibilidade de proteção ao trabalhador, bem como os sistemas de controle pela Organização Internacional do Trabalho, trazendo ainda como enfoque o Programa do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho e, na especificidade, a Convenção nº 87, que trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, cuja ratificação pelo Brasil seria uma forma de mitigação da precarização das condições de trabalho do trabalhador terceirizado.

Para o desenvolvimento desse presente estudo, parte-se do procedimento monográfico, e ainda dos métodos dedutivo e dialético para o desenvolvimento dessa pesquisa, que tem como tema central da terceirização e seus reflexos ao trabalhador na espécie de atividade-meio chegando-se à análise específica do trabalho decente. Também são empregadas as seguintes técnicas: bibliográfica (fontes primárias e secundárias), documental (legislação e documentos oficiais), além da pesquisa em sítios especializados.

Desse modo, no primeiro Capítulo são abordados os sistemas de gestão de produção e organização do trabalho no contexto político-econômico, demonstrando que o surgimento da terceirização ocorreu no sistema toyotista. Após, apresenta-se a argumentação do “custo Brasil” e a racionalidade econômica tendo por base a teoria dos custos e a Teoria do Capital Humano de Gary Stanley Becker, considerada um marco na defesa da aplicação da terceirização. Na sequência, apresentam-se os marcos normativos e jurisprudenciais da terceirização.

O segundo Capítulo parte para a exposição sobre a precarização das condições de trabalho na terceirização na atividade-meio. Inicialmente com a categorização da precarização segundo a teoria de Guy Standing, que trata do precariado e as suas especificidades, e após é exposta a produção teórica do ramo da Sociologia do Trabalho, bem como das pesquisas empíricas secundárias. Com isso, segue-se para dar tratamento aos Direitos Humanos e direitos fundamentais sociais, especificamente quanto aos direitos dos trabalhadores.

No terceiro Capítulo trata-se do surgimento da OIT, seus objetivos e o sistema de seguimento (controle) quanto à observância das Convenções pelos Estados Membros. Com isso, segue-se para o Programa do Trabalho Decente da OIT, expondo sobre a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,

considerada o marco normativo/teórico do Programa do Trabalho Decente da OIT. E, por fim, aborda-se as especificidades do Programa com a indicação de que a ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 87, que trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, é uma forma de mitigação da precarização das condições de trabalho do trabalhador terceirizado.

O presente trabalho possui aderência com a área de concentração Direito Econômico, na linha de pesquisa Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD-PUCPR). Isso porque o direito ao trabalho é tratado na perspectiva econômica, ao procurar contextualizar o fenômeno da terceirização, na visão do empresariado (mercado), na perspectiva social ressalta os reflexos diretos da terceirização nas condições de trabalho para o trabalhador o que, indiretamente, atinge a economia nacional. Por sua vez, as alterações no mundo do trabalho são resultantes da globalização e, nessa medida, a OIT é fundamental ao estabelecer parâmetros equitativos de tratamento dos Estados Membros aos trabalhadores, com repercussões nas relações sociais e no mercado. O presente trabalho possui, também, abordagem interdisciplinar, finalidade contemplada na proposta do PPGD-PUCPR.

# 1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

## 1.1 OS CONTEXTOS HISTÓRICO E POLÍTICO-ECONÔMICO DO TRABALHO: A TERCEIRIZAÇÃO

A história do trabalho e a história do Direito do Trabalho têm objetos distintos, pois o primeiro se refere ao modo como o trabalho se desenvolveu nos diferentes sistemas de produção e, no segundo, o objeto é a estrutura normativa, sua aplicação e reflexos.<sup>1</sup> Essa relevância histórica para a terceirização ficará evidenciada neste subitem na exposição sobre os sistemas de produção (relacionados à história do trabalho), concomitantemente como a respectiva influência político-econômica, conjunto que leva à compreensão da atual legislação (Direito do Trabalho) sobre a terceirização.

Assim, inicialmente, expõe-se o contexto histórico dos sistemas de gestão e organização do trabalho expresso no taylorismo, fordismo e toyotismo e, com isso, demonstra-se que a terceirização teve origem no sistema toyotista. Tal abordagem segue de uma perspectiva político-econômica, relacionando-os com os reflexos da economia no trabalho, pois, a mudança dos sistemas de produção com reflexos na gestão do trabalho é consequência, também, das transformações econômicas. Essas alterações não repercutem na condição humana do trabalhador, que tem por vezes sua subjetividade afastada do sistema de produção e, por outras, é cooptado para que os objetivos empresariais sejam alcançados com maior facilidade. Esse tratamento da subjetividade do trabalhador é percebida entre os sistemas de produção taylorista, fordista e toyotista.

O contexto político-econômico com característica notadamente neoliberal, por meio da proposta de flexibilização, leva a que o segmento empresarial defenda a terceirização irrestrita, na atividade-meio e na atividade-fim. A fundamentação dessa pretensão, alicerçada na racionalidade econômica, é analisada no presente estudo a partir do “custo Brasil” e da lógica de custos e teoria do capital humano de Gary Stanley Becker, abordados nesse Capítulo.

A adoção da terceirização foi acolhida pelo Poder Judiciário Trabalhista que, em razão da ausência de legislação geral para a iniciativa privada,

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p.36-37.

gradativamente aceitou a terceirização e sumulou a matéria, estabelecendo a responsabilidade subsidiária. A par disso, a especificação da terceirização da atividade-meio no contexto do processo da flexibilização (com natureza econômica) e a regulamentação por meio da Lei nº 6.019/1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, possibilita a terceirização nas atividades-meio e fim empresariais. Contexto que finaliza a exposição desse primeiro Capítulo.

### 1.1.1 Os sistemas de gestão da produção e organização do trabalho: taylorismo, fordismo e toyotismo

Os sistemas de gestão da produção e de organização do trabalho contextualizados no taylorismo, fordismo e toyotismo sempre tiveram que administrar com a personalidade do trabalhador, seja por meio do afastamento da sua subjetividade, seja por sua cooptação, bem como expressam diferenças na gestão da produção. A análise dos sistemas de produção sob esse duplo aspecto (trabalhador e produção) é necessária a fim de se entender a racionalidade<sup>2</sup> do sistema toyotista (como forma de organização da produção) que domina o mercado atualmente e que originou a terceirização.

Com a automação nas indústrias no século XVIII houve o movimento denominado ludismo, no qual os trabalhadores destruíam as máquinas a fim de manterem seus empregos.<sup>3</sup> Em razão disso e objetivando a melhor organização do trabalho com o respectivo aumento de ganho de produtividade, foi desenvolvido o sistema de gestão taylorista, pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor, com o estabelecimento de leis universais para a organização das atividades dos trabalhadores.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> A expressão racionalidade utilizada neste trabalho é no sentido de processo científico que justifica a tomada decisão. Com base nisso é que se aborda a racionalidade econômica da terceirização com seu fundamento no “custo Brasil”, na lógica de custos e na teoria do capital humano de Gary Stanley Becker. Cf. ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. Tradução de Ivone Castilho Benedetti. 6.ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012. p.962.

<sup>3</sup> O ludismo foi um movimento operário inglês de protesto, ocorrido no início do século XIX, que visava a conquista de melhoria salarial e impedir a completa mecanização do ciclo de produção têxtil. Cf. AMBROSOLI, Mauro. Ludismo. In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco; **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale *et. al.* 11.ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. p.722-723.

<sup>4</sup> De acordo com Sadi Dal Rosso, para analisar o período da Revolução Industrial e posterior fase do taylorismo e fordismo, para o caso brasileiro, deve-se deslocar o começo da Revolução Industrial para o final do século XIX e seu amadurecimento para o século XX. No fim do século XIX no Brasil houve as primeiras implantações industriais em vários estados, como o Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, entre outros. DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. p.56-57.

Essa construção teórica de Frederick Taylor também foi chamada de “administração científica do trabalho”, em razão da rígida separação de responsabilidades, deixando para cada trabalhador o que fosse essencial para a conclusão da tarefa que lhe era atribuída.<sup>5</sup>

Com esse conjunto de práticas se buscou desenvolver no trabalhador as atitudes maquinais e automáticas, a simplificação do processo produtivo, com atividades repetitivas e sem necessidade de reflexão, afastou-se a sua subjetividade com vistas ao aumento dos índices de produção.<sup>6</sup> Segundo Christophe Dejours, no sistema taylorista, não há consideração alguma a respeito da individualidade do trabalhador, pois é visto como mera extensão da linha de produção.<sup>7</sup>

O sistema taylorista de produção apresentou deficiências, em especial quanto ao giro das mercadorias e os custos para a formação de uma estrutura burocrática pesada. Houve o comprometimento de grande parte dos ganhos obtidos pela crescente intensidade do trabalho operário.<sup>8</sup> Em razão das deficiências desse sistema rígido de produção e como decorrência do final da Primeira Guerra Mundial (1918), é implantado o sistema fordista de gestão da produção e organização do trabalho.<sup>9</sup> Criado por Henry Ford, agregou aos princípios tayloristas a mecanização e a cadeia de produção semiautomática. Nesse sistema há a intensificação da “divisão do trabalho”, expressão utilizada pela primeira vez por Adam Smith, no final do século XVIII, designando “a forma de especialização dos trabalhadores nas etapas específicas de um processo de produção”.<sup>10</sup>

O processo da divisão do trabalho se impôs em razão de propensão da natureza humana na troca e na negociação, estando conjugado à introdução de máquinas e inovações tecnológicas no processo produtivo, como no caso da

---

<sup>5</sup> PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p.33-35.

<sup>6</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid; BALESTRA, Oriana. *Endomarketing* nos marcos da organização do trabalho toyotista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v.2, n.23, p.9-22, out./2013. p.10-11. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=23>>. Acesso em: 15 out. 2017.

<sup>7</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5.ed. São Paulo: Cortez, 2012. p.18-19.

<sup>8</sup> DAL ROSSO, 2008, p.61.

<sup>9</sup> Conforme David Harvey, simbolicamente, o fordismo teve sua origem enquanto modelo de produção proposto por Henry Ford no ano de 1914, introduzindo sistemas de recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros. E continua afirmando que a distinção entre o fordismo e o taylorismo estava no seu reconhecimento de que a produção de massa resultava no consumo de massa. HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 16.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p.121.

coexistência do fordismo e do taylorismo<sup>11</sup> – o exemplo clássico da divisão do trabalho é o de fabricação de agulhas onde a decomposição da produção em etapas, com a divisão entre um ou mais trabalhadores por etapa, torna a produção superior a de um operário não especializado.<sup>12</sup> A introdução da maquinaria em conjugação com a divisão do trabalho gera um efeito denominado “rendimentos crescentes” ou “economias de escala”, significando que na produção em grande quantidade o custo médio (por unidade) é menor que o da produção sem o uso da tecnologia.<sup>13</sup> Nisso reside a importância da divisão do trabalho e da utilização da maquinaria para a lucratividade empresarial.

Harry Braverman distingue a “divisão social do trabalho” e a “divisão manufatureira do trabalho”. A primeira “[...] divide a sociedade em ocupações, cada qual apropriada a certo ramo de produção; [...]” e a segunda “[...] destrói ocupações consideradas neste sentido, e torna o trabalhador inapto a acompanhar qualquer processo completo de produção.”<sup>14</sup> Sob o aspecto da produção individual, esse sistema de produção fordista-taylorista, com especialização e parcelamento das tarefas produtivas, implicou no desenvolvimento de apenas uma tarefa pelo trabalhador, de forma automática e rotinizada, com a maneira e o ritmo da atividade sendo determinados pela própria produção.<sup>15</sup>

Permaneceu, como já ocorria no sistema taylorista, o afastamento da subjetividade do trabalhador, a ausência do seu envolvimento intelectual no processo produtivo. Por isso, no caso do fordismo houve a “divisão manufatureira do trabalho”, conforme conceito de Harry Braverman<sup>16</sup>. O trabalhador ficou adstrito a apenas uma fase da produção e intelectualmente excluído do processo produtivo, sem ter conhecimento das técnicas empregadas para as demais fases produtivas até o produto acabado.

Sob o aspecto organizacional coletivo do trabalho, o sistema fordista contava com a divisão de funções de execução e do planejamento, sendo esta atribuída aos diretores e gerentes. O trabalhador tinha função de mero executor, com atuação mecânica, fragmentada e repetitiva, sendo facilmente descartado e

---

<sup>10</sup> MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise econômica do direito**. Tradução de Rachel Sztajn. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2015. p.89

<sup>11</sup> *Ibid.*, 2015, p.90.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p.89.

<sup>13</sup> *Ibid.*, 2015, p.90.

<sup>14</sup> BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987. p.72.

<sup>15</sup> COUTINHO; BALESTRA, 2013, p.11.

substituído.<sup>17</sup> Essa concepção do trabalhador no sistema produtivo exige do indivíduo uma organização por meio do coletivo, objetivando a alteração da forma de gestão.

A organização sindical nesse período foi denominada como “fordismo pré-sindical”, em razão da grande repressão operária nas fábricas de Henry Ford, muito embora os salários fossem os melhores do mercado.<sup>18</sup> Isso durou até que a General Motors ultrapassou a Ford, com a produção diversificada de novos modelos de veículos, em meados de 1920, o que causou crise financeira para a fábrica Ford. Com a ocupação das fábricas em 1930 e a grande greve de 1941, Henry Ford passou a tolerar a presença dos sindicatos e negociar coletivamente.<sup>19</sup>

Sob o aspecto econômico percebe-se que a inserção do maquinário no sistema de produção visou a eficiência econômica industrial, de forma a gerar o que se denomina de acumulação de capital, neste caso a rígida. O processo de acumulação sempre esteve presente, seja por meio da acumulação rígida do fordismo, seja pela acumulação flexível do toyotismo. Segundo Harvey, a flexível se constata a partir do confronto com a rígida e se apoia na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” e

caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.<sup>20</sup>

Envolve, também, as mudanças nos padrões de desenvolvimento desigual, seja entre setores, como os de serviços ou entre regiões geográficas, como o surgimento de conjuntos industriais inovadores na Terceira Itália<sup>21</sup>, na Califórnia (Vale

---

<sup>16</sup> BRAVERMAN, 1987.

<sup>17</sup> COUTINHO; BALESTRA, 2013, p.11.

<sup>18</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora.** São Paulo: LTr, 2017. p.29.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 29.

<sup>20</sup> HARVEY, 2007, p. 140. O autor relata os aspectos da crise política e econômica na Europa e Estados Unidos da América (EUA), no período compreendido entre os anos 1960 e 1980, que afetou diretamente a acumulação rígida do fordismo e levou ao regime de acumulação flexível, com reflexos diretos, na economia e no consumo. Para o trabalho, isso repercutiu no início do processo de redução do emprego regular em face do crescente trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado.

<sup>21</sup> Márcio Túlio Viana relata que até 1960, no norte da Itália, ainda havia crescimento das grandes empresas e que, após 10 anos, passaram a se descentralizar, mas sem alterar o modo taylorista de produção. Aproximadamente em 1980, surge o fenômeno “Terceira Itália”, quando pequenas empresas se especializam e modernizam, unindo-se em redes horizontais. Para o referido autor, a sua característica de flexibilidades permitiu que estas pequenas empresas descobrissem ou inventassem novos nichos do mercado, respondendo e induzindo flutuações da demanda. Com isso conseguiam concorrer com as grandes, por vezes em condições de vantagem. Esse fato é visto como superação do capital monopolista e solução para o desemprego. Isso durou até 1985/1986. VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização.** 3.ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 45-46.

do Silício)<sup>22</sup>, bem como na “compressão espaço-tempo” no mundo capitalista configurado pela imediatidade da difusão das decisões privadas e públicas.<sup>23</sup>

Os modelos taylorista e fordista dominaram os processos produtivos nas décadas de 1930 a 1970, sendo o padrão referência de acumulação do sistema capitalista. A partir de 1970 esses modelos entraram em crise, o que marca o final do fenômeno que o historiador britânico Eric Hobsbawm chamou de “Era de Ouro do Capitalismo”.<sup>24</sup> Iniciou-se uma fase de transição até o surgimento de um novo padrão de acumulação.

Uma das ocorrências mais importantes para o mundo do trabalho e que marcou a “Era de Ouro do Capitalismo” foi a “nova divisão internacional do trabalho”, que só atingiu o seu ápice posteriormente, a partir de 1973.<sup>25</sup> Com essa inovação, os países do “Terceiro Mundo” passaram a abastecer os mercados locais e mundiais, seja por meio da exportação de artigos produzidos pela indústria local ou tornando-se parte de um “processo transnacional de manufatura”.<sup>26</sup> Nesse sentido Eric Hobsbawm<sup>27</sup> expressa:

a linha de produção cruzava agora não hangares gigantescos num único local, mas o globo. Algumas delas paravam nas extraterritoriais ‘zonas francas’ ou fábricas *offshore*, que agora começavam a espalhar-se, esmagadoramente pelos países pobres com mão de obra barata, e sobretudo feminina e jovem, outro novo artifício para escapar ao controle de um só Estado. Assim, uma das primeiras, Manaus, no interior da floresta amazônica, fabricava artigos têxteis, brinquedos, produtos de papel, eletrônicos e relógios digitais para empresas americanas, holandesas e japonesas.

A partir da década de 1970 o mundo do trabalho sofre transformações em razão de fatores conjugados, como a crise da alta do preço do petróleo, na queda da taxa de lucro somada ao aumento do preço da força de trabalho, esgotamento dos padrões fordista e taylorista de produção, hipertrofia da esfera financeira, crise do

---

<sup>22</sup> O Vale do Silício, na Califórnia, Estados Unidos, é uma região conhecida por desenvolver modelos acessíveis de financiamento para projetos de tecnologia, os chamados *Startups Companies*. Cf. BUENO, Newton Paulo. Instituições e políticas para o desenvolvimento tecnológico regional na nova economia do conhecimento: uma análise para o Brasil utilizando o modelo da tríplice hélice. **Revista Gestão e Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 17, n.4, p. 13-42, dez.2017. p. 29. Disponível em: <<http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/1250/781>>. Acesso em: 23 fev 2018.

<sup>23</sup> HARVEY, 2007, p.140.

<sup>24</sup> HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX (1914-1991)**. Tradução Marcos Santarrita. São Paulo: Cia das Letras, 1995. Nessa obra o autor denomina a “Era de Ouro do Capitalismo” o período compreendido aproximadamente entre o Pós Segunda Guerra Mundial e os 25 ou 30 anos que se seguiram (1947-1973), durante o qual houve extraordinário crescimento econômico, bem como transformações nas áreas econômica, social e cultural, para todo o planeta de forma profunda e irreversível.

<sup>25</sup> *Ibid.*, p.275.

<sup>26</sup> *Ibid.*, p.275.

Estado de Bem-Estar Social<sup>28</sup> (EBES) e acentuação das privatizações. Essas mudanças deram origem à discussão sobre a flexibilização das relações de emprego e a um processo de reestruturação da produção e do trabalho, sob a motivação de que as empresas precisavam se adaptar ao mercado turbulento, com competitividade ante as demais economias, como a europeia, bem como aproveitar as inovações tecnológicas.<sup>29</sup>

Some-se a isso, também, as deficiências do sistema de produção vigente, consistentes na desmotivação dos trabalhadores e os altos custos da própria produção (supervisão da qualidade, reparos etc.), que são agravadas pela recessão econômica e os problemas fiscais decorrentes do intervencionismo keynesiano<sup>30</sup> e do EBES.

O EBES, também chamado do “pacto fordista”, surge no século XX, em especial após a Segunda Guerra Mundial, nos principais países europeus. Resultou de um pacto entre organizações políticas, sindicais de trabalhadores e o empresariado, no contexto da social democracia. Consistiu em uma melhor distribuição de renda e ganhos de produtividade e avanços sociais por um lado, e de outro a aceitação da ordem do capital. Nesse cenário, coube ao Estado implementar políticas sociais com direitos sociais universais (emprego, moradia, educação, saúde, transporte etc.) reivindicados pelos trabalhadores.<sup>31</sup>

Essa experiência do EBES não se mundializou, ficando restrita a alguns países desenvolvidos. No Brasil, como decorrência, implementou-se um “fordismo

<sup>27</sup> HOBBSAWM, 1995. p.275.

<sup>28</sup> Modelo de Estado interventivo, iniciado no século XIX, com crescimento nos anos de 1920-1930, e consolidação em 1940 na Inglaterra. Houve melhor distribuição de renda, ganhos de produtividade e avanços sociais, conforme adiante será tratado. REGONNI, Gloria. Estado do bem-estar. *In*: BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale *et. al.* 11.ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. p.416-419.

<sup>29</sup> Cf. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016. p.64; Cf. ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2015. p.33-34.

<sup>30</sup> O keynesianismo é teoria econômica proposta por John Maynards Keynes no início do século XX (1936), com a publicação da obra “Teoria Geral do emprego, juro e moeda”, que pela primeira vez supera de forma decisiva a interpretação da política econômica liberalista. Nessa obra Keynes criticou a política deflacionária aconselhada para debelar a depressão e sustentou que não se pode afirmar que uma maior capacidade restritiva na economia, como a provocada pela redução dos salários, possa representar um maior volume de investimento. Defendeu a intervenção do estado na economia objetivando atingir o pleno emprego. Cf. LOMBARDINI, Siro. Política econômica. *In*: BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale *et. al.* 11.ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. p.968 -976.

<sup>31</sup> THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p.25

periférico ou incompleto”, com a disciplinação do trabalho por meio da legislação sindical, trabalhista e previdenciária.<sup>32</sup>

Esse período é também denominado de “pós-fordismo”. Contudo este termo envolve controvérsia doutrinária sobre o seu significado e a sua abrangência. Patrícia Maeda expressa que alguns autores abordam o “pós-fordismo” como um debate atual, outros como uma teoria de transição alcançada ou universalmente aceita, ou ainda como uma nova formação histórica capitalista. A autora entende que a expressão:

[...] para além de uma forma de organização do trabalho, compreende a problemática da estruturação econômica, política e social das relações de produção atual ou, nas palavras de Joachim Hirsch, uma estrutura fechada e coerente de acumulação, regulação e hegemonia.<sup>33</sup>

Em razão do dissenso, neste trabalho apenas ficará consignada essa divergência quanto à abrangência do termo.

Com a crise do padrão de acumulação, conforme referido anteriormente, é evidenciado o sistema toyotista, estruturado por Taiichi Ohno, que nasce como resposta às exigências do trabalhador na participação e definição do controle dos serviços, na valorização da autonomia e conhecimento, em especial com foco na gestão de pessoal, com autonomia do trabalhador que agora é multifuncional, mas também da necessidade de busca da qualidade total, com a ausência de estoque e controle na qualidade do produto. O Sistema Toyota de Produção defende a eliminação do desperdício e, segundo o seu idealizador, representa um conceito em administração da produção que funciona para qualquer tipo de negócio.<sup>34</sup>

Esse sistema de produção possuiu como origem quatro fatores essenciais: a adoção pela empresa automobilística, a exemplo do ramo têxtil, da técnica de que os trabalhadores operem várias máquinas simultaneamente (trabalhador multifuncional); o aumento da produção sem o respectivo aumento de trabalhadores em crises financeiras (empresa enxuta); o desenvolvimento do sistema *kanban*<sup>35</sup>, consistente em produzir somente o necessário, sem a estocagem; a adoção do sistema *kanban* pelas

---

<sup>32</sup> THÉBAUD-MONY, 2007, p.25.

<sup>33</sup> MAEDA, 2017, p.34.

<sup>34</sup> OHNO, Taiichi. **Gestão dos postos de trabalho**. Tradução de Heloisa Corrêa da Fontoura. Porto Alegre: Bookman, 2015. p.28.

<sup>35</sup> O sistema kanban pode ser entendido como um dos pilares do sistema toyotista de produção. Trata-se da criação de fluxos de informações necessária para a realização do trabalho do operário, assim, criando um segundo fluxo de informações direcionadas para a supervisão e controle do trabalho. Dessa forma, o sistema kanban exerce um controle sobre o desempenho do operário e permite que o trabalho seja conduzido dentro dos padrões esperados. Cf. DAL ROSSO, 2008, p.67-68.

empresas fornecedoras e contratadas, objetivando o desenvolvimento da informática e da logística, sendo todo o sistema norteado pelo nível de demanda.<sup>36</sup> A habilidade individual e o trabalho em equipe são os pilares desse sistema de gestão da produção. Segundo Taiichi Ohno “a automação corresponde à habilidade e ao talento dos jogadores individuais, ao passo que o *just in time* é o trabalho da equipe envolvida em atingir um objetivo preestabelecido.”<sup>37</sup>

Giovanni Alves faz a distinção entre o Sistema Toyota de Produção, que expressa o modelo japonês de produção aplicado na respectiva fábrica, e o toyotismo, que representa a filosofia vigente a partir das últimas décadas do século XX e que, no ano de 1980 é adotado por várias empresas.<sup>38</sup> O Sistema Toyota de Produção “é o ponto de partida de um complexo ideológico-moral que irá determinar a gestão da produção e a gestão do trabalho no capitalismo global.”<sup>39</sup> Com a disseminação desse Sistema pelo mundo, adaptando-se e intervindo na realidade de gestão produtiva e de pessoas, passa a denominar-se toyotismo ou modelo de produção flexível.<sup>40</sup>

Não obstante a coexistência dos sistemas de produção, o que expressa “[...] a linha de continuidade do processo de racionalização do trabalho no século XX”<sup>41</sup>, com o toyotismo há a reorganização da força de trabalho, com a desespecialização – ao contrário do que ocorria no fordismo-taylorismo. Giovanni Alves se refere à captura da subjetividade do trabalhador, em razão da produção exigir “o poder da habilidade (e talento individual), um *savoir-faire* não formalizado, além do poder (e da sinergia) do trabalho em equipe.”<sup>42</sup> Há o interesse pela capacidade intelectual do trabalhador que não é mais unifuncional, mas multifuncional, exigindo-se dele o envolvimento com os valores da empresa (“vestir a camisa”), que trabalhe em equipe, incluindo-se a técnica do *endomarketing*.

A técnica do endomarketing consiste em um conjunto de ações internas da empresa direcionado aos empregados com vistas à fidelização destes, que são vistos como clientes internos, e o seu envolvimento a fim de que desejem que o empreendimento seja um sucesso.<sup>43</sup> Em especial sob o aspecto individual, mas com

---

<sup>36</sup> COUTINHO; BALESTRA, 2013, p.13.

<sup>37</sup> OHNO, Taiichi. **O sistema toyota de produção**: além da produção em larga escala. São Paulo: Bookman, 1997. p.67.

<sup>38</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. p.44

<sup>39</sup> *Ibid.*, p.45.

<sup>40</sup> *Ibid.*, p.45.

<sup>41</sup> *Ibid.*, p.48.

<sup>42</sup> *Ibid.*, p.56-57.

<sup>43</sup> COUTINHO; BALESTRA, *op. cit.*, p.14-16.

evidente entrelaçamento no coletivo na medida em que envolve desde o trabalhador que está na base do sistema produtivo até os altos executivos e o trabalho em equipe, a técnica do *endomarketing* é utilizada visando um maior comprometimento do empregado, fato que reforça a “captura da subjetividade do trabalhador”.

O modo de produção toyotista coloca o trabalhador, considerando a sua subjetividade humana, a serviço da produção para aumentar a produtividade. Percebe-se o vínculo da empresa e seu “capital humano”, assim considerado o trabalhador que se envolvendo com o empreendimento buscará incessantemente o aumento da produtividade e o sucesso da organização.<sup>44</sup>

Não obstante a diferença marcante desses sistemas de produção e organização do trabalho, não só quanto à produção, mas também a forma de envolvimento da subjetividade do trabalhador, tais sistemas não se excluem automaticamente, mas coexistem. O toyotismo prevalece de forma mais marcante em razão dos seus reflexos positivos na produtividade e sendo ponto de partida para outras formas de contratação e subcontratação.

O toyotismo exige do trabalhador a polivalência e constante aperfeiçoamento. O trabalhador com baixa qualificação é objeto dos contratos chamados flexíveis (por tempo determinado e temporários p. ex.) e as subcontratações (que não seguem o modelo bilateral de contratação, como a terceirização). Conforme se verá, esse trilhar do sistema de produção é medida imposta pelo capital internacional a fim de tornar os modos de produção e gestão hegemônicos.

#### 1.1.2 A hegemonia<sup>45</sup> político-econômica e os reflexos no trabalho

O conjunto de sistemas de produção – taylorismo-fordismo e toyotismo – dá origem aos processos de externalização e de dualização do mercado de trabalho. O processo de externalização, voltado para a vocação prioritária da empresa, propõe a “empresa esbelta”, conectada a outras empresas em rede, visando baixo custo de produção e alta produtividade, com altos lucros para as empresas envolvidas. Como

---

<sup>44</sup> COUTINHO; BALESTRA, 2013, p.14-16.

<sup>45</sup> Para mais informações sobre a concepção de hegemonia político-econômica, ver: Cf. STOPPINO, Mario. Ditadura. In BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Tradução Carmen C. Varriale *et. al.* 11.ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998; Cf. ALVES, Ana Rodrigues Cavalcanti. O conceito de hegemonia: de Gramsci a Laclau e Mouffe. **Lua Nova**, São Paulo, v.80, p.71-96, 2010.

consequência desse processo pode-se citar a terceirização, a pejetização<sup>46</sup> e a subordinação do consumidor.<sup>47</sup> O segundo processo<sup>48</sup>, de dualização, consiste na “[...] existência de, em um mesmo ambiente de trabalho, trabalhando lado a lado, desempenhando tarefas similares e complicadas, pessoas empregadas por empresas distintas, algumas subcontratadas de outras.”<sup>49</sup>

Esses diferentes processos de externalização e dualização coexistem e geram a precarização das condições de trabalho.<sup>50</sup> No Brasil teve início no período da ditadura militar, em 1974, com a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974), ampliada em 1982 com a locação de mão de obra para serviços de vigilância (Lei nº 7.102/1983). Estas situações foram sumuladas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 1990 por meio da Súmula 331 em substituição do Enunciado 256<sup>51</sup>, conforme tratado posteriormente.

Especialmente entre as décadas de 1980 e 1990 se acentuou a nova fase do capitalismo, fundada na hegemonia da “lógica financeira”, ultrapassando o terreno econômico, se capilarizando pela vida social e dando conteúdo a um novo modo de trabalho e de vida.<sup>52</sup> Essa fase é caracterizada por ações embasadas em concepções de caráter neoliberal, objetivando a integração de forma global do mundo financeiro e de capitais, com repercussão capilarizada na estrutura social, incluído o mundo do

---

<sup>46</sup> A pejetização consiste em uma fraude à legislação trabalhista, por meio de simulação, praticada com o objetivo de reduzir custos trabalhistas. Há a contratação de uma pessoa jurídica na prestação de serviços à empresa, em substituição à pessoa física do trabalhador empregado. Na *pejetização*, normalmente a pessoa interposta é constituída, como mera “fachada”, pelo próprio trabalhador, por determinação do tomador de serviços, de forma que o próprio trabalhador se traveste de pessoa jurídica, seja na condição formal de titular de uma firma individual, seja na condição formal de sócio de uma sociedade empresarial. Cf. SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Pejetização. In: SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). **Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p.720.

<sup>47</sup> O processo de subordinação do consumidor é um “processo complexo segundo o qual uma parte do trabalho que anteriormente era executado por um empregado da empresa é externalizada para que o próprio consumidor final do bem ou do serviço trabalhe de forma não remunerada para o negócio, aumentando suas margens de lucro e a sua produtividade empresarial.” RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p.284.

<sup>48</sup> Esse processo também foi responsável pela acentuação das formas de precarização do trabalho e que leva a buscar uma melhor compreensão da terceirização. Cf. ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.79, n.4, p.214-231, out./dez.2013. p.215. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55930/2013\\_rev\\_tst\\_v079\\_n004.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55930/2013_rev_tst_v079_n004.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

<sup>49</sup> RAMOS FILHO, 2012, p.284.

<sup>50</sup> Trata-se de fenômeno marcado pelo resultado da gestão empresarial do trabalho em que há reflexos negativos para o trabalhador, seja pela diminuição do tempo contratual, elevação das horas trabalhadas, remuneração no limite permitido pela CRFB, aumento dos acidentes de trabalho etc., conforme será abordado no Segundo Capítulo.

<sup>51</sup> RAMOS FILHO, *op. cit.*, p.284.

<sup>52</sup> THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p.25.

trabalho, neste caso em especial por meio da imposição da flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista.

Wilson Ramos Filho<sup>53</sup>, de forma pessimista, entende que o processo da globalização no contexto do neoliberalismo, como abstração, impõe a redução dos direitos sociais como um todo, incluindo os assegurados pelos Estados nacionais, a reforma do sistema previdenciário e a submissão dos empregados ao poder patronal. Ulrich Beck<sup>54</sup>, também de forma pessimista com relação à globalização, entende que as diferenças trazidas com relação ao trabalho precário, as crises ambientais entre outras, decorre da ruptura histórica em que as ideias e respostas institucionalizadas fundamentais perderam a autonomia e poder de convicção, com a consequência decisiva de desmoronamento das ideias mestras até então existentes. Gilles Lipovetsky<sup>55</sup> com olhar otimista, entende a globalização como fenômeno antigo da cultura mundo, porém adverte sobre a necessidade de regular a globalização a fim de impedir a destruição da economia globalizada e conter a hipertrofia financeira. Com relação ao mundo do trabalho e os impactos da globalização na sociedade hegemônica, Carlos Eduardo Koller e Marco Antônio César Villatore<sup>56</sup> expõem que o mercado de trabalho adequou-se a esse novo modelo econômico e que a hegemonia exercida por alguns países sobre outros conduziu a que até as regras assumissem similitude normativa.

David Harvey<sup>57</sup> ao analisar a lógica transformativa e especulativa do capital, esclarece que:

o capital é um processo, e não uma coisa. É um processo de reprodução da vida social por meio da produção de mercadorias em que todas as pessoas do mundo capitalista avançado estão profundamente implicadas. Suas regras internalizadas de operação são concebidas de maneira a garantir que ele seja um modo dinâmico e revolucionário de organização social que transforma incansável e incessantemente a sociedade em que está inserido. O processo mascara e fetichiza, alcança crescimento mediante a destruição criativa, cria novos desejos e necessidades, explora a capacidade do trabalho e do desejo humanos, transforma espaços e acelera o ritmo da vida. Ele gera problemas de superacumulação para os quais há apenas um número limitado de soluções possíveis.

<sup>53</sup> RAMOS FILHO, 2012, p.312.

<sup>54</sup> BECK, Ulrich. *Un nuevo mundo feliz – la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Traducción de Bernardo Moreno Carrillo. Barcelona (Espanha): Paidós Ediciones, 2009. p.27-29.

<sup>55</sup> LIPOVETSKY, Gilles; JUVIN, Hervé. *El occidente globalizado – um debate sobre la cultura planetária*. Traducción de Antonio-Prometeo Moya. Barcelona (Espanha): Editorial Anagrama, 2011. p.17.

<sup>56</sup> KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. A consolidação das leis do trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **CLT – 70 anos de consolidação**: uma reflexão social, econômica e jurídica. São Paulo: Atlas, 2013. p.1-2.

<sup>57</sup> HARVEY, 2007, p.307.

Esse processo do capitalismo, a partir desse período, é lido no âmbito do neoliberalismo – movimento iniciado na Escola de Chicago que teve entre seus expoentes Nilton Friedman, vencedor do Prêmio Nobel de economia em 1976. O movimento nasceu em 1950, mas só adquiriu força a partir da década de 1970, após os “trinta anos gloriosos”.<sup>58</sup> Na década de 1960, em especial nos Estados Unidos, período de movimentos sociais contraculturais, o neoliberalismo ganhou força e foi entendido como única alternativa ao fracasso das políticas econômicas convencionais provenientes do keynesianismo e do Sistema de Bretton Woods<sup>59, 60</sup>

Muito embora o termo “neoliberalismo” represente algo novo, pressupõe um sistema de princípios lastreado nas ideias liberais clássicas de Adam Smith. Tem como regras básicas a liberalização do mercado e do sistema financeiro, a fixação de preços pelo mercado, o controle da inflação demonstrando uma “estabilidade macroeconômica”, a privatização e o afastamento do Estado da regulação dos mercados, expressando o livre mercado. Estas medidas resultaram na criação de um Estado mundial, tangenciando as instituições democráticas.<sup>61</sup>

De acordo com Pierre Dardot e Christian Laval<sup>62</sup>, o neoliberalismo é, em primeiro lugar e fundamentalmente, uma racionalidade:

e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados. A racionalidade neoliberal tem como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação. O termo racionalidade não é empregado aqui como um eufemismo que nos permite evitar a palavra ‘capitalismo’. O neoliberalismo é a razão do capitalismo contemporâneo, de um capitalismo desimpedido de suas referências arcaizantes e plenamente assumido como construção histórica e norma geral de vida. O neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo<sup>63</sup> dos homens segundo o princípio universal da concorrência.

<sup>58</sup> Termo citado por Hobsbawm e sinônimo de “Era de Ouro do Capitalismo”. HOBBSAWM, 1995, p.398-399.

<sup>59</sup> *Ibid.*, p.269; 280. No final da Segunda Guerra Mundial, em julho de 1944, houve uma Conferência na cidade de Bretton Woods, para estabelecer as bases do funcionamento capitalista no pós-guerra. Foram fixadas regras para estabilização monetária e plena liberdade para seus capitais ocuparem o mundo. O dólar foi estabelecido como moeda forte do sistema financeiro e moeda para troca internacional. Isso foi determinante para a hegemonia norte americana. Foi criado o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial, com o objetivo formal de financiar a reconstrução das economias destruídas pela guerra e garantir a estabilidade monetária.

<sup>60</sup> *Ibid.*, p.398-399.

<sup>61</sup> CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas: neoliberalismo e ordem global**. Tradução de Pedro Jorgensen Jr. 4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004. p.22

<sup>62</sup> DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17

<sup>63</sup> Os autores utilizam o termo ‘modo de governo’, conforme noção exposta por Michel Foucault, não na instituição ‘governo’, mas no sentido de política de governo, “[...] na atividade que consiste em reger a conduta dos homens no interior de um quadro e com instrumentos de Estado.” Cf. FOUCAULT, 2004 *apud* DARDOT; LAVAL, 2016. p.17.

Wilson Ramos Filho<sup>64</sup> entende o neoliberalismo não “[...] como ideologia, mas como conjunto de ações decorrentes de processos naturais de racionalização fundados em alguns dogmas doutrinários [...]” e de igual forma expressam Luís Alexandre Carta Winter e Martinho Martins Botelho, no sentido de que o neoliberalismo “[...] trata da adoção de políticas fundamentadas na liberalização e no livre mercado, onde o papel do mercado resulta em um jogo fundamental no tabuleiro socioeconômico”<sup>65</sup> e vem com força hegemônica da política, economia e sociedade. Patrícia Maeda<sup>66</sup> expressa que

em períodos de estabilidade, a reprodução social envolve a reiteração de práticas, horizontes e mecanismos econômicos, políticos e sociais específicos que, ao aglutinar uma perspectiva comum de produção, relação entre classes, participação política, sociabilidade geral, valores e compreensão de mundo, estabelecem uma hegemonia social geral – termo emprestado de Gramsci.

O processo neoliberal começou a ser difundido na década de 1980, com o apoio às regras definidas pelo Consenso de Washington para a estabilização dos países periféricos<sup>67</sup> mediante o combate à inflação, efetivação das reformas estruturais, retomada dos investimentos estrangeiros.<sup>68</sup> O “Consenso de Washington”, no sentido de entendimento hegemônico, foi uma sistematização de recomendações elaborada pelo economista John Williamson em 1990 e dirigida pelas instituições financeiras internacionais aos países periféricos, a partir da crise da dívida externa, com o objetivo de estabilização da macroeconomia e incentivo à iniciativa privada. Thereza Christina Nahas<sup>69</sup> afirma que o “Consenso de Washington” foi o marco do caráter mais perverso da globalização econômica e que fixou a fase do neoliberalismo e indica que as regras impostas foram a

[...] disciplina fiscal, redução de gastos públicos, reforma tributária, juros de mercado, câmbio de mercado, abertura comercial, investimento estrangeiro direto, com eliminação de restrições, privatização das estatais,

<sup>64</sup> RAMOS FILHO, 2012, p.310.

<sup>65</sup> WINTER, Luís Alexandre Carta; BOTELHO; Martinho Martins. Neoliberalismo e Corporativismo nos países latino-americanos: perspectivas no âmbito do direito econômico do trabalho. In: WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 45.

<sup>66</sup> MAEDA, 2017, p.25.

<sup>67</sup> Os países periféricos são assim denominados em razão da teoria desenvolvimentista à qual não se adaptaram de imediato, e cuja situação é acompanhada pela CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e Caribe, criada em 1948 pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas. Cf. NAÇÕES UNIDAS. COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. Disponível em: <<https://www.cepal.org/pt-br>>. Acesso em: 28 nov.2017.

<sup>68</sup> NAHAS, Thereza Christina. **Reflexões sobre o capital globalizado nas relações de trabalho**: especial referência à União Europeia e Mercosul. São Paulo: LTr, 2016. p.58.

<sup>69</sup> *Ibid.*, p.58; 121.

desregulamentação (afrouxamento das leis econômicas e trabalhistas), direito à propriedade intelectual.<sup>70</sup>

Nas décadas de 1980 e de 1990, o conhecimento tecnológico se tornou cada vez mais restrito aos países avançados, que se especializaram na produção de componentes mais sofisticados e os chamados periféricos se limitaram à produção de itens com baixo valor agregado, obrigando-os a ajustes institucionais como a abertura comercial e, via de consequência, à agressiva concorrência. Nesse cenário, ocorreu a submissão dos países periféricos<sup>71</sup> às diretrizes mundiais de gestão como o processo de reorganização e redução dos custos de produção. Sob o aspecto da estrutura produtiva, houve a abertura comercial e redução das barreiras internacionais, expondo as empresas a intenso grau de concorrência.<sup>72</sup>

Nesse sentido, afirma-se que os processos produtivos são organizados de novas maneiras, com reflexos na gestão da força de trabalho e nas relações laborais.<sup>73</sup> A economia mundial se submete ao modelo capitalista de mercado, e o mercado de trabalho se adequou a este modelo econômico. Em razão da globalização e da hegemonia que alguns países exercem sobre outros, há similitude entre os sistemas normativos, o que reflete uma adaptação à ditadura econômica.<sup>74</sup> Desse modo, as mudanças decorrentes dos avanços tecnológicos têm redimensionado a forma de viver globalmente, o mundo está altamente interligado e considerando-se que o Direito é uma Ciência Social Aplicada, ela refletirá as consequências das crises do Estado, da ciência e do trabalho, que decorrem da globalização e do neoliberalismo.

No Brasil, o toyotismo<sup>75</sup> com a categoria produtiva da terceirização, muito embora já presente desde a década de 1970, ficou mais evidente a partir de 1990, quando as atividades econômica e empresarial passaram por processo de desregulação, com enxugamento e desverticalização das estruturas organizacionais. Nessa época, a terceirização, como contratação atípica, expande-se e abre a oportunidade para o teletrabalho, o trabalho em tempo parcial, o trabalho a distância

---

<sup>70</sup> NAHAS, 2016, p.58.

<sup>71</sup> Também denominados de países em desenvolvimento, sendo exemplos os países da América Latina e Caribe, dentre eles o Brasil, Bolívia, Chile Colômbia, México, Panamá, Paraguai dentre outros. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Panorama Laboral 2015**. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015. p. 20-25.

<sup>72</sup> NAHAS, *op. cit.*, p.57-59.

<sup>73</sup> WINTER; BOTELHO, 2015, p.50.

<sup>74</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. Globalização, crise econômica e negociação coletiva do trabalho no direito internacional do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.82, n.4, p145-171, out./dez.2016. p.145.

entre outros. A terceirização, nesse sentido, surgiu para diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou serviço mediante a contratação de empresas com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção.

Situada a categoria jurídica da terceirização no contexto do sistema de produção e organização do trabalho toyotista, conforme anteriormente citado, onde o trabalhador é inserido como partícipe direto da própria produção, conclui-se que a terceirização está amoldada às necessidades do mercado, sendo resposta ímpar à flexibilização das relações trabalhistas, conforme será tratado a seguir.

Como visto, esse sistema de produção é medida imposta pelo capital internacional a fim de tornar os modos de produção e gestão hegemônicos. Essa reestruturação do trabalho vem em um contexto político econômico neoliberal e de globalização que impõem uma similitude no tratamento das estruturas econômicas, políticas e sociais dos países, cada qual com suas nuances próprias. No Brasil, a esses dois componentes foi acrescentada a argumentação do “custo Brasil”, na espécie custos sociais e despesas trabalhistas, como empecilho ao crescimento econômico, o que levou a se considerar a terceirização no contexto da flexibilização das relações trabalhistas.

### 1.1.3 A terceirização no contexto do processo da flexibilização

Após a compreensão do contexto histórico dos modelos de produção e organização do trabalho, com o devido destaque em momento anterior sobre os aspectos da hegemonia político-econômica nesse âmbito, nesse momento parte-se para o processo de flexibilização no mundo do trabalho no qual a terceirização teve o seu fundamento e se originou.

As exigências do mercado sob a argumentação de que os custos trabalhistas oneram as empresas, conforme mencionado em outro momento, reclamam a flexibilização da legislação trabalhista, objetivando menores custos sociais. Dentre as medidas de cunho neoliberal, a flexibilização compõe o rol com objetivos diretos no campo da legislação trabalhista.

As normas jurídicas trabalhistas se originam de fonte heterônoma ou de fonte autônoma. As que nascem de fonte heterônoma referem-se ao conteúdo das normas, no caso regulamentar das relações trabalhistas, e se concretizam nas leis (com a presença do Estado). As normas provenientes de fontes autônomas não

---

<sup>75</sup> Menciona-se aqui o toyotismo por ser a base da subcontratação no âmbito do contrato de trabalho.

precisam de lei para a exteriorização da norma, tendo origem na convenção e no acordo coletivo, sendo exemplos a redução salarial, prevista no art. 7º, inciso VI, da CRFB<sup>76</sup> e a majoração da jornada estabelecida no art. 7º, inciso XIV, da CRFB<sup>77</sup> <sup>78</sup>, bem como a atual redação do art. 611-A<sup>79</sup>, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A flexibilização tratada neste item se refere à heterônoma (diminuição de direitos trabalhistas mediante a edição de lei pelo Estado).

Para José Augusto Rodrigues Pinto<sup>80</sup>, a flexibilização

[...] importa num deslocamento do Direito do Trabalho em direção à prevalência da vontade de grupos interessados na formação de relações jurídicas por eles reguladas sobre o controle da norma estatal, exercido, ao longo de sua evolução, por meio dos direitos mínimos do trabalhador.

José Felipe Ledur<sup>81</sup> entende que:

[...] a flexibilização das normas de Direito do Trabalho se traduz pela atenuação da rigidez que, supostamente, conteriam, e que impediria alterações contratuais exigidas pela nova realidade econômica. Em consequência, sustentam os prosélitos do modelo neoliberal de Estado e de Economia que o fim dessa rigidez normativa será mais um mecanismo imprescindível para a geração de emprego.

Na lição de Amauri Mascaro Nascimento<sup>82</sup>, transcrevendo Santoro-Passarelli, um contrato de trabalho é flexível

quando um requisito da prestação ou do trabalho (aposição de termo final, prestação de trabalho a tempo parcial) determina a aplicação de uma disciplina que derroga a do contrato subordinado na empresa a tempo pleno e

<sup>76</sup> “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; [...]” BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Emenda Constitucional nº 95, de 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

<sup>77</sup> “Art. 7º. [...] XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...]” BRASIL, 2016.

<sup>78</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 69-70.

<sup>79</sup> “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]” BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União de 14 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 23 fev. 2018.

<sup>80</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2000. p.69.

<sup>81</sup> LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998. p.139.

<sup>82</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p.428.

indeterminado com o duplo escopo de reduzir os custos para a empresa e de atenuar o código protetivo, seja ainda pela mediação da contratação coletiva.

No Brasil, há três correntes doutrinárias quanto à flexibilização: os favoráveis, os contrários e os moderados. Para os que são favoráveis, a flexibilização representa uma alternativa à preservação dos empregos, ainda que com diminuição de direitos trabalhista em razão da crise econômica e da competitividade interna e externa. A redução dos custos da produção permitirá a sobrevivência da empresa. São adeptos dessa corrente, defendendo a diminuição da regulação nas relações de trabalho, Octavio Bueno Magano e Luis Amorim Carlos Robortella.<sup>83</sup>

Os contrários à flexibilização sustentam que a legislação trabalhista prevê um mínimo de direitos, os quais só podem ser aumentados. Considerando-se que a finalidade do Direito do Trabalho é a de reduzir a exploração do trabalhador, o princípio da proteção impede o retrocesso sob a forma de diminuição de direitos. É adepto dessa corrente Orlando Teixeira da Costa.<sup>84</sup>

Já a corrente moderada admite o declínio do princípio da proteção, mas considera essencial a intervenção estatal nas relações trabalhistas. Os adeptos desta corrente estabelecem alguns limites para a flexibilização. Dentre eles, Arnaldo Sússekind<sup>85</sup> entende viável para adaptação às peculiaridades regionais, profissionais e empresariais, implementação de novas tecnologias e métodos de trabalho, tendo como limite os direitos irrenunciáveis e em todos os casos com participação do sindicato. José Augusto Rodrigues Pinto<sup>86</sup> alerta que a flexibilização deve ser dosada, a fim de que não gere ruptura com a clássica finalidade protetiva do Direito do Trabalho e com a própria sociedade, pondera que sendo um imperativo da economia global deve vir acompanhada de uma seguridade social ampla e um sindicalismo representativo. Para Sergio Pinto Martins<sup>87</sup>, nesse contexto de flexibilização, o sindicato passa a ter papel fundamental a fim de permitir a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa.

Também adepto da corrente moderada, Amauri Mascaro Nascimento<sup>88</sup> afirma que é viável combinar garantismo com flexibilização, de forma que se deve

---

<sup>83</sup> Cf. OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009; Cf. ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

<sup>84</sup> OLIVEIRA, 2009, p.46.

<sup>85</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **História e perspectiva do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p.55.

<sup>86</sup> PINTO, 2000, p.66-68.

<sup>87</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2007. p.40.

<sup>88</sup> NASCIMENTO, 2011, p.80

[...] diferenciar duas áreas do direito individual do trabalho, o direito primário e o direito secundário, denominação da União europeia para designar, a primeira, o direito constitucional e os seus atos constitutivos, nos quais estão as ideias-força que não podem ser derogadas pela autonomia das partes, e a segunda, o direito que pode ser modificado pelas partes porque não representam as ideias-duras e que não devem ser flexibilizadas.

Tanto a corrente moderada quanto os contrários à flexibilização têm como ponto de partida o princípio da proteção, essencial ao Direito do Trabalho.<sup>89</sup> O princípio da proteção visa atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho havido entre empregado e empregador.<sup>90</sup> Na relação de emprego, o empregador age como um ser coletivo, cujas ações estão aptas a produzir impactos na comunidade, enquanto o trabalhador, na condição de um ser individual, não é capaz, por meio de suas ações, de obter o mesmo alcance comunitário que a outra parte da relação, nesse sentido o princípio da proteção do trabalhador se justifica.<sup>91</sup>

Percebe-se que a aplicação do princípio da proteção vem sendo mitigada no tocante às condições de trabalho por meio de leis, sendo este fenômeno denominado flexibilização "normatizada"<sup>92</sup> ou heterônoma, com a participação direta do Estado. São exemplos da flexibilização normatizada a participação nos lucros sem natureza remuneratória: art. 7º, XI, CRFB; cessão de benefícios no meio rural sem integrar o salário – Lei Federal nº 5.889/1973, art. 9º, e no meio urbano, conforme art. 458, § 2º, CLT; fixação de prazo prescricional para que os trabalhadores rurais reiviniquem judicialmente direitos trabalhistas, art. 7º, XXIX, CRFB, pois que anteriormente não fluía prazo prescricional no curso do contrato, e a terceirização de serviços em atividade-meio e atividade-fim empresariais.

No aspecto da contratação de trabalhador terceirizado, a flexibilização está ancorada na normatização desse contrato, permitindo-se a formação do contrato de trabalho triangular (empresa prestadora de serviços – empresa tomadora de serviços – trabalhador), à exceção do clássico contrato de emprego bilateral (empregado – empregador). Além da legalização dessa relação triangular, há ainda os reflexos nas garantias e condições de trabalho, que serão tratados no Segundo Capítulo, e que não

<sup>89</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2010. Para este autor, "[...] pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente." (DELGADO, 2010, p.74).

<sup>90</sup> Cf. *Ibid.*, p.76; Cf. BARROS, 2016, p.122.

<sup>91</sup> A visão clássica de Américo Plá Rodriguez, com a concepção tripartida – da regra *in dubio pro operario*, da regra da norma mais favorável e da regra da condição mais benéfica, foi acolhida pela grande maioria da doutrina. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015. p.83-139.

<sup>92</sup> Expressão utilizada por Alice Monteiro Barros. BARROS, 2016, p.124.

são os mesmos dos trabalhadores contratados diretamente, o que expressa a flexibilização. Na medida em que o trabalhador está em posição de hipossuficiência ante o empregador, merece normas de observância obrigatória pelo empregador. A flexibilização vem para promover alterações nas normas trabalhistas, com reflexos imediatos nos direitos até então assegurados ao trabalhador.

Categorizada, sob o prisma empresarial, a flexibilização pode ser interna ou externa. A interna compreende a mobilidade nas funções desempenhadas pelo empregado, as condições de trabalho, o tempo de trabalho (como o regime de tempo parcial)<sup>93</sup>, a remuneração e a suspensão do contrato de trabalho.<sup>94</sup> A externa refere-se às modalidades de contratação, à duração e dissolução do contrato, às formas de gestão de mão de obra por meio das subcontratações<sup>95</sup> (sendo exemplos as Leis nº 9.601/1998<sup>96</sup> e 6.019/1974<sup>97</sup>).

A flexibilização, em suas duas formas, expressa uma exigência de adaptação das normas trabalhistas para atender as modificações no mercado de trabalho, e conforme a corrente moderada se deve observar os patamares mínimos fixados na CRFB e nas normas internacionais ratificadas pelo Brasil (as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, por exemplo).

Nesse contexto de flexibilização das normas trabalhistas, a terceirização é considerada um dos temas mais polêmicos das relações de trabalho no mundo moderno, com reflexos imediatos na sociedade. Por isso houve a designação da primeira Audiência Pública na história do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ocorreu na sua sede, em Brasília, nos dias 4 e 5 de outubro de 2011, objetivando estabelecer marcos teóricos e parâmetros axiológicos dessa forma de organização empresarial. Na oportunidade foram expostas as pesquisas realizadas em vários segmentos da prestação de serviços nacional – setor financeiro (bancos), elétrico,

---

<sup>93</sup> “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.” BRASIL, 2017.

<sup>94</sup> “Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.” BRASIL, 2017.

<sup>95</sup> BARROS, 2016, p. 65.

<sup>96</sup> BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Diário Oficial da União de 22 de janeiro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

<sup>97</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União de 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

químico, de petróleo e petroquímico e da construção civil, demonstrando tanto o âmbito amplo da terceirização quanto os seus efeitos precarizantes nas condições de trabalho.<sup>98</sup>

Segundo João Oreste Dalazen, presidente do TST, quando da realização da audiência pública afirmou que a terceirização é fenômeno irreversível na estrutura produtiva capitalista, o que exige uma releitura “sem áreas de escape”, bem como que a terceirização não é um conceito jurídico que sofre a influência dos fatos, mas “são os fatos da organização capitalista que investem sobre o arcabouço jurídico laboral.”<sup>99</sup> João Oreste Dalazen também frisou a necessidade de marco regulatório estabelecendo os limites da terceirização e que “em uma época de elevada especialização e acentuada globalização, a leitura dos fatos tem de ser multidisciplinar [...]. Sobre a terceirização, queremos trazer mais mundo para os autos.”<sup>100</sup> O Poder Judiciário Trabalhista atento às repercussões econômicas e sociais da terceirização, que não possuem natureza jurídica, mas que decorrem de um fenômeno econômico, procurou legitimar a discussão por meio da realização da audiência pública, oportunidade em que foram apresentadas as pesquisas realizadas por diversos segmentos da economia.

A terceirização, notadamente na sua forma regulamentada, poderia ter sido afastada do mundo do trabalho ou restrita à atividade-meio ou, ainda, somente a alguns segmentos como a limpeza e conservação e vigilância. Contudo, a alternativa, por meio da flexibilização heterônoma, foi ampliar as possibilidades, em atendimento ao momento político-econômico neoliberal, o que reforça a necessidade de se entender os fundamentos e justificativas da abertura da terceirização e verificar os seus reflexos nas condições de trabalho, especialmente na modalidade de terceirização da atividade-meio.

---

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Audiência Pública – Terceirização. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/index.php](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php)>. Acesso em: 15 out. 2017

<sup>99</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Audiência pública: presidente do TST ressalta importância do diálogo da sociedade. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/index.php](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php)> Acesso em: 27 dez. 2017.

## 1.2 A TERCEIRIZAÇÃO NAS VISÕES POLÍTICA E ECONÔMICA

O desenvolvimento econômico é um processo histórico de acumulação de capital e aumento de produtividade, é próprio do capitalismo e da formação dos estados nacionais. Esse processo leva um país ao crescimento sustentado pela melhoria da renda *per capita* e do padrão de vida da população.<sup>101</sup> Tem como agentes os empresários, técnicos e administradores, com a liderança exercida pelo governo que age de acordo com os agentes econômicos para definir políticas econômicas e instituições legais a fim de promover o investimento e aumento de produtividade.<sup>102</sup>

Para o desenvolvimento econômico, além de haver uma pauta de governo, no sentido de estabelecimento prévio de estratégias e políticas, deve haver o envolvimento da sociedade civil organizada, seja do empresariado, seja dos trabalhadores, todos voltados para os interesses do país.

Muito embora o objetivo geral do desenvolvimento econômico seja a “melhoria do padrão de vida da população”, isto não significa uma distribuição de renda mais igual.<sup>103</sup> Nesse sentido, cita-se o modelo político e econômico de natureza neoliberal atualmente hegemônico, que teve como marco o Consenso de Washington, o qual trouxe como uma das medidas a flexibilização da legislação trabalhista sem aumento de renda para o trabalhador.

A adoção das medidas neoliberais, tendo como meta o desenvolvimento e competitividade empresarial brasileira, possui um viés nitidamente econômico. A inserção dessa racionalidade econômica na discussão da flexibilização das normas trabalhistas, e mais especificamente da terceirização, foi o mote para a aprovação da legalização para todas as atividades. O mercado, por meio de suas instituições representativas, vem há muito tempo sustentando a necessidade da redução do “custo

---

<sup>100</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Audiência pública: presidente do TST ressalta importância do diálogo da sociedade. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/index.php](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php)> Acesso em: 27 dez. 2017.

<sup>101</sup> BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Estratégia Nacional e Desenvolvimento. **Revista de Economia Política**, v.26, n.2, p.203-230, abril/junho.2006. p. 203. Segundo o autor, nada assegura a elevação da taxa de desenvolvimento econômico, ocorrendo em alguns países de forma célere e em outros lentamente. Mas são essenciais a estratégia nacional de desenvolvimento e a qualidade da estratégia: “[...] da coesão da nação e do acerto das instituições criadas e das políticas adotadas. [...] a teoria do desenvolvimento econômico é necessariamente uma teoria que deve explicar como as nações promovem o bem-estar de suas populações, usando como principal instrumento o próprio estado, enquanto matriz institucional, e como instrumento complementar, mas essencial, duas outras instituições: o mercado e o dinheiro.” (BRESSER-PEREIRA, 2006, p. 203-208).

<sup>102</sup> BRESSER-PEREIRA, *op. cit.*, p.213.

<sup>103</sup> O autor afirma que há entendimento contrário, no sentido de que deve haver a melhoria da distribuição de renda, com o que não concorda, em que pese seja atrativa do ponto de vista moral. *Ibid.*, p.210.

Brasil”, para o que a terceirização integral, sem limites, viria a colaborar, perspectiva abordada na sequência.

Também com enfoque na racionalidade econômica, a lógica dos custos e a teoria do capital humano desenvolvida por Gary Stanley Becker contribuem para a compreensão e contextualização do histórico dos sistemas de gestão de produção, em especial do toyotismo, precursor da terceirização hoje preponderante no mercado. Isso porque a lógica dos custos se refere a que o investimento na mão de obra é eficiente e eficaz na medida em que o retorno financeiro é superior ao valor empregado (investimento); e com a mesma racionalidade a teoria do capital humano defende que se deve investir na mão de obra que reverta lucratividade para a empresa, ao passo que para as funções que demandem menor escolaridade devem ser repassadas para terceiros, desvinculados da empresa, podendo-se entender como subcontratação na espécie terceirização.

### 1.2.1 A argumentação do “custo Brasil”

A terceirização das atividade-meio e atividade-fim encontra fundamento na racionalidade econômica em razão de integrar a economia. A partir da terceirização são formadas redes de produção para entrega de produtos e serviços com qualidade e preços acessíveis, com processo que possibilita incorporar tecnologia e inovação de forma ágil aumentando a competitividade.<sup>104</sup>

A eficiência econômica é o fundamento principal para a defesa da terceirização das atividades empresariais e consiste na produção com menores custos. Assim, essa modalidade de contratação assume relevante importância para a economia empresarial. Sob o aspecto do Direito Econômico esta análise é mais ampla do que no Direito do Trabalho, pois desvincula trabalho e emprego e o direciona com relação à política econômica do trabalho.<sup>105</sup> O trabalho, figura fundamental do Direito do Trabalho é, por natureza, “fato econômico” presente no “contrato de emprego”; o Direito Econômico, por sua vez, não admite o “trabalho” enquanto objeto de contrato, mas sim como fator de produção na política econômica, relacionando com os princípios ideológicos constitucionais.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Emerson Casali (Coord.). Brasília: CNI, 2012. p.44.

<sup>105</sup> SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Primeiras linhas de direito econômico**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2017. p.482.

<sup>106</sup> *Ibid.*, p.72.

Constitucionalmente, a política econômica é determinada com base na busca pelo pleno emprego, entendido como a utilização de toda a força de trabalho existente na sociedade, independentemente do vínculo contratual, tendo como foco o exercício do trabalho, conforme dispõe o art. 170, VIII, CRFB<sup>107</sup>, e não no contrato de emprego.<sup>108</sup>

Alinhando-se às premissas da exigência do mercado por custos menores na produção e prestação de serviços, a política econômica expressa constitucionalmente a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, em que se conclui pela preponderância do viés econômico sob o qual é tratada a terceirização, notadamente sob a argumentação do “custo Brasil”.

A expressão “custo Brasil” ganha relevância a partir da década de 1990, época marcada pela abertura comercial, implementação do Plano Real e privatização dos setores antes pertencentes ao domínio público<sup>109</sup>, como reflexo da incorporação das regras fixadas pelo Consenso de Washington já referidas. Com relação à origem do termo “custo Brasil”, segundo Denilson Oliveira<sup>110</sup> foi criado pelo Serviço de Planejamento da Petrobrás na elaboração do contrato de gestão de 1994 para definir os custos das atividades produtivas do país. A Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 1995, lançou uma cartilha divulgando a interpretação que se deveria dar ao termo e que englobava quase todos os componentes das planilhas de custos das empresas.

Os custos eram nas categorias do sistema tributário com altos custos administrativos; da legislação trabalhista com a precariedade do sistema de educação e saúde; do sistema de infraestrutura e transporte obsoleto com altos custos portuários e de telecomunicações; dos custos de financiamento e dos custos de transação elevados somados a um nível de regulamentação da atividade econômica excessivo e oneroso.<sup>111</sup> O tema do “custo Brasil” passa a ser central nos debates relativos ao desenvolvimento econômico do Brasil atual.<sup>112</sup>

---

<sup>107</sup> “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; [...]” BRASIL, 2016.

<sup>108</sup> SOUZA, 2017, p.72.

<sup>109</sup> BARBIERI, Ana Clara; SILVEIRA, Mario Henrique Fernandes; SILVA, Antônio Suerlilton Barbosa da. **Investimento direto estrangeiro e custo-Brasil: uma análise e suas relações**. 2014. Disponível em: <[www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/29020311.pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/29020311.pdf)>. Acesso em: 13 out.2017.

<sup>110</sup> OLIVEIRA, Denilson. A cultura dos assuntos públicos: o caso do “custo Brasil”. **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, n.14, p.139-161, jun. 2000. p 140-141.

<sup>111</sup> *Ibid.*, p.140-141.

<sup>112</sup> *Ibid.*, p.139.

O “custo Brasil” não possui conceito preciso, para a sua especificação são utilizados todos os itens que compõem os custos nos sistemas produtivos brasileiros como a carga tributária, a infraestrutura de transportes, a burocracia e os encargos sociais. É associado aos fatores desfavoráveis à competitividade de bens e serviços brasileiros no âmbito nacional e internacional.<sup>113</sup> Especificamente quanto às relações trabalhistas, sustenta-se que o crescimento da precariedade e a informalidade nos vínculos de emprego decorrem do volume elevado de direitos e encargos sociais, categorizados como encargo social e legislação trabalhista, custos de mão de obra ou somente encargos sociais, e compõem o “custo-Brasil” segundo diferentes autores.<sup>114</sup>

O estudo realizado por Ana Clara Barbieri, Mario Henrique Fernandes Silveira e Antônio Suerlilton Barbosa da Silva demonstra que não obstante a variação do percentual de encargos sociais incidentes na folha de pagamento ser de 25,1% até 102,6%, segundo a argumentação dos autores referenciados, pode-se afirmar que apenas a redução dos encargos sociais não ocasionaria impacto significativo no “custo Brasil”.<sup>115</sup> Em análogo sentido e conclusão, a desoneração da folha de salários<sup>116</sup> exerceria pouca ou nenhuma influência sobre a dinâmica do mercado de trabalho e a competitividade, mas no curto prazo favoreceria a lucratividade das empresas, foi a pesquisa realizada por Álvaro Luchiezi Júnior.<sup>117</sup>

Na pesquisa desenvolvida pelo Sistema ABIMAQ (Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos) em agosto de 2013, utilizando dados atualizados até o ano de 2012<sup>118</sup>, que teve por objetivo quantificar e comparar o custo

---

<sup>113</sup> COSTA, Sandra Bueno Cardoso da; GAMEIRO, Augusto Hauber. **Entendendo o custo Brasil**. 2005. Disponível em: <[www.paineira.usp.br/lae/wp-content/uploads/2017/02/2005\\_Costa\\_Gameiro.pdf](http://www.paineira.usp.br/lae/wp-content/uploads/2017/02/2005_Costa_Gameiro.pdf)> Acesso em: 13 out.2017.

<sup>114</sup> *Ibid.*, Os autores citam a Confederação Nacional da Indústria – CNI, o Banco Mundial, a Consultoria Haddad & Hewings e o Departamento de Competitividade e Tecnologia - DECOMTEC.

<sup>115</sup> BARBIERI; SILVEIRA, 2014. O estudo foi realizado considerando-se dados entre 1996 e 2011 e especificamente citadas as fontes: CAMARGO 45%; PASTORE 102,6%, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE 25,1% e Instituto Brasileiro de Geografia – IBGE 32,4%. Foi utilizado o índice divulgado pelo IBGE.

<sup>116</sup> Porém, em 2012 houve a desoneração da folha de pagamento para 40 segmentos da economia nacional e foi demonstrado pela Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (ABIMAQ), conforme considerações em sequência. LUCHIEZI JÚNIOR, Álvaro. Desoneração da folha de salários: desconstruindo os mitos da formalização da mão de obra e da competitividade indústria. In: RIBEIRO, José Aparecido Carlos; LUCHIEZI JÚNIOR, Álvaro; MENDONÇA, Sérgio Eduardo Arbulu. **Progressividade da tributação e desoneração da folha de pagamentos: elementos para reflexão**. Brasília: Ipea; SINDIFISCO: DIEESE, 2011. p.85-106.

<sup>117</sup> LUCHIEZI JÚNIOR, 2011. p.85-106.

<sup>118</sup> Os componentes considerados foram os custos de insumos básicos, impacto dos juros sobre o capital de giro, impostos não recuperáveis na cadeia produtiva, logística, encargos sociais e trabalhistas, burocracia e custos de regulamentação, investimentos e energia. A base de dados foi obtida das fontes Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Banco Nacional do Desenvolvimento do Extremo Sul (BNDES), Banco Mundial entre outras. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS. **Estudos ABIMAQ: custo Brasil 2002-2012**. Ago.2013.

de produção no Brasil, nos Estados Unidos da América e na Alemanha, a conclusão foi de que o custo adicional para se produzir no Brasil, com a comparação pretendida, foi de elevação de custos para o Brasil em 37 pontos percentuais (p.p) da Receita Líquida de Vendas (RLV). Os custos dos insumos ficaram em 1º lugar, com 20,5 p.p; em 2º lugar com 6,5 p.p, ficou o impacto dos juros sob o capital de giro; em 3º lugar os impostos não recuperáveis na cadeia produtiva, com 4,7 p.p; a logística em 4º lugar, com 3,2 p.p e os encargos sociais e trabalhistas com 1,0 p.p.

Especificamente quanto aos encargos sociais e trabalhistas, a referida pesquisa esclareceu que anteriormente ao ano de 2013 a participação dos salários foi de 16% (dezesesseis por cento) na formação dos custos, mas que com a desoneração da folha de pagamentos ocorrida em 2012<sup>119</sup>, com reflexos a partir de 2013, o percentual caiu para 1 p.p.<sup>120</sup> O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgou pesquisa em janeiro de 2018 sobre o impacto da desoneração da folha de pagamento<sup>121</sup> para a geração de emprego.<sup>122</sup> O objetivo foi a avaliação quantitativa de impacto da política setorial da desoneração da folha de pagamento a partir de 2012, considerando-se os dados para o período 2009-2015, em relação ao volume de emprego de empresas beneficiadas pela alteração. A conclusão foi a de que não há evidências de que a desoneração da folha de pagamento tenha o efeito de gerar empregos.

Os custos trabalhistas têm sido associados à baixa competitividade, mas decorrem de direitos sociais e do próprio trabalho. Ao longo do século XX os países expandiram seus benefícios sociais, seja por meio de legislação ou por contratos

---

Disponível em: <<http://www.abimaq.org.br/Arquivos/Html/DEEE/130715%20-%20Custo%20Brasil%20%28III%29.pdf>> Acesso em: 04 dez. 2017.

<sup>119</sup> A desoneração da folha de pagamento ocorreu por meio da Lei nº 12.715/2012, como parte do “Plano Brasil Maior”, que previu incentivos fiscais para diversos ramos da indústria e prestação de serviços, especialmente aqueles com grande emprego de mão de obra, dentre os quais os segmentos da hotelaria, tecnologia, aéreo, naval, têxtil, entre outros, contando atualmente com 40 setores. Foi diminuído de 20% (vinte por cento) para o equivalente entre 1% e 2% o pagamento da contribuição ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS). BRASIL. **Lei nº 12.715, de 17 de setembro de 2012**. Altera a alíquota das contribuições previdenciárias sobre a folha de salários devidas pelas empresas que especifica e dá outras providências. Diário oficial em 19 de outubro de 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12715.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12715.htm)>. Acesso em: 09 jan. 2017.

<sup>120</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS, 2013.

<sup>121</sup> A desoneração da folha de pagamentos é caracterizada pela substituição dos 20% de contribuição patronal ao regime de previdência incidentes sobre a folha de pagamentos por uma contribuição entre 1% e 2% incidente sobre o faturamento das empresas. (p.7) A desoneração da folha de pagamentos foi uma medida integrante do Plano Brasil Maior (PBM) do Governo Federal por meio da Lei nº 12.546/2011. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Impacto da desoneração da folha de pagamentos sobre o emprego: novas evidências. **Texto para discussão 2357**. Brasília: IPEA, jan. 2018. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/180117\\_td\\_2357.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/180117_td_2357.pdf)> Acesso em: 13 fev. 2018.

coletivos, em razão do modelo keynesiano tratado anteriormente, o que elevou o custo indireto da força de trabalho. Os direitos com natureza de direitos fundamentais sociais, dispostos na CRFB, conforme será tratado no próximo Capítulo, foram implantados por meio diversificado, seja voluntariamente ou de forma impositiva pelo Estado. No entanto, há diferenças entre os países, a depender dos benefícios, forma de financiamento, tradição econômica e jurídica, o que impacta de forma contundente nos reflexos das pesquisas.<sup>123</sup>

Tratou-se do “custo Brasil” sob o aspecto genérico e empresarial demonstrando-se que embora componha a defesa da terceirização para todas as atividades empresariais, não pode ser adotado como fundamento científico, pois não possui consenso nem mesmo quanto aos dados percentuais. Dessa forma, muito embora sequer haja uma concordância sobre a composição dos custos com a mão de obra, o que demonstra a discrepância entre os percentuais de 25% e 102,6%, conforme pesquisas acima citadas, o objetivo de abordagem do “custo Brasil” foi a de verificar se este se constituiria ou não um argumento sólido para fundamentar a flexibilização da legislação trabalhista, em especial a legalização da terceirização. O “custo Brasil” pode variar conforme o país ou grupo de países a que se compara. No entanto, a tributação (custos dos insumos e juros) é o principal componente que acresce os gastos empresariais.

Ainda sobre a perspectiva da racionalidade econômica, será tratada na sequência a lógica de custos e a teoria do capital humano de Gary Stanley Becker. Muito embora não seja usualmente utilizada como fundamento para a terceirização, explicita um importante fundamento para a justificativa da sua legalização nas atividades empresariais.

### 1.2.2 A lógica de custos e a teoria do capital humano de Gary Stanley Becker

Com a abordagem da lógica dos custos e da teoria do capital humano que será exposta não se pretende como explicação única, total e universal sobre a defesa e incorporação da terceirização de serviços pelas empresas. A teoria é utilizada de forma satisfatória para explicar uma parte do problema, que é a terceirização da atividade-meio e objeto do presente trabalho.

---

<sup>122</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2018.

<sup>123</sup> NORONHA, Eduardo; DE NEGRI, Fernanda; ARTUR, Karen. Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. *In*: DE NEGRI, João Alberto; DE NEGRI, Fernanda; COELHO, Danilo (orgs.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: IPEA, 2016. p.161.

A lógica dos custos e teoria do capital humano foi utilizada, conforme será tratado posteriormente, como base para a realização de pesquisa empírica sobre a terceirização e os salários. Nessa pesquisa elaborada para o IPEA, Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn<sup>124</sup>, salientam que para a análise teórica da terceirização há dois textos clássicos, sendo um deles de Gary Stanley Becker, que sugere a dicotomia entre conhecimento geral *versus* conhecimento específico para embasar a discussão sobre diferença salarial decorrente da produtividade no contexto teórico do capital humano. O outro texto é de Ronald Coase que trata dos custos de transação.

Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn<sup>125</sup>, explicam que o conhecimento é fator que aumenta a produtividade, de forma que nas empresa em que há o conhecimento geral o vínculo de emprego é mais tênue com a rotatividade de mão de obra maior, porém, onde predomina o conhecimento específico prevalece o compromisso entre trabalhador e a empresa, com vínculo mais duradouro, a fim de que o investimento recíproco para a obtenção do conhecimento possa retornar aos dois investidores (trabalhador e empresa), de forma que a educação e o treinamento contribuem para a duração do emprego.

A teoria do capital humano não é recente e teve como contexto o domínio da análise econômica do direito em meados do século XX, tendo como precursores teóricos além de Ronald Coase e Richard Allen Posner, também figura Gary Stanley Becker<sup>126</sup>. A importância das pesquisas deste último reside em ser um precedente da terceirização, pois por meio dos seus estudos na área da microeconomia<sup>127</sup> evidenciou a necessidade de verificação dos custos nas escolhas econômicas e empresariais, bem como por meio da teoria do capital humano estabeleceu relação

---

<sup>124</sup> STEIN,Guilherme; ZYLBERSTAJN,Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. Terceirização e salários. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. n.59. ano 21. Brasília: Ipea: MT, 2015. p.27-34.

<sup>125</sup> *Ibid.*, p. 27-28.

<sup>126</sup> Gary Becker propõe uma teoria da formação e das origens da desigualdade do capital humano, com base na redistribuição eficiente.

<sup>127</sup> “A microeconomia (‘micro’ é derivado da palavra grega que significa pequeno) foca no comportamento das unidades – as empresas, controladores (*households*) e indivíduos – que compõem a economia. A microeconomia se preocupa de que forma as unidades individuais tomam decisões e o que afeta essas decisões. [...] a macroeconomia (‘macro’ é derivado da palavra grega cujo significado é grande) ocupa-se do comportamento da economia como um todo, em particular o comportamento de medidas combinadas, tais como as taxas de desemprego, inflação, crescimento econômico e o equilíbrio comercial.” BAGNOLI, Vicente. **Direito econômico**. 6.ed.São Paulo: Atlas, 2013. p.296.

com o *endomarketing* e a captura da subjetividade dos trabalhadores, técnicas próprias do toyotismo<sup>128</sup>, e que continua atual, conforme tratado anteriormente.

Essa Teoria, no aspecto da lógica de custos, reforça a importância da aferição dos custos nas escolhas, o que atualmente é sustentado pelo mercado, notadamente conforme a argumentação do “custo Brasil”, bem como por meio dela se chega à conclusão de que a terceirização da atividade-fim é inadequada, na medida em que a empresa precisa manter um mínimo de empregados treinados e voltados para o objeto social da empresa.

Nesse sentido, Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn<sup>129</sup> afirmam que a partir de 1990 houve a reorganização do trabalho no mundo e em especial com o avanço da tecnologia ocorreu a redução dos custos de transação de forma que se tornou eficiente coordenar a produção fora das fronteiras da firma, de maneira que o trabalho e a produção passaram a substituir a verticalização por redes horizontais de produção. Os autores, na parte teórica da pesquisa, concluem que

essas mudanças nas cadeias produtivas levam a um fenômeno conhecido internacionalmente como *outsourcing*, que, no Brasil, é conhecido como terceirização, por meio da qual uma firma transfere parte de suas atividades para outra. O *outsourcing* é adotado se houver alguma vantagem para a firma que terceriza sua mão de obra: se i) a mão de obra tercerizada for mais eficiente (eficiência obtida por especialização, gestão etc.) ou ii) o custo do trabalhador tercerizado for menor do que o do trabalho contratado diretamente. A segunda hipótese é utilizada como argumento para justificar posições contrárias à regulamentação da terceirização (CUT, 2014 e CNBB, 2015). O argumento sugere que a terceirização “precariza” as condições de trabalho e a remuneração dos trabalhadores.

Dessa forma, contextualizada a teoria da lógica dos custos e capital humano, Gary Stanley Becker<sup>130</sup> reconhece a importância da educação, habilidade e conhecimento sobre a produtividade e formula a teoria do capital humano para fornecer subsídios para esta análise. Parte do pressuposto de que os indivíduos decidem sobre sua educação, treinamento, entre outras opções, pensando nos custos e benefícios.

A mudança da lógica empresarial ocorrida nas últimas duas décadas do século XX, surge em especial do desenvolvimento da ciência aplicada à produção e torna imperativa no processo de superação dos entraves à acumulação de capital na

---

<sup>128</sup> ALFARO, Larissa Menine. **Terceirização do trabalho no Brasil, precarização e a vedação do retrocesso social**. 170 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos e Democracia), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016. p. 42-43.

<sup>129</sup> STEIN; ZYLBERSTAJN; ZYLBERSTAJN, 2015, p. 27-28-29.

<sup>130</sup> BECKER, 1993 *apud* ALFARO, 2016, p.45.

crise dos anos de 1970. Cada vez mais as organizações produtivas tornam-se baseadas em conhecimento coletivo, que deve ser reproduzido e armazenado pelos sistemas informatizados que compõem a estrutura organizacional, e na divisão interna do trabalho.<sup>131</sup> À empresa cabe manter e renovar constantemente esse conhecimento a fim de garantir o máximo de lucro.<sup>132</sup> Nesse sentido a importância do trabalhador treinado e detentor de conhecimento estrutural da empresa.

A par disso, a empresa deve gerenciar e explorar o conhecimento de cada empregado, pois são vistos como solucionadores de problemas (era toyotista) e não mais meros executores (era do fordismo-taylorismo). Nesse momento do sistema de produção e gestão de trabalho

“[...] os trabalhadores devem agregar valor pelo que sabem e pelas informações que podem fornecer, em um estilo de administração caracterizado pelos termos ‘cooperação centralizada’, ‘direção comum’ e ‘visão compartilhada’ e não mais no ‘estilo militar de comando e controle’.”<sup>133</sup>

Nesse cenário, o trabalhador multifuncional, que desempenha várias tarefas, “veste a camisa” da empresa, é resolutivo e proativo, sempre em busca de qualificação e premiações oferecidas pelo empregador, assume notável importância na estrutura empresarial e reflete a administração do capital humano no interior da empresa.

Gary Stanley Becker afirma que as aptidões pessoais são importantes, mas a especialização nas tarefas é essencial, resultando em uma produção positiva.<sup>134</sup> Além da qualificação profissional são consideradas as aptidões pessoais, individuais, do trabalhador. Essa teoria se adequa ao sistema toyotista de gestão do trabalho e, em especial, na defesa da terceirização da atividade-meio empresarial, isso porque o investimento no “capital humano”, no trabalhador que agrega valor à empresa, “veste a camisa”, possui postura resolutiva, é nota característica do toyotismo, conforme acima tratado quanto à subjetividade do trabalhador. Os trabalhadores que não possuem esse potencial agregador são alvo das subcontratações, como no caso da terceirização.

---

<sup>131</sup> PRADO, Eleutério. **Desmedida do valor**: crítica da pós-grande indústria. São Paulo: Xamã, 2005. p.97.

<sup>132</sup> *Ibid.*, p.97-98.

<sup>133</sup> *Ibid.*, p.99.

<sup>134</sup> BECKER, 1993 *apud* ALFARO, 2016, p. 45.

Para Gary Stanley Becker, o investimento no trabalhador é semelhante ao investimento na tecnologia e devem estar diretamente ligados, pois as empresas que progridem rapidamente atraem trabalhadores mais bem qualificados.<sup>135</sup> Mas a análise do autor não se detém apenas na iniciativa privada e vai mais além, sustenta que há relação entre o desenvolvimento econômico de um país e a quantidade de incentivo direcionado ao treinamento das forças de trabalho.<sup>136</sup>

Ao tratar sobre a divisão do trabalho Gary Stanley Becker ressalta que nas áreas de engenharia e da medicina o investimento na qualificação foi intensificado, o que fez com que os trabalhadores detivessem conhecimento aprofundado de parcela cada vez menor do total da produção.<sup>137</sup> Dessa forma, os custos referentes à coordenação dos setores devem ser ponderados, com a lotação de trabalhadores mais e menos qualificados, de forma que a divisão do trabalho não compensará se os custos com essa organização exceder o ganho.<sup>138</sup> O capital humano deve estar diretamente relacionado ao incremento na produção.

A teoria do capital humano possui relação com a motivação da terceirização das atividades-meio, ao enfatizar a necessidade da especialização das empresas. As atividades-meio se referem àquelas que não compõem o objeto social da empresa e desde que os custos sejam inferiores à produção, ao ganho na alocação, compensará ao empresário terceirizar tal atividade, atingindo a eficiência e a eficácia econômicas.

Percebe-se a mudança nas relações gerenciais da organização do trabalho entre o fordismo e o toyotismo. No fordismo os empregados eram divididos entre a elite intelectual com habilidades analíticas (gerentes e engenheiros) e os executores, os empregados da produção. Na era do toyotismo, nas organizações que ingressam no século XXI, o trabalhador é considerado segundo o valor que agrega à empresa, pelo que sabe e informações que detém. Dessa forma, o investimento é direcionado para aquele trabalhador que agrega valor e informações para a empresa.

O empresário, ponderando os custos e o retorno na produção deixa as atribuições que não requerem todo um arsenal de conhecimento e empenho para que os empregados de empresa terceirizada realizem, investindo no capital humano que a ele está diretamente subordinado e que agrega valor à empresa. Disso depende a excelência na produtividade e sucesso da empresa, segundo os defensores da

---

<sup>135</sup> BECKER, 1993 *apud* ALFARO, 2016, p.45.

<sup>136</sup> *Ibid.* *apud* *Ibid.*, p.45.

<sup>137</sup> *Ibid.*, *apud* *Ibid.*, p.46.

<sup>138</sup> *Ibid.*, *apud* *Ibid.*, p.46.

terceirização. Nesse sentido, a teoria de Gary Stanley Becker contribui para o entendimento da eficiência e eficácia buscadas por meio da terceirização de serviços na atividade-meio, ou seja, há investimento no “capital humano” na medida em que há retorno, ao passo para aquelas atividades que não há necessidade de formação e preparo específicos, podem ser direcionadas aos trabalhadores que não agregam valor à empresa, os trabalhadores terceirizados, sem que haja necessidade de investimento pelo empresário. Dessa forma, percebe-se que a adoção dessa teoria gera a criação de um rol de trabalhadores que ficam à margem de alcançar melhores postos de trabalho.

Cabe crítica à lógica da administração empresarial que atribui importância ao “capital humano”, pois essa estratégia forma um conjunto de setores industriais, comerciais e de serviços em que as funções que exigem pouca ou nenhuma qualificação originam relações de emprego informais e precárias, podendo-se citar, exemplificativamente, as empresas de limpeza e conservação. Thomas Piketty observa que, segundo a teoria do capital humano, há desigualdade salarial em razão de que “[...] diferentes salários aportam diferentes contribuições à produção de uma empresa.”<sup>139</sup> Ou seja, há maior contribuição ou produtividade em razão do capital humano.

Nesse sentido deve ser diferenciada a redistribuição pura, consistente na transferência de renda entre salários altos e baixos, e redistribuição eficiente, que ocorre “[...] sob a forma de intervenções no processo de formação do capital humano [...]”.<sup>140</sup> Thomas Piketty afirma que a teoria do capital humano não trata da questão da origem da desigualdade e afirma que o trabalho não é homogêneo e que os indivíduos, pelas razões mais variadas, contribuem para a produtividade de bens e serviços com diferentes níveis de capital humano. O capital humano (oferta de trabalho) e a demanda por bens e serviços (demanda de trabalho) formam um sistema que determina os salários que são correspondentes aos diversos níveis de capital humano, o que causa a desigualdade dos salários. Nessa teoria são consideradas todas as características subjetivas (capacidades pessoais) e objetivas (qualificações profissionais, experiência p. ex.). Para Thomas Piketty a teoria do capital humano é

---

<sup>139</sup> PIKETTY, Thomas. **A economia da desigualdade**. Tradução de André Telles. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015. p. 77. O objeto de pesquisa do autor é a dinâmica histórica da distribuição de renda, utilizando-se de dados que expõem diretamente a desigualdade, a distribuição de renda e a distribuição de riqueza, em especial conforme dados dos Estados Unidos e França. A obra foi publicada em 1997, com atualização em 2014. Os dados referem-se às décadas de 1970-2000, porém, segundo o autor, as pesquisas empíricas posteriores não alteram a estrutura teórica da obra.

<sup>140</sup> *Ibid.*, p.77.

essencial para explicar a desigualdade salarial em um mesmo país ou países distintos.<sup>141</sup>

Thomas Piketty considera a teoria do capital humano no sentido de que a desigualdade salarial é consequência da desigualdade do capital humano. Porém, não concorda com o aspecto da própria formação da desigualdade do capital humano. Enquanto Gary Stanley Becker sustenta que a aquisição do capital humano se assemelha a um investimento do tipo clássico (há investimento no que gera retorno), para Thomas Piketty há outras questões que influenciam a desigualdade de capital humano, como a intervenção do Estado, a família, a segregação dos desfavorecidos.<sup>142</sup> As considerações de Thomas Piketty irão reforçar e explicar o motivo pelo qual há a diferença remuneratória entre o trabalhador terceirizado e o contratado de forma direta.

Não se pretende neste trabalho aprofundar a discussão em torno dos fatores de desigualdade de capital humano e de salário, mas ponderar que a tese do capital humano de Gary Stanley Becker possui uma racionalidade dos custos que explica de forma satisfatória a alocação de empregados na estrutura empresarial, na medida em que revertem em produtividade, e outros tantos são excluídos da relação de emprego clássica, a bilateral, e vinculados a subcontratações, como na terceirização de atividades-meio.

A lógica dos custos explica a busca da eficiência e de eficácia no âmbito empresarial, o que repercute na exclusão de uma categoria de trabalhadores em vista do capital humano ofertado ao empregador. Nesse sentido, a conjuntura política e econômica aliada à pretensão empresarial de regulamentação da terceirização, justificada pela lógica dos custos, repercutiram nos marcos normativos e jurisprudenciais da terceirização até a sua regulamentação por meio das alterações da Lei nº 6.019/1974, conforme passará a ser tratado.

### 1.3 A CATEGORIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO: OS MARCOS NORMATIVOS E JURISPRUDENCIAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

Ainda que a terceirização estivesse à margem do sistema regulatório, o que ocorreu até a nova redação da Lei nº 6.019/1974, a sua internalização nos sistemas produtivo e econômico nacional foi internalizada e, sistematicamente, foi

---

<sup>141</sup> PIKETTY, 2015, p.78-80.

<sup>142</sup> *Ibid.*, p.89-90.

aceita pelo Poder Judiciário Trabalhista. Esse gradual avanço da terceirização expressa o domínio do caráter neoliberal nas arenas política e econômica, e será constatado por meio da análise dos marcos normativos e jurisprudenciais. Nesse subitem, a terceirização será abordada a fim de expor a sua categorização, o tratamento legal e jurisprudencial.

Inicialmente, no aspecto legal e na perspectiva da flexibilização das normas trabalhistas, houve a regulamentação da subcontratação, por meio do contrato temporário, Lei nº 6.019/1974, considerado o marco legal da terceirização.

No Poder Judiciário, com o Enunciado 256 do TST (1986), houve a permissão da subcontratação somente aos casos legais (contrato temporário e vigilância bancária). Posteriormente, em razão da capilarização da contratação por empresa interposta, o que é denominado de contrato de terceirização, foi estabelecido que, na contratação além dos casos legais e sem a respectiva fiscalização do pagamento aos trabalhadores envolvidos, a responsabilização pelos créditos trabalhistas é da tomadora dos serviços.

Não obstante a responsabilização do tomador de serviços no caso de não pagamento dos créditos trabalhistas, a terceirização também foi incorporada na atividade-fim empresarial, suscitando discussões judiciais que chegaram ao Supremo Tribunal Federal (STF) onde foi reconhecida a Repercussão Geral nos Temas 246, neste se discutindo a responsabilização da Administração Pública mas havendo manifestação do STF quanto à dicotomia entre atividade-meio e atividade-fim empresariais, e 725, este pendente de julgamento.

Por fim, serão expostos aspectos sobre a Lei nº 6.019/1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, considerando-se as recentes publicações, mas essenciais para que, no Segundo Capítulo, os reflexos da terceirização na atividade-meio possam ser confrontados com os marcos teóricos da precarização das condições de trabalho.

### 1.3.1 A categorização jurídica da terceirização

A categorização da terceirização é essencial, considerando-se que houve um alargamento na interpretação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), inclusive quanto à responsabilização do tomador dos serviços, até se chegar à sua legalização nas atividades-meio e fim, por meio das Leis nº 13.429/2017 e, em especial, a Lei nº 13.467/2017.

Considerando-se que este presente estudo abordará a terceirização da atividade-meio e seus reflexos, é necessária a demonstração das suas características para posterior análise dos efeitos.

A definição desse meio de contratação deve se dar de forma ampla, a fim de serem demonstradas as suas várias formas de expressão. Nesse sentido:

quanto à terceirização, uma das dificuldades de conceituá-la reside nas distintas formas por meio das quais se apresenta no mundo do trabalho, bem como na multiplicidade de conceitos que lhes são atribuídos. Com contornos variados e, por vezes, de forma simulada, pode ser identificada, segundo Krein: '[...] na contratação de redes de fornecedores com produção independente; na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; na alocação de trabalho temporário por meio de agências de emprego; na contratação de pessoas jurídicas ou de 'autônomos' para atividades essenciais; nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de trabalho; ou, ainda, mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados. Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras, e o da quarteirização, com a contratação de uma empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras, os contratos de façção e os de parceria'. Juridicamente, a terceirização desafia o conceito de empregador, provocando ruptura no binômio empregado-empregador: há um intermediário na relação entre trabalhador e a empresa a quem aproveita a força de trabalho.<sup>143</sup>

A dificuldade na exata definição da terceirização atinge também as espécies interna e externa, mantendo-se o objetivo que é o econômico – diminuição de custos e aumento de lucro.

Na terceirização interna, a empresa se utiliza de trabalhadores alheios no seu interior, como o caso de limpeza e conservação e vigilância, que não têm ligação com a atividade empresarial principal, como por exemplo, empresa que fabrica calçados e contrata pessoal de limpeza e o banco que contrata vigilantes. Nessa hipótese, a interna, uma empresa contrata outra para desempenhar atividade essencial, por meio da locação não da mão de obra, mas do homem que trabalha, ganhando a empregadora na diferença de preço.<sup>144</sup> De modo que, neste caso, não há que se justificar a boa terceirização no fato do cumprimento das obrigações

---

<sup>143</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. A dinâmica da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a história da forma de compreender a terceirização. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e justiça social**. São Paulo: LTr, 2013. p.176. Em igual sentido, quanto à dificuldade para a conceituação e caracterização da terceirização veja-se: Cf. KREIN, José Dari. Debates contemporâneos economia social e do trabalho. *In*: FAGNANI, Eduardo (org.). **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013. p.190-207; Cf. MELO, Luis Antônio Camargo de. Terceirização. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e justiça social**. São Paulo: LTr, 2013. p.166.

<sup>144</sup> VIANA, 2017, p.68-69.

trabalhistas, em razão disto ser apenas a superfície dos reflexos da relação<sup>145</sup>, é necessária a consideração da gama de reflexos negativos nas condições de trabalho, conforme será abordado no Segundo Capítulo.

A terceirização externa liga-se mais de perto à questão do grupo empresarial (art. 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>146</sup> – CLT), hipótese em que o ciclo produtivo empresarial é realizado fora da unidade fabril, método utilizado desde o século XX na indústria de automóveis. A prática também é conhecida por *outsourcing* ou *putting-out*, entre os economistas, e “subcontratação” entre os juristas.<sup>147</sup> A terceirização externa, como modo de organização da empresa, nada tem de degradante, pois a precarização não ocorre em absolutamente todos os casos, como por exemplo na “Terceira Itália”<sup>148</sup>, hipótese em que há a compra do produto acabado.

Essa distinção entre terceirização interna e externa é essencial, considerando-se a confusão comum entre as duas espécies, fato ocorrido diversas vezes na audiência pública realizada em 2011 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o tema da terceirização, fato relatado por Márcio Túlio Viana. Em razão disso, o autor adotou a técnica de adjetivar a terceirização<sup>149</sup>, mas frisa que muito embora tenham componentes e gerem efeitos diferentes, têm em comum “excluir muito mais do que incluir” o trabalhador e em ambas a empresa externaliza custos e internaliza a lógica da precarização. A precarização está diretamente ligada ao desemprego e à fragmentação da coletividade operária.<sup>150</sup>

A fixação da diferença em razão do local da prestação dos serviços deve admitir a relativização, pois a externalização do ciclo produtivo possibilita que a atividade ocorra na mesma planta, como na fábrica de automóveis e, na internalização

---

<sup>145</sup> VIANA, 2017, p.71.

<sup>146</sup> “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...] § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”. BRASIL, 2017.

<sup>147</sup> VIANA, *op. cit.*, 2017, p.14-15.

<sup>148</sup> Esse fenômeno já foi tratado no subitem 1.1.1. Cf. *Ibid.*, p. 45-46.

<sup>149</sup> *Ibid.*, p.15-16.

<sup>150</sup> Cf. VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.78, n.4, p.198-224, out./dez.2012; Cf. VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula nº331 do TST. Novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.77, n.1, p.54-55, jan./mar.2011.

de empregados, a atividade pode ocorrer em outro local, diverso do que está situado a tomadora, como na hipótese de supostas cooperativas de mão de obra e *call centers*.<sup>151</sup>

Jorge Luiz Souto Maior admite que já sustentou a ideia de que se assegurassem os mesmos direitos do trabalhador efetivo ao terceirizado com a fixação da responsabilidade solidária entre as empresas tomadora e prestadora pelos créditos trabalhistas, a fim de que a terceirização pudesse trilhar um caminho humanista. Mas, posteriormente, considerou não caber ao Direito adaptar-se às injustiças, mas ser instrumento de combate a todo o tipo de redução da dignidade humana.<sup>152</sup> Deve-se concordar com a tese de que ao Direito não cabe se adaptar às exigências do mercado, notadamente quando geram situações de precarização das condições de trabalho, pois espera-se do Estado ações prospectivas por meio do Direito a fim de que sejam impedidas essas situações indesejadas.

Ainda, a terceirização interna pode se dar nas atividades-meio ou atividade-fim empresarial, havendo discussões teóricas sobre a pertinência da diferenciação que será a seguir tratada.

Segundo José dos Santos Carvalho Filho, a pessoa jurídica possui várias atribuições, algumas integrando o seu núcleo fundamental, ou seja, aquelas para as quais a pessoa jurídica foi instituída, que mobilizaram a sua criação. “Ao mesmo tempo em que lhe constituem a causa, servem-lhe também como objeto. Sem tais finalidades, a própria pessoa se esvaziaria: são, pois, atividades-fim.”<sup>153</sup>

O autor continua a análise afirmando que as atividades-meio traduzem os instrumentos de apoio para o atingimento dos objetivos principais, servem de meio para o alcance das metas. Dessa forma, os estudiosos da área da Administração afirmam que “[...] a terceirização só deveria processar-se em relação às atividades-meio, dado o seu caráter de apoio às atividades-fim.”<sup>154</sup> Conclui que a terceirização da atividade-fim retrata distorção do modelo, uma contradição, na medida em que

---

<sup>151</sup> VIANA, 2011, p.19.

<sup>152</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego. v. II. São Paulo: LTr, 2008. p.146.

<sup>153</sup> CARVALHO FILHO, José dos Santos. Terceirização no setor público: encontros e desencontros. **Revista da Procuradoria-Geral do Município de Belo Horizonte** – RPGMBH, Belo Horizonte, ano 4, n.8, p.179-202, jul./dez.2011. p.180. Em que pese o autor faça a análise da terceirização na Administração Pública, entende-se que a abordagem é pertinente para esta pesquisa ao demonstrar que a discussão ocorre no âmbito público e privado.

<sup>154</sup> *Ibid.*, p.180.

transfere para terceiros atividades que originaram a criação da pessoa jurídica e que agora sem o seu elemento criador desaparece, fica prejudicada.<sup>155</sup>

De qualquer forma, não se pode negar que a terceirização é referência como método de gestão da empresa com a finalidade de alcançar as metas de produtividade e economicidade, na medida em que delega para terceiros a realização e administração de tarefas, pois os trabalhadores são remunerados em valor inferior se fossem contratados diretamente. É essa a racionalidade econômica da terceirização.

José dos Santos Carvalho Filho<sup>156</sup> aponta que no setor privado os efeitos positivos quanto ao foco do desempenho do empreendimento, que a concentração de esforços é direcionada para a atividade principal, há maior celeridade decisória pelos representantes da empresa, com redução de custos em razão do enxugamento do quadro de empregados, pois muitos são terceirizados. Indica como negativo a maior dificuldade de gerenciamento, em razão de algumas atividades ficarem a cargo de terceiros, a descoordenação, por redução ou inexistência de canais de comunicação entre o tomador e o prestador do serviço, bem como a queda da qualidade dos serviços prestados pelo tomador. Enfatiza que a perda da qualidade tem gerado a quarteirização, que consiste a contratação de terceiro para gerenciar os quarteirizados (executores das atividades auxiliares da empresa tomadora) a fim de melhorar e otimizar a gestão da empresa tomadora que poderá focar esforços na atividade-fim.

José dos Santos Carvalho Filho<sup>157</sup> conclui que:

'Terceirizar' não significa a transferência integral dos serviços e atividades que fazem parte do processo das instituições; se assim fosse, estariam estas inteiramente esvaziadas e despidas dos fundamentos econômicos, políticos, sociais, administrativos sobre os quais se amparam. A verdadeira e legítima terceirização representa a possibilidade de transferir a terceiros apenas algumas atividades de apoio (atividades-meio), ou seja, os serviços da mera rotina de gestão que não dizem respeito aos reais objetivos a serem alcançados. Ocorre que, em algumas situações, tal processo se tem prestado a simular a transferência indevida de funções primordiais das instituições, permitindo que pessoas inescrupulosas se locupletem das distorções perpetradas nesse modelo de transferibilidade ao promoverem disfarçada locação de mão de obra.

Márcio Túlio Viana<sup>158</sup> assevera que sob a ótica empresarial, a terceirização apresenta vantagens, como a redução de custos, o aumento de lucros, ingresso

---

<sup>155</sup> CARVALHO FILHO, 2011, p.180.

<sup>156</sup> *Ibid.*, p.181. Com a nova redação da Lei Federal nº 6.019/1973, a quarteirização está permitida, conforme art. 4º-A, § 1º "A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços."

simples e rápido de mão de obra e em razão da concentração de atuação no foco principal da atividade empresarial há a elevação de produtividade. De outro vértice, para os trabalhadores, importa em redução dos postos de trabalho, redução dos valores salariais, aumento da carga de subordinação, destituição do sentimento de classe e degradação das condições de higiene e segurança no trabalho.<sup>159</sup>

A terceirização, sob o ponto de vista administrativo e econômico, tem a justificativa na economia e eficiência empresariais, mas como reflexo cria a problemática do esvaziamento das atividades para as quais a empresa foi criada. Essa alteração estrutural da empresa ocasionará reflexos para os contratantes (tomadores dos serviços) seja sob o aspecto tributário, seja para os trabalhadores, no tocante à sindicalização por exemplo, aspectos que serão tratados em seguida.

Para o Direito do Trabalho, vislumbra-se que a regra da contratação bilateral abrirá a possibilidade de se tornar a exceção, dando lugar ao fenômeno da locação da mão de obra (*merchandage*), prática condenada pelo Direito Internacional conforme se verá adiante. Em que pese haja a justificativa da racionalidade econômica para a terceirização, os reflexos para as condições de trabalho não são favoráveis, o que é corroborado não somente por estudiosos do Direito do Trabalho, mas também do Direito Administrativo, o que demonstra ser entendimento convergente por outros segmentos.

### 1.3.2 Os antecedentes normativos e jurisprudenciais da terceirização

Historicamente, a terceirização no Brasil tem como referências principais dois instrumentos legais que antecederam a alteração da Lei nº 6.019/1973, quais sejam: o Decreto-Lei nº 200/1967<sup>160</sup> e a Lei nº 6.019/1973<sup>161</sup>.

---

<sup>157</sup> CARVALHO FILHO, 2011, p.202

<sup>158</sup> VIANA, Márcio Túlio. Fraude à lei em tempos de crise. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v.30, n.58, p. 119-127, jan./jun.1997. p. 123.

<sup>159</sup> *Ibid.*, p. 123. Em 1996, há 22 anos, o autor já afirmava: “Naturalmente, se os salários são baixos, é porque os lucros são altos. Há alguns anos, por exemplo, um segurança do Banco do Brasil recebia 5 vezes menos do que era pago *per capita* à empresa que o contratava. Ao mesmo tempo, a intensidade do trabalho é maior: estudos mostram que um digitador terceirizado, que presta serviços a bancos, toca o teclado três vezes mais que um bancário na mesma função.” p. 123.

<sup>160</sup> “Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada [...] § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Diário Oficial de 17 de julho de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma

Entre as décadas de 1960 e de 1970, no âmbito da Administração Pública Federal brasileira, foi editada legislação referente à terceirização, em que pese ainda não sob esta denominação, por meio do Decreto-lei nº 200/1967 e da Lei nº 5.645/1970.<sup>162</sup> Esta Lei veio para delimitar os parâmetros da contratação indireta do serviço público, enumerando no parágrafo único do art. 3º<sup>163</sup> os serviços passíveis de contratação pela via indireta e restritivamente às entidades com personalidade jurídica de Direito Público. As atividades inquestionavelmente executivas relacionam-se com atividades-meio dos serviços executados pelos entes estatais, sem qualquer referência às atividades-fim da Administração Pública.

Na sequência, surge a primeira lei a tratar da terceirização de atividade específica, Lei nº 6.019/1974, seguida da Lei nº 7.102/1983<sup>164</sup>, havendo a expansão da terceirização, em especial por meio das empresas cujo objeto social é a atividade de limpeza e conservação.

A Lei nº 6.019/1974 com a redação original, introduz sistemática contratual absolutamente diversa do modelo bilateral clássico da relação de emprego, na medida em que prevê, na relação contratual trabalhista, três sujeitos e dois contratos: (i) o contrato interempresário – ajustado entre a empresa fornecedora e a cliente, e; (ii) o contrato de trabalho – celebrado entre a fornecedora e o trabalhador. O “[...] regime legal de trabalho temporário acabou cimentando caminho para a naturalização da ideia da ‘prestação de serviços interempresariais’ na iniciativa privada, no embalo do movimento já iniciado na administração pública.”<sup>165</sup>

Dessa forma, observa-se o impacto das medidas de caráter neoliberal nas subcontratações, iniciada com a reforma administrativa do Estado, com o objetivo de

Administrativa. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 02 set. 2017.

<sup>161</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário oficial de 03 de janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 02 set. 2017.

<sup>162</sup> BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das Autarquias Federais, e dá outras providências. Diário Oficial de 10 de dezembro de 1979. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104116/lei-5645-70>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

<sup>163</sup> “Art. 3º. Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá: [...]. Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 1997).” BRASIL, 1970.

<sup>164</sup> BRASIL. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Diário Oficial de 20 de junho de 1983.

<sup>165</sup> VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011, p.64-65.

tornar a máquina pública mais enxuta, e posteriormente com reflexos na iniciativa privada, o que foi internalizado com a construção jurisprudencial do TST e cuja discussão da constitucionalidade da terceirização das atividades-fim se encontra atualmente no STF.

Em razão da anomia legislativa até março de 2017, o TST a sumulou a matéria. Inicialmente, em 1986, coibindo-a segundo o Enunciado nº 256<sup>166,167</sup>, permitindo somente aos casos em que havia legislação específica, para o trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974, Lei do Trabalho Temporário) e para segurança em estabelecimentos bancários (Lei nº 7.102/1983, Lei do Serviço de Vigilância Especializada).

Em 1993 o TST revisou o Enunciado nº 256 e legitimou a terceirização quanto às atividades-meio e definiu como subsidiária a responsabilidade da tomadora, conforme Súmula nº 331. No ano de 2000, estendeu a responsabilidade aos entes públicos que terceirizam, responsabilizando-os subsidiariamente pela só ocorrência do descumprimento de obrigação trabalhista pela empresa contratada – responsabilidade objetiva. Em 2011, houve a revisão desse entendimento diante da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16/DF, no sentido de atribuir a responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelas obrigações trabalhistas não adimplidas quando presente a culpa *in*

---

<sup>166</sup> “Enunciado nº 256. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis nºs. 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.” BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 22 fev. 2018.

<sup>167</sup> Este Enunciado foi convertido na Súmula 331 em razão, especialmente, do ajuizamento do Inquérito Civil Público (ICP) em desfavor do Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, por práticas ilícitas de terceirização e de inviabilidade de concurso público, contratação de terceirizados e estagiários, respectivamente. Quanto ao Banco do Brasil, não houve o cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) sustentando dificuldades de realização de concurso público e o grande impacto social com a demissão de cerca de 13.000 (treze mil) empregados. Diante disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) decidiu pelo pedido de revisão do Enunciado 256, o que foi realizado em 17.12.1993, originando a primeira redação da Súmula nº 331. Em razão desse fato e das revisões que se seguiram, sustenta-se que os impactos econômicos, jurídicos, sociológicos e filosóficos estão na base da Súmula nº 331, sendo multivetorial e polinormativa. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Terceirização: modulação jurisprudencial e valores iluministas/humanistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.80, n.3, p. 171-186, jul./set.2014. p. 175.

*eligendo*<sup>168</sup> e/ou a culpa *in vigilando*<sup>169</sup>, com a alteração da redação do inciso IV e inclusão do inciso V, na Súmula nº 331.<sup>170</sup>

Em que pese ainda perdure a controvérsia sobre a definição da atividade-meio e atividade-fim, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário (RExtr) nº 760.931/DF, com repercussão geral reconhecida no Tema 246 da Tabela de Repercussão Geral, decidiu que não há dicotomia entre atividade-meio e atividade-fim empresariais, pois a suposta diferença ignora a

[...] dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo.<sup>171</sup>

Em razão dos contornos dessa decisão, se entende que há sinalização do STF de replicação na avaliação das atividades-meio e fim quando do julgamento do Tema 725<sup>172</sup>, pendente de julgamento no Supremo Tribunal.

O Tema 725, guarda a questão relativa à “Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.”<sup>173</sup> Esse Recurso envolve a constitucionalidade da restrição da terceirização em atividade-fim na situação não descrita pelo legislador. Há entendimento de que a decisão dificilmente impactará na Lei nº 6.019/1973<sup>174</sup>, pois o STF não declarará a inconstitucionalidade da terceirização da atividade-fim empresarial.

<sup>168</sup> Ausência de observância da Lei Federal nº 8.666/93 para as contratações com a administração pública. BARROS, 2016, p.302.

<sup>169</sup> Ausência de fiscalização, pela tomadora dos serviços, do pagamento dos trabalhadores terceirizados pela empresa contratada. *Ibid.*, p.302.

<sup>170</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Redação atual da Súmula 331 do TST. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 26 out. 2017.

<sup>171</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 760931/DF – Distrito Federal, Órgão julgador: Tribunal Pleno, Relatora Ministra Rosa Weber, Relator para o acórdão Ministro Luiz Fux, julgamento em 26/04/2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24.SCLA.+E+760931.NUME.%29+OU+%28RE.ACMS.+ADJ2+760931.ACMS.%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/qapv2fb>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

<sup>172</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de *et al.* **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Riedeel, 2017. p. 507.

<sup>173</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, relator Ministro Luiz Fux. Reclamante: Celulose Nipo Brasileira S/A. Reclamado: Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=4906497>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

<sup>174</sup> SOUZA JÚNIOR *et al*, *op. cit*, p.497.

Dessa forma, observa-se um nítido protagonismo do Poder Judiciário no tratamento do fenômeno da terceirização. O TST, em razão da ausência de legislação disposta sobre os limites da terceirização, publicou Súmula com o objetivo de delimitar a utilização da terceirização, fixando responsabilidade em caso de descumprimento de obrigações trabalhistas. No STF, na decisão paradigma, afastando a “dicotomia entre atividade-fim e atividade-meio” conduz à lógica da possibilidade da terceirização em ambas as frentes empresariais.

Mesmo com a decisão do STF, em caráter prévio, no sentido de não reconhecer importância da diferença entre atividade-meio e atividade-fim, tal perspectiva não foi suficiente para atender aos interesses do mercado, o que só ocorre com a regulamentação da terceirização, a admitindo em todas as atividades empresariais, por meio da Lei nº 13.467/2017, conforme será tratado a seguir.

### 1.3.3 A regulamentação da terceirização: a Lei nº 6.019/1974 com a redação dada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017

Ao se considerar os objetivos visados com a adoção da terceirização de serviços, que são a diminuição dos custos e a eficiência empresarial, é forçoso concluir que essa forma de contratação não será abolida do cenário trabalhista mundial, nem tampouco nacional, haja vista a regulamentação brasileira por meio da nova redação da Lei nº 6.019/1974. Perspectiva que se deve, portanto, ao fato de que há a possibilidade agora, com permissivo legal, de incidir sobre as atividades-meio e fim.

A Lei nº 6.019/1974, com a redação dada pela Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017, além de dispor sobre o trabalho temporário, trata da terceirização, estabelecendo que a empresa que fornece a mão de obra deve estar constituída em pessoa jurídica de direito privado, competindo-lhe dirigir a atividade dos terceirizados, com a possibilidade de subcontratar – quarterizar.<sup>175</sup> Dessa forma, a Lei não colide com a Súmula 331, do TST, pois ao estabelecer que compete à fornecedora de mão de obra a direção da atividade dos terceirizados, a personalidade<sup>176</sup> e subordinação<sup>177</sup>

---

<sup>175</sup> Parágrafo 1º do art. 4º-A da Lei nº 13.429/2017. A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços. BRASIL, 1974.

<sup>176</sup> “O pressuposto da personalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador.” BARROS, 2016, p.174.

direta dos trabalhadores permanece com a fornecedora da mão de obra e não com a tomadora (contratante).<sup>178</sup>

O *caput* do art. 4º-A<sup>179</sup> prevê que a prestação de serviços por terceiros poderá ocorrer na atividade principal. Este dispositivo abre espaço para duas correntes quanto à legalidade da terceirização nas atividade-meio e atividade-fim empresariais. A primeira corrente se manifesta pela possibilidade da terceirização em atividades-meio e fim, o que demonstra entendimento conforme a literalidade gramatical da Lei, como expõem Antônio Umberto de Souza Júnior, Fabiano Coelho de Souza, Ney Maranhão e Platon Teixeira de Azevedo Neto.<sup>180</sup>

A segunda corrente realiza interpretação sistemática e expressa que a questão ainda pende de posicionamento da jurisprudência sobre a possibilidade de terceirização da atividade-fim empresarial, isso porque constata algumas incongruências que podem levar à ilegalidade da prática da terceirização da atividade-fim empresarial, como o fato da empresa não empreender o seu próprio objeto social, delegando-o a terceiros; haver dúvida quanto ao enquadramento tributário em virtude da empresa não desenvolver a atividade principal; a questão do enquadramento sindical, pois haverá a possibilidade da empresa não possuir empregado, mas sim a empresa contratada; bem como o sindicato dos trabalhadores competente para a realização da negociação coletiva.<sup>181</sup>

Adeptos dessa segunda corrente, mas com argumentação diversa, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>182</sup> expressam que a terceirização da atividade-fim empresarial possui viés anti-humanístico e antissocial, em razão de assegurar um modesto padrão de proteção e garantias ao valor trabalho e ao trabalhador. Dessa forma, não pode prevalecer ante uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica considerando a matriz constitucional de 1988 e a internacional imperativa no ordenamento jurídico brasileiro, cujas matrizes serão tratadas adiante.

---

<sup>177</sup> A subordinação técnica refere-se a que o empregador, em razão de sua atividade, está em posição de comandar tecnicamente o trabalho. BARROS, 2016, p.209.

<sup>178</sup> VIANA, 2017, p.89-90.

<sup>179</sup> “Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de qualquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado”. BRASIL, 1974.

<sup>180</sup> SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017, p.497-498.

<sup>181</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p.189-190.

<sup>182</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p 209.

O parágrafo 1º, do art. 4º - A, da Lei nº 6.019/1974, abre a possibilidade para a terceirização da terceirização, ao prever que a empresa prestadora poderá subcontratar outras empresas para a prestação dos serviços. O parágrafo 2º do art.4º - A define que não há vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios da empresa prestadora de serviços com a empresa contratante. No entanto, a inobservância das exigências legais configurando fraude, como no caso de haver a subordinação do trabalhador terceirizado ao contratante, poderá implicar o reconhecimento de vínculo entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços<sup>183</sup> (contratante), com fundamento no art. 9º da CLT<sup>184</sup>.

A Lei não alterou os artigos 2º, *caput* e 3º, da CLT<sup>185</sup>, que dispõem sobre o conceito de empregador e empregado, respectivamente. Por isso, ao haver a terceirização da atividade-fim não se poderá manter com a prestadora de serviços a direção dos empregados terceirizados, sob pena de inviabilizar a empresa contratante.<sup>186</sup> Havendo a subordinação ou pessoalidade do empregado terceirizado com o contratante – sem a redução dos conceitos de pessoalidade e subordinação estabelecidos legalmente, outra será a relação jurídica entre ambos que não a terceirização. Essa construção teórica possibilita a continuação da aplicação da Súmula 331, do TST.<sup>187</sup>

A Lei nº 6.019/1974 estabelece requisitos objetivos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços, conforme art. 4º-B<sup>188</sup>. No entanto há críticas sobre os baixos valores de capital social exigidos, que não comprovam a capacidade

---

<sup>183</sup> SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017, p.498.

<sup>184</sup> “Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)> Acesso em: 22 fev. 2018.

<sup>185</sup> “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...] Art. 3º Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. BRASIL, 1943.

<sup>186</sup> VIANA, 2017, p. 90.

<sup>187</sup> *Ibid.*, p.95-96.

<sup>188</sup> Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:[...] III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). BRASIL, 1974.

econômica para eventual execução de um contrato de trabalho.<sup>189</sup> Esses baixos valores podem tornar inexecutável eventual execução trabalhista.

Especificamente quanto aos direitos assegurados aos trabalhadores terceirizados previstos nas alíneas do inciso I do art. 4º -C<sup>190</sup>, da Lei nº 6.019/1974, como o treinamento adequado e as medidas sanitárias e de proteção à saúde e de segurança no trabalho entre outros, em caso de inexistência ou inadequação de fornecimento, impactam na precarização das condições de trabalho contribuindo para a ocorrência de acidentes de trabalho, conforme será abordado no Segundo Capítulo.

Muito embora esse dispositivo, incluído pela Lei nº 13.467/2017, assegure tais direitos, não houve revogação expressa do parágrafo 4º do art. 5º-A com a redação dada pela Lei nº 13.429/2017, que estabelece que esses direitos “poderão” ser estendidos ao trabalhador. Em observância à regra do parágrafo 1º do art. 2º, do Decreto-Lei nº 4.657/1942 (Lei de Introdução à Normas do Direito Brasileiro), “a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior”, deve prevalecer a regra que assegura os direitos aos trabalhadores terceirizados (lei posterior), pois regula a matéria da concessão de direitos de forma diametralmente oposta à norma anterior.

O parágrafo 1º do art. 4º-C dispõe que poderá haver isonomia salarial entre os trabalhadores da empresa contratante e os trabalhadores terceirizados, se assim estabelecerem contratante e contratada. Isto origina que lado a lado estejam trabalhando empregados executando as mesmas funções (contratado direto e terceirizado) com condição jurídica e remuneratória distintas. Esse dispositivo legal se afigura inconstitucional em razão de colidir com os arts. 5º, *caput*, 7º, XXXII, pois distingue trabalhadores pertencentes à mesma categoria profissional, bem como afronta o disposto na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 383, da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-I) do TST.<sup>191</sup>

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado expressam que a adoção da prática discriminatória quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados não pode ser acolhida pela matriz normativa superior (nacional, CRFB e internacional,

---

<sup>189</sup> SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017, p.499. Em sentido contrário, enaltecendo o disposto no art. 4º-B, ver: Cf. SILVA, 2017, p.190.

<sup>190</sup> O parágrafo 4º do art. 5º -A da Lei nº.13.429/2017, previa a faculdade de se assegurar esses direitos. BRASIL, 2017.

<sup>191</sup> Cf. SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017. p.501; Cf. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-383. Terceirização. Empregados da empresa prestadora de serviços e da tomadora. Isonomia. Art. 12,

Convenções da OIT), pois essa matriz “não tolera ideias antigas e novas de discriminação, de sujeição de pessoas humanas a patamares jurídicos de estratificação sócio-trabalhista.”<sup>192</sup>

A questão da isonomia salarial com Repercussão Geral reconhecida no Tema 383 (“Equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados de empresa pública tomadora de serviços”), RE nº 635.546<sup>193</sup>, Relator Ministro Marco Aurélio, discute a isonomia na prestação de serviços terceirizados na Administração Pública, cujo julgamento poderá impactar na aplicação do parágrafo 1º do art. 4º-C.<sup>194</sup>

Quanto a abrangência da terceirização, conforme tratada acima, o art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 estabelece que a terceirização pode ocorrer em quaisquer das atividades da contratante. Este dispositivo deve ser lido em conjunto com o parágrafo 1º do art. 5º-A. Isso porque o parágrafo 1º veda “à contratante a utilização de trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.” Dessa forma, a contratação não poderá envolver qualquer trabalho, mas só os específicos e identificados contratualmente. A inobservância entre a vinculação contratual e os serviços efetivamente prestados ou a inexistência da especificação no contrato dos serviços, caracterizará irregularidade e o vínculo será formado com a empresa tomadora dos serviços (contratante).<sup>195</sup>

Em razão da possibilidade da terceirização da atividade-fim, há potencialmente a legalização do *merchandage*, pois cria a possibilidade da existência de empresas sem empregados, verdadeiras locadoras de gente, colidindo com os dispositivos constitucionais da valorização do trabalho humano e a busca do pleno emprego (arts. 3º, IV e 170, *caput* e VIII, da CRFB).<sup>196</sup>

Admite-se que a terceirização na prática empresarial brasileira, em razão da proporção que tomou, se afigura inviável a proibição. A partir disso, como posição proativa ante os problemas trazidos, em especial como forma de precarização do trabalho, deve ser buscada a sua humanização por meio de três focos legais

“A”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

<sup>192</sup> DELGADO; DELGADO, 2017, p.209.

<sup>193</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 635.546/MG. Tribunal Pleno. Relator Ministro Marco Aurélio. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4032750&numeroProcesso=635546&classeProcesso=RE&numeroTema=383>>. Acesso em: 10 jan.2018.

<sup>194</sup> SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017, p.501.

<sup>195</sup> *Ibid.*, p.503.

<sup>196</sup> *Ibid.*, p.503. Os autores expõe, em tese, que haverá escolas sem professores, hospitais sem médicos, o que afeta o direito concorrencial, inclusive no plano internacional, com a redução súbita e desleal dos preços finais. Isto demonstra que os reflexos da terceirização ilimitada não estará adstrita somente ao Direito do Trabalho.

específicos que são: a responsabilidade solidária da tomadora dos serviços pelas obrigações trabalhistas, seja dos terceirizados ou quarteirizados, inclusive com fundamento nos arts. 927, 932, II e 933, do Código Civil brasileiro (CCB)<sup>197</sup>; a isonomia de direito e benefícios entre os empregados da tomadora e os da subcontratada; a sindicalização dos trabalhadores terceirizados pelo sindicato da categoria dos trabalhadores da empresa tomadora.<sup>198</sup> Para Rodrigo de Lacerda Carelli, com a adoção dessas medidas, a terceirização como mera forma de redução de custos não seria atrativa, restringindo-se às empresas altamente especializadas, com experiência e estrutura adequadas, e não em razão dos preços baixos da mão-de-obra.

Em razão da manifestação do STF pela impertinência da “dicotomia entre atividade-meio e atividade-fim”, há a possibilidade do esvaziamento da realização do objeto para o qual a empresa foi constituída, com a terceirização de todas as atividades empresariais. Além de ocasionar dúvidas com relação à sindicalização dos trabalhadores, também enfraquece a característica ordinária da estrutura bilateral do contrato de trabalho que, aliada ao princípio da proteção, são a base fundante do Direito do Trabalho.

Os reflexos da terceirização já não mais para a atividade-meio, mas agora também para a atividade-fim, possuem uma carga de generalização da precarização das condições do trabalho que pode ser suscitada inicialmente pelo investimento nos trabalhadores com alto “capital humano”, com base na Teoria do Capital Humano de Gary Stanley Becker, deixando em segundo plano os trabalhadores subcontratados e com baixa possibilidade de agregar valor à empresa. De igual forma, a Lei nº 6.019/1974 traz a possibilidade de desnível salarial entre os contratados diretamente e os terceirizados.

Essa precarização é teorizada e merece ser categorizada a partir da teoria da precarização elaborada por Guy Standing e por autores da Sociologia do Trabalho brasileira. As pesquisas empíricas demonstram o reflexo para os trabalhadores

---

<sup>197</sup> “Art. 927 Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. [...] Art. 932 São também responsáveis pela reparação civil: [...] II- o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições; [...]. Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.” BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 28 nov.2017.

inseridos na terceirização das atividade-meio, o que possibilita um confronto entre a teoria e a prática. A comparação entre a teoria da precarização, tanto de Guy Standing quanto dos autores brasileiros, e as pesquisas empíricas não são possíveis ante os reflexos da terceirização na atividade-fim empresarial, pois que a possibilidade de contratação nessa espécie foi possível somente a partir de novembro de 2017, não havendo dessa forma pesquisas empíricas a respeito, mas é possível que siga o mesmo padrão de precarização que a ocorrida na atividade-meio, conforme será tratado no Capítulo seguinte.

---

<sup>198</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 66.

## 2 A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-MEIO: A ANÁLISE TEÓRICA E EMPÍRICA E O RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS

### 2.1 A(S) TEORIA(S) SOBRE A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Considerada a terceirização a espécie de subcontratação com maior índice de precarização das condições de trabalho, neste subitem parte-se da exposição sobre a teorização que envolve a caracterização da precarização, envolvendo os estudos, em especial, de Guy Standing, bem como a desenvolvida pela Sociologia do Trabalho brasileira.

Inicialmente deve-se distinguir precariedade e precarização. A primeira expressão é a condição histórico-ontológica da venda da força do trabalho como mercadoria, constituída no sistema de trabalho assalariado, ou seja é uma forma de precariedade social.<sup>199</sup> A precarização é um processo de perda de direitos decorrente das contratações atípicas, como a terceirização, e que decorre do processo de flexibilização.<sup>200</sup> É esta segunda categoria que será abordada neste subitem.

A precarização é subdividida em precarização do emprego e precarização das condições de trabalho.<sup>201</sup> A precarização do emprego consiste no afastamento do trabalhador do seu real empregador, situação própria das subcontratações, e em priorizar a celebração de contratos por tempo determinado ou temporário em atividades permanentes da empresa, em lugar do contrato por tempo indeterminado. Já a precarização das condições de trabalho refere-se à diminuição de direitos sociais, a normalização da prorrogação da jornada de trabalho e a intensificação do trabalho.<sup>202</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>203</sup> o Direito do Trabalho pode ser analisado sob o aspecto da concretude do contrato de trabalho, o que requer a análise das condições de trabalho que tem a composição em três planos: o da realidade, o dos contratos e o das leis. O conjunto desses três fatores vai formar o que se chama de condições de trabalho, que envolve, considerando-se os atos praticados na

---

<sup>199</sup> MAEDA, 2017, p.46.

<sup>200</sup> *Ibid.*, p.45-46.

<sup>201</sup> *Ibid.*, p.46. A autora indica como reflexo da precarização das condições de trabalho o assédio moral no ambiente de trabalho. (p. 49-54)

<sup>202</sup> *Ibid.*, p.46.

<sup>203</sup> NASCIMENTO, 2011, p. 467.

realidade, a configuração do local, jornada, descanso e salário.<sup>204</sup> Especificamente com relação à terceirização, com objetivo de diminuir os custos por meio da subcontratação (precarização do emprego), tem-se um reflexo negativo (precarização das condições de trabalho) comparado com o trabalhador contratado diretamente, no aspecto remuneratório, de jornada, nos acidentes de trabalho e na mobilização como classe social por exemplo.

A precarização e o seu respectivo debate surgem na década de 1980 como decorrência da reestruturação produtiva por meio do sistema de produção e gestão do trabalho toyotista, no qual a terceirização está inserida.

Procura-se categorizar os segmentos das condições de trabalho que Guy Standing e a Sociologia do Trabalho brasileira destacam como precarizadas para, após, verificar os índices desses segmentos expressos nas pesquisas empíricas (subitem 2.2), para com isso demonstrar os reflexos da subcontratação na espécie de terceirização.

### 2.1.1 A precarização das condições de trabalho na Teoria de Guy Standing

O termo precariado foi utilizado pela primeira vez em 1980 pela sociologia francesa e designava os trabalhadores temporários ou sazonais. Na tese central do precariado, Guy Standing considera como um aspecto da análise o trabalhador temporário (mão de obra temporária).<sup>205</sup> O referido autor, em análise sobre o crescimento do precariado, em especial na Europa e Ásia, afirma que este movimento teve início em 1º de maio de 2001, na cidade de Milão-Itália, com intensificação na mesma data nos anos de 2005 e 2008, durante o *EuroMyDay*.<sup>206</sup> A partir desse período são construídos símbolos para a identidade e união do grupo do precariado, objetivando o desenvolvimento de um programa político.<sup>207</sup>

A precarização decorre da terceira revolução industrial, que desencadeia uma globalização precarizante e, somada ao neoliberalismo, leva à superexploração

---

<sup>204</sup> NASCIMENTO, 2011, p.476.

<sup>205</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. p. 26. O autor esclarece que o termo varia de acordo com o local de debate. Na Itália significa mais do que o cumprimento de tarefas casuais com baixas rendas, referindo-se à existência precária como um estado de vida normal. Na Alemanha não se refere somente aos trabalhadores temporários, mas aos desempregados e sem perspectiva de integração social. No Japão é sinônimo de “trabalhador pobre”. (p. 26-27).

<sup>206</sup> “O *EuroMyDay* é um dia em que as ações políticas e demandas são apresentadas para combater a precarização generalizada da juventude e a discriminação dos imigrantes na Europa e em outros lugares. É comemorado no dia 1º de maio de cada ano, Dia do Trabalho, tradicionalmente uma celebração da solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo. (N.T.)” *Ibid.*, p. 16.

da classe trabalhadora. Nesse sentido, Thereza Christina Nahas<sup>208</sup> relata que em decorrência da globalização, das crises financeiras e da desregulamentação da economia internacional houve a:

[...] redução dos postos de trabalho, redução dos direitos sociais, encolhimento do Estado social, aumento das subcontratações de trabalhadores temporários e a consequente precarização das condições de trabalho, [...]. A precariedade da mão de obra e a desigualdade social são fenômenos que acompanham o movimento percorrido pelo capital globalizado. Há, ainda, um outro aspecto perverso que é o oportuno enfraquecimento do sistema sindical tanto nos países que cumprem o princípio da liberdade sindical como os que não a respeitam de forma plena ou limitada, como ocorre no Brasil [...]. Não interessa ao neoliberalismo que os movimentos coletivos de trabalhadores sejam fortes e eficientes, pois isso pode representar um obstáculo à liberdade do seu curso natural. Não pode ser outra a conclusão de que, ao mesmo tempo em que as inovações tecnológicas e a quebra de barreiras representam um avanço para as diversas nações em termos sociais e culturais, do ponto de vista das empresas e do emprego mostrou-se uma verdadeira arma contra a tutela social e as relações de trabalho.

Essa superexploração, alinhada a outros elementos como a retirada do Estado da atividade regulamentadora das relações de trabalho imposta pelo modelo neoliberal, fomenta a formação de uma nova classe, a do precariado.<sup>209</sup> O precariado não se trata de uma “classe média oprimida”, “classe baixa” ou “classe mais baixa”, mas tem uma agenda diferenciada de insegurança e respectivas reivindicações.<sup>210</sup>

Economistas adeptos do modelo neoliberal, a partir da década de 1970 defenderam a ideia de que o crescimento e o desenvolvimento dependiam da competitividade do mercado, a partir do que houve o aumento da concorrência e a capilarização dos princípios de mercado<sup>211</sup>, com reflexos para as relações trabalhistas.

Na década de 1980 consolidou-se a reivindicação neoliberal de que os países deveriam procurar a “flexibilidade do mercado de trabalho”, sob pena de haver a transferência do capital financeiro para mercados com custos mais baixos, conforme já exposto sobre o Consenso de Washington. As dimensões dessa flexibilidade foram sob os aspectos: salarial, com ajustes para baixo em razão da demanda; de vínculo empregatício, com alteração dos níveis de emprego, sem custos para a empresa, com redução na segurança e na proteção do emprego; do emprego, com a geração de mobilidade dos empregados e alteração das estruturas de trabalho com custo mínimo; e de habilidade, com ajuste das competências dos trabalhadores. Cada impasse

---

<sup>207</sup> STANDING, 2017, p.16-18.

<sup>208</sup> NAHAS, 2016, p.63-64.

<sup>209</sup> STANDING, *op. cit.*, p.11.

<sup>210</sup> *Ibid.*, p.11-12.

<sup>211</sup> *Ibid.*, p.15.

econômico era atribuído, de forma justa ou não, à ausência de flexibilidade e de “reforma estrutural” dos mercados de trabalho, de forma que a globalização somada à flexibilização implementada pelos governos aumentaram a insegurança nos regimes de trabalho e a desigualdade social, o que provocou o surgimento do precariado.<sup>212</sup>

Guy Standing distingue o “precariado” da “classe trabalhadora” e do “proletariado”, no sentido de que o primeiro, ao contrário dos outros dois, não conhece o seu empregador, nem quantos colegas de trabalho tem, não tem salário estável ou previsível, *status* ou benefícios próprios da classe média.<sup>213</sup> O reconhecimento da “classe” do precariado ocorre com o passar da década de 1990, inicialmente sendo chamada de “informal” pelos economistas e antropólogos, denominação que não foi reconhecida, sendo definidos então como indivíduos com existência “precária”.<sup>214</sup>

Guy Standing define o termo “precariado” como um grupo socioeconômico do qual uma pessoa pode fazer parte ou não, sendo descrito como um neologismo, a soma do adjetivo “precário” e o substantivo “proletariado”, mas de qualquer forma é uma “classe-em-formação”.<sup>215</sup> Para a caracterização do precariado o autor não considera a divisão entre mão de obra remunerada, emprego assalariado e circunstâncias de ocupação de emprego. Guy Standing indica que além da característica de classe, o precariado tem relação mínima com o capital e o Estado, o que os diferencia do assalariado, não tem garantias de trabalho próprio do Estado de Bem Estar Social (EBES), não possui um *status* profissional, alta posição profissional ou de médio *status* como atividades artesanais, o que repercute na desigualdade de renda.<sup>216</sup>

O autor analisa as circunstâncias que caracterizam o precariado e indica que as pessoas em situação de precarização são desprovidas de sete formas de garantias relacionadas ao trabalho, que são: (i) garantia de trabalho, ausência de oportunidade adequada de renda-salário, inserido em um programa de “pleno emprego”; (ii) garantia de vínculo empregatício, inexistência de proteção contra a dispensa arbitrária e regulamentação sobre contratação e demissão com imposição de multa por inobservância pelos empregadores; (iii) segurança no emprego, não há capacidade e oportunidade para a manutenção de um segmento de emprego com oportunidade de mobilidade “ascendente” em termos de status e renda; (iv) segurança

---

<sup>212</sup> STANDING, 2017, p.22.

<sup>213</sup> *Ibid.*, p. 22-23.

<sup>214</sup> *Ibid.*, p.23.

<sup>215</sup> *Ibid.*, p. 24.

<sup>216</sup> *Ibid.*, p.25-26.

do trabalho, não há proteção contra acidentes e doenças no trabalho, mediante legislação específica, p. ex. limite de tempo de trabalho, trabalho noturno para mulheres, compensação de contratempos. Também, com relação à (v) garantia de reprodução de habilidade, não ocorre a oportunidade de aquisição de habilidades por meio de estágios, treinamento ou fazer uso do conhecimento; (vi) na segurança de renda, não há garantia de renda estável, adequada e protegida, expressa por mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e complementar as baixas rendas e; (vii) garantia de representação, inexistência de representação no mercado de trabalho por meio de sindicatos independentes, com o direito de greve.

Guy Standing enfatiza que as garantias relacionadas têm sido procuradas pela social democracia, partidos trabalhistas e sindicatos após a Segunda Guerra Mundial, como agenda de “cidadania industrial”. Em especial quanto à segurança no emprego, o autor reconhece que as atenções estão voltadas para a segurança de vínculo empregatício, com contratos de longo prazo e proteção contra a perda de vínculo, mas cita que a segurança no emprego é vital. Relata a situação ocorrida entre 2008 e 2010 com os funcionários<sup>217</sup> da *France Telecom* que cometeram suicídio, em razão da nova chefia. Em que pese os funcionários tivessem estabilidade, foram sujeitos à sistemática de insegurança no emprego por meio do *Time to Move* (Hora de Mudar), que os obrigava a mudar de postos de trabalho periodicamente. Essa estratégia resultou em vários suicídios, o que demonstra que a insegurança no emprego foi determinante.<sup>218</sup>

Dessa forma, observa-se que segundo a Teoria de Guy Standing o precariado é formado pelo trabalhador com trabalho precário, com uma vida de incertezas e em constante mudança, fatos que dificultam a formação de identidade a partir do trabalho. Mas também se constata que há correspondência entre a categorização apresentada por Guy Standing e as condições de trabalho estabelecidas pelo Direito do Trabalho, nos termos acima expostos por Amauri Mascaro Nascimento. Considerando esses pontos de convergência, no próximo subitem será exposta a teoria desenvolvida pela Sociologia do Trabalho brasileira.

---

<sup>217</sup> Trata-se de questão de servidores públicos, com segurança de vínculo empregatício. Contudo, tal segurança não impede que haja transferência de lotação para fins de gestão de recursos humanos e flexibilidade funcional, o que pode gerar insegurança pessoal.

<sup>218</sup> STANDING, 2017, p.29.

### 2.1.2 A precarização das condições de trabalho: as concepções na sociologia do trabalho

Dentre os reflexos da precarização nas condições de trabalho, para Giovanni Alves<sup>219</sup> a exclusão do trabalhador concretiza-se, em especial, quanto à capacidade de organização sindical e a possibilidade de resistência do grupo diante da flexibilização e gradativa destruição dos seus direitos. É o que esse sociólogo chama de “fragmentação do coletivo do trabalho” pela via da “manipulação do trabalhador coletivo do capital”, em que há a dessubjetivação de classe. A dessubjetivação de classe, para Giovanni Alves, assume um papel importante na análise da precarização, pois considera que o trabalhador na medida em que está subordinado ao empregador, seja econômica ou tecnicamente, tem limitação na autonomia da vontade e está sujeitado dentro da relação empregatícia, sobre ele é exercido toda a espécie de controle, o que é próprio do sistema de produção toyotista. Enfatiza Giovanni Alves<sup>220</sup> que há a “captura” do pensamento do trabalhador, pois:

a organização toyotista do trabalho capitalista possui uma densidade manipulatória de maior envergadura. Na nova produção do capital, o que se busca “capturar não é apenas o “fazer” e o “saber” dos trabalhadores, mas a sua disposição intelectual-afetiva, constituída para cooperar com a lógica da valorização. O trabalhador é encorajado a pensar “pro-ativamente” e a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (o que tende a incentivar, no plano sindical, por exemplo, estratégias neocorporativas de cariz propositivo). Na empresa toyotizada cria-se um ambiente de desafio contínuo, em que o capital não dispensa, como fez no fordismo, o “espírito do trabalhador”. [...]. O toyotismo, pelo contrário, por meio da recomposição da linha de produção, com seus vários protocolos organizacionais (e institucionais), procura “capturar” o pensamento do trabalhador, operário ou empregado, integrando suas iniciativas afetivo-intelectuais nos objetivos da produção de mercadorias.

Márcio Túlio Viana<sup>221</sup>, em 1996, apontou as vantagens da terceirização para as empresas, como a redução de custos, crescimento de lucros, facilidade na obtenção de mão-de-obra e aumento da produtividade, mas ao mesmo tempo indicou os reflexos precarizantes para os trabalhadores, como a degradação das condições de higiene e segurança e redução dos patamares salariais.

---

<sup>219</sup> ALVES, Giovanni. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 16, n. 31, p.409-420, 2011.

<sup>220</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. p.111-112.

<sup>221</sup> VIANA, 1996, p.61-70.

Para Ricardo Antunes<sup>222</sup> a precarização do trabalho está acontecendo em nível global em claro desmonte do que resta do denominado Estado de Bem-Estar Social (EBES), tal como ocorre na Grécia, seguido por Espanha, Portugal, Itália entre outros. Frisa que o epicentro desse desmonte se encontra atualmente nos países do Norte capitalista, como a Alemanha que mascara os índices de desemprego com a ampliação do trabalho a tempo parcial, com característica de precário, que substitui o trabalho estável e com direitos, bem como a proliferação de diversas formas de trabalho terceirizado, quarteirizado desprovidos de direitos, “[...] de modo que a precarização vem se tornando a regra e não a exceção.”<sup>223</sup>

Simultaneamente ao trabalho informal e precarizado, surgem mecanismos de autoexploração do trabalho como o “cooperativismo”, “empreendedorismo”, o “trabalho voluntário”.<sup>224</sup> A informalidade nesses casos abre as portas para a condição de maior precariedade e, juntamente com a terceirização, se constituem como mecanismos centrais para a exploração do trabalho e “precarização estrutural do trabalho”.<sup>225</sup>

Ricardo Antunes ao tratar da precarização exemplifica, para o caso brasileiro, que em pleno século XXI há jornadas de trabalho de 17 horas, no centro da cidade de São Paulo, por meio de contratação informal de trabalhadores imigrantes, dos mais diversos países, para trabalhar na indústria de confecções. Também no agronegócio do açúcar, os trabalhadores rurais cortam em média mais de dez toneladas de cana por dia, mas raramente recebem pelo que produzem, em razão da medição favorecer o agronegócio.<sup>226</sup>

Exemplificando outros países, cita como tendência global no Japão o *cyber-refugiado*<sup>227</sup>, os *dekasseguis*<sup>228</sup>, e de uma forma geral o trabalho do imigrante que é um “laboratório da precarização estrutural do trabalho em escala global”.<sup>229</sup> Em Portugal indica o movimento “Precári@s Inflexíveis”, formado por trabalhadores(as)

---

<sup>222</sup> ANTUNES, Ricardo. A corrosão estrutural do trabalho em escala global e seus principais significados. In: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). **Como aplicar a CLT à luz da constituição**: alternativas par aos que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 161.

<sup>223</sup> *Ibid.*, p.161.

<sup>224</sup> *Ibid.*, p.162.

<sup>225</sup> *Ibid.*, p.162.

<sup>226</sup> *Ibid.*, p.162.

<sup>227</sup> Trabalhador jovem da periferia de Tóquio que, sem recursos, se utiliza dos *cybercafés*, durante a madrugada, para repousar e se manter conectado para conseguir trabalho para o dia seguinte. *Ibid.*, p.162.

<sup>228</sup> Jovens operários de várias partes do país e do exterior, buscam trabalho nas cidades e sem ter onde dormir, dormem em cápsulas de vidro, o que o autor denomina de “operários encapsulados”. *Ibid.*, p.162.

<sup>229</sup> *Ibid.*, p.162.

precarizados(as). O desemprego estrutural em escala transnacional substitui o trabalho estável pelo precarizado no âmbito agrário, industrial, de serviços e nas interconexões com os serviços industriais, na indústria de serviços ou na agroindústria.<sup>230</sup>

Para Ricardo Antunes há as teses que fundamentam os processos de informalização e precarização da força de trabalho em nível global. A primeira é a “qualidade total” que, no entanto, faz decrescer o valor de uso das mercadorias, a relaciona com o “descarte do trabalho e a superfluidade da produção em geral”. O autor cita o exemplo do *recall* que atingiu todas as grandes montadoras e em especial da empresa Toyota em 2010, em que milhares de automóveis foram produzidos com uma peça que propiciava acidentes. Também os *softwares* que em tempo reduzido se tornam obsoletos, obrigando o consumidor a comprar nova versão ou perder seu equipamento em razão do custo.<sup>231</sup>

A segunda tese, similar à primeira, Ricardo Antunes<sup>232</sup> denomina de “flexibilidade liofilizada” e tem ligação com o aumento da “superfluidade do trabalho”. Isso significa que o processo do capitalismo requer atualmente, em lugar do trabalho estável, o trabalho parcial, terceirizado e afins. Ricardo Antunes<sup>233</sup> acrescenta que:

em verdade, intensificaram-se e ampliaram-se as formas geradoras do valor, articulando um maquinário altamente avançado (de que são exemplos as tecnologias de comunicação e informação que invadiram o mundo da mercadoria) com a exigência, feita pelos capitais, de buscar maiores ‘qualificações’ e ‘competências’ da força de trabalho (seja aquela de perfil acentuadamente manual ou a que exercita uma destreza quase artesanal na era informacional do capital, além do contingente de trabalho humano fornecedor de maior potencialidade intelectual, aqui entendida em seu restrito sentido dado estritamente pelo mercado, e que se integra no trabalho social complexo e combinado, de que falava Marx. É como se todos os espaços possíveis fossem potencialmente convertidos em geradores de mais-valor, desde aqueles que mantêm laços de formalidade e contratualidade, até aqueles que se pautam pela mais pura informalidade [...].

Nesse sentido se percebe a presença da lógica dos custos e da Teoria do Capital Humano de Gary Stanley Becker, bem como a racionalidade do desenvolvimento tratada por Luiz Carlos Bresser-Pereira já desenvolvidos no Primeiro Capítulo. Essas Teorias, em conjunto com as ocorrências globais no mundo do trabalho demonstram que a lógica é uma só para o processo capitalista.

---

<sup>230</sup> ANTUNES, 2016, p.163.

<sup>231</sup> *Ibid.*, p.164.

<sup>232</sup> *Ibid.*, p. 164.

<sup>233</sup> *Ibid.*, p.165.

Para Ruy Braga<sup>234</sup> o termo precariado designa o proletário precarizado, ou seja, a classe trabalhadora desqualificada ou semiqualficada, submetida a uma grande rotatividade do trabalho, os jovens trabalhadores à procura do primeiro emprego, os que estão na informalidade mas têm o objetivo de ingressar na formalidade e os sub-remunerados – os que recebem até um salário mínimo e meio ao mês, e em condições degradantes de trabalho. Salienta o autor, em pesquisas publicadas entre 2012 e 2014, que mesmo com o aumento da formalização do emprego, os níveis de rotatividade, flexibilização, terceirização e de acidentes de trabalho no Brasil cresceram na última década.<sup>235</sup> Pondera, também, que na última década (2003-2012) os trabalhadores estiveram inseridos em um modelo de desenvolvimento pós-fordista, baseado na desconcentração de renda e na precarização do trabalho.<sup>236</sup> Ainda para Ruy Braga<sup>237</sup>, o precariado está inserido em um contexto de crise econômica em diversos países, nos quais se procura reduzir paulatinamente as conquistas históricas do trabalhadores com a respectiva redução do custo da força de trabalho, e afirma também que:

a necessidade de definir os limites gerais do precariado nos obriga também a diferenciá-los dos setores profissionais, ou seja, aqueles grupos mais qualificados, mais remunerados e, por isso mesmo, tendencialmente mais estáveis, da classe trabalhadora. Em suma, identificamos o precariado com a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas.

Ao analisar o aumento da base da pirâmide salarial entre 2004 e 2010, Ruy Braga frisa que a participação relativa dos salários na renda nacional aumentou 10% e os rendimento decorrentes da propriedade reduziram em torno de 13%; que os 2,1 milhões de empregos criados por ano, em torno de 2 milhões remuneram o trabalhador em até 260,00 euros por mês, e conclui que: “o crescimento da década passada apoiou-se sobre o trabalho barato.”<sup>238</sup>

Sob o aspecto sindical e no mesmo sentido do entendimento de Graça Druck, conforme será tratado posteriormente, Ruy Braga<sup>239</sup> expressa que os anos de 1990 foram difíceis para o movimento sindical brasileiro, principalmente pelo

---

<sup>234</sup> BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do *call center*. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 103, p.25-52, 2014. p.30.

<sup>235</sup> *Ibid.*, p.32.

<sup>236</sup> *Ibid.*, p.32.

<sup>237</sup> BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 19.

<sup>238</sup> BRAGA, *op. cit.*, p.45.

<sup>239</sup> *Ibid.*, p.31.

desemprego em massa em razão da conjuntura econômica, disso decorrendo o ciclo de reestruturação produtiva a partir do que houve a terceirização, flexibilização e precarização das condições de trabalho. Essa reestruturação ocasionou o recuo nas taxas de sindicalização e a desestruturação das cúpulas sindicais, com a diminuição da militância sindical de base em favor de um projeto orientado pela eleição dos seus dirigentes para cargos políticos.<sup>240</sup>

Ricardo Antunes, contrariamente às teses que defendem o fim do trabalho, entende que está ocorrendo a nova polissemia do trabalho, nova morfologia (forma de ser). Sobre a precarização social do trabalho<sup>241</sup>, também destaca-se o entendimento de Graça Druck quanto à afirmação de que se trata de um estratégia de dominação, na medida em que utiliza da força expressa na imposição das condições de trabalho e emprego precárias.

É importante destacar que o rompimento com o padrão fordista de produção gerou o modo de trabalho flexível e precarizado, exigido pelo modelo de financeirização da economia, possibilitando a mundialização do capital.<sup>242</sup> De modo geral, entende-se que há uma ideia de efemeridade e descartabilidade do que é produzido e dos que produzem e vivem do trabalho; de que os trabalhadores precisam se submeter aos processos ágeis. Nessa medida, também se tem que a lógica da inovação, substituição tecnológica e financeira atinge o mundo do trabalho, transformando o trabalhador em descartável. Há o desemprego e o emprego sob precárias formas de contrato.<sup>243</sup>

Graça Druck, em 2013, traça a tipologia da precarização elencando no plano empírico os reflexos que se interligam e que são: (i) a mercantilização da força de trabalho em um mercado de trabalho heterogêneo e segmentado, os contratos não possuem proteção social; (ii) os padrões de gestão e organização do trabalho com metas impossíveis, jornada extenuante, exigência de competências polivalentes,

---

<sup>240</sup> BRAGA, 2014, p.31.

<sup>241</sup> ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p.14.

<sup>242</sup> Para Graça Druck, a mundialização está “[...] fundada na hegemonia da ‘lógica financeira’, que ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a novo modo de trabalho e de vida.” Pode ser conceituada como uma evolução da esfera financeira que passa a determinar todos os empreendimentos do capital, se espraiando e subordinando todas as práticas produtivas e modos de gestão do trabalho, recebendo o essencial apoio do Estado que passa a defender a desregulamentação dos mercados, no âmbito financeiro e do trabalho, expressando os valores neoliberais. DRUCK, Graça. **Precarização social do trabalho**. In: IVO, Anete Brito Leal (Coord.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social: 81 problemáticas contemporâneas**. São Paulo: Annablume, 2013. p. 375

<sup>243</sup> *Ibid.*, p.375.

discriminação pela terceirização etc.; (iii) insegurança e prejuízo à saúde no trabalho como reflexo da gestão; (iv) ameaça da perda do emprego; (v) perda da identidade coletiva, da solidariedade de classe em decorrência da descartabilidade, desvalorização e exclusão, fortalecendo a concorrência entre os trabalhadores; (vi) enfraquecimento da organização sindical, decorrente da pulverização dos sindicatos criada pela terceirização e; (vii) condenação do direito do trabalho decorrente da manipulação do próprio mercado que é fetichizado e decreta a “crise do direito do trabalho”, ou seja, refere-se ao âmbito de regulamentação pelo Estado, em que normas trabalhistas e sociais são desconsideradas ante os princípios liberais de defesa da flexibilização decorrente da globalização.<sup>244</sup>

Em momento anterior (2011), Graça Druck<sup>245</sup> apresenta uma tipologia da precarização, constituída em seis tipos de indicadores selecionados para a realidade brasileira. O primeiro tipo de precarização é a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais, e considera que as formas de mercantilização da força de trabalho produziram um mercado marcado pela vulnerabilidade estrutural e com inserção precários, considerando os contratos celebrados, sem proteção social. O segundo tipo de precarização é a intensificação do trabalho e a terceirização, onde são considerados os padrões de gestão e de organização do trabalho, com o estabelecimento de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência entre outros, sustentada pela gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização e nas formas de abuso de poder, em especial por meio do assédio moral. Com relação à terceirização Graça Druck<sup>246</sup> afirma que:

essa “epidemia” da terceirização, como uma modalidade de gestão e organização do trabalho, explica-se pelo ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira que, no âmbito do processo de trabalho, das condições de trabalho e do mercado de trabalho, exige total flexibilidade em todos os níveis, instituindo um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação entre capital e trabalho em todas as suas dimensões. E, num quadro em que a economia está toda contaminada pela lógica financeira, sustentada no curtíssimo prazo, mesmo as empresas no setor industrial buscam garantir os rendimentos, exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela e pela “volatilidade” nas formas de inserção e de contratos. E a terceirização corresponde, como nenhuma outra modalidade de gestão, a essas exigências.

---

<sup>244</sup> DRUCK, 2013, p.375-376.

<sup>245</sup> DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? Revista Quadrimestral de **Ciências Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia**, Salvador, v.24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. p. 45-46.

<sup>246</sup> *Ibid.*, p.47.

O terceiro tipo de precarização é expresso nas condições de insegurança e saúde no trabalho, consistindo em reflexo dos padrões de gestão, que não oferecem treinamento, informações sobre os riscos das atividades funcionais, informações sobre a prevenção de acidentes, visando apenas maior produtividade. Nesse sentido Graça Druck aponta o aumento do número de acidentes de trabalho no país, bem como as doenças definidas como “psicopatologia da precarização” (adoecimento mental), como resultado a violência no ambiente do trabalho, com a imposição da busca de excelência como ideologia ignorando as dificuldades e limites dos trabalhadores, o que exige um indivíduo adaptável.<sup>247</sup> O quarto tipo de precarização diz respeito à perda das identidades individuais e coletivas, que se traduzem na condição de desempregado e na ameaça insistente de desemprego, o que caracteriza uma estratégia de dominação no ambiente de trabalho e:

o isolamento e a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva, resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe [...].

E, tal perspectiva desencadeia concorrência entre os trabalhadores.

O quinto tipo de precarização se refere à fragilização da organização dos trabalhadores, expresso nas dificuldades de organização sindical e representação dos trabalhadores, circunstância criada principalmente pela terceirização. Ao tratar desse tipo de precarização Graça Druck<sup>248</sup> explica a baixa taxa de sindicalização, o que gera a própria crise do sindicalismo, no sentido de que

uma das principais justificativas apontadas por Hayek na defesa da doutrina neoliberal foi a responsabilização dos sindicatos pela crise dos anos 1970, devido a seu nefasto e excessivo poder, influenciando o movimento dos trabalhadores em suas lutas por aumentos salariais e por políticas de bem-estar, que culminaram na deterioração das bases de acumulação do capital e da insustentabilidade de um estado de altos gastos sociais. Essa justificativa foi, aos poucos, conquistando adesões de governos, lideranças políticas e dirigentes sindicais, naqueles países em que a experiência social-democrata foi mais marcante[...].

O Brasil não viveu essa experiência, em razão de não ter havido pacto social-democrata nem EBES e, em especial na década de 1990, com o fortalecimento do neoliberalismo, a globalização e a “modernidade empresarial” expressa no toyotismo, os sindicalistas passaram a considerar a organização sindical limitada.

---

<sup>247</sup> DRUCK, 2011. p. 47.

<sup>248</sup> *Ibid.*, p.48.

Nesse sentido Graça Druck exemplifica com a terceirização, pois nos setores que mais cresceu essa espécie de contratação (industrial e bancário) houve a maior redução do efetivo de trabalhadores, mas de outro lado há uma tendência relacionada a que os trabalhadores terceirizados estejam organizados em movimentos grevistas, ainda sem estatísticas oficiais, reivindicando direitos básicos, como os salários atrasados.<sup>249</sup>

O sexto e último tipo de precarização social do trabalho é a condenação e o descarte do Direito do Trabalho, movimento que pode ser dividido entre aqueles que defendem o Direito do Trabalho em especial em razão do seu princípio protetor e reconhece a desigualdade econômica dos trabalhadores, o que exige proteção; e os que entendem que a “dependência” do trabalhador da tutela do Estado o impede de desenvolver as suas qualidades do trabalhador dificultando seu próprio desenvolvimento.<sup>250</sup>

Na sociologia do trabalho brasileira, segundo Graça Druck<sup>251</sup> foram acolhidas algumas teses sobre a flexibilização e a precarização que são divididas em quatro matrizes que se referem ao estudo do trabalho, consistindo nas teses (i) da “especialização flexível”, defendida por Michel Piore e Charles Sabel, concebida como positiva na medida em que expressa a polivalência do trabalhador dotando-o de “empregabilidade”, condição necessária para a reestruturação causada pela crise do fordismo; (ii) da “acumulação flexível”, formulada por David Harvey, segundo a qual o novo regime de acumulação, com foco na produção e no trabalho, decorre da crise do fordismo ante a flexibilização imposta pelo sistema capitalista; (iii) da “nova questão social” e as metamorfoses do trabalho, desenvolvida por Robert Castel, que é a base no Brasil para o estudo da flexibilização e precarização e consiste em que a perda do emprego ou da inserção estável no emprego gera insegurança e modo de vida e trabalho precários, a perda da condição de assalariado, a partir da crise da “sociedade salarial”, e insere a precarização do emprego e a reestruturação industrial com a flexibilidade interna (polivalência de atividades p. ex.) e externa (subcontratação ou terceirização); (iv) a “crise endêmica”, formulada por Istvan Mészáros e defendida por Ricardo Antunes, a partir da qual se entende que a crise é cumulativa e permanente, diferente das crises cíclicas concebidas por Marx, e estrutural do capital, possui caráter global e universal, constituindo como notas características do capitalismo o desemprego e a precarização.

---

<sup>249</sup> DRUCK, 2011, p.49-50.

<sup>250</sup> *Ibid.*, p.50.

<sup>251</sup> *Id.*, 2013, p.376-378.

Dos desenvolvimentos teóricos da Sociologia do Trabalho brasileira os pontos de contato com relação aos segmentos precarizados podem ser fixados como a questão remuneratória inferior, a jornada de trabalho excessiva e a dificuldade de organização sindical que repercute na baixa representatividade. Parte-se nesse momento para a verificação das pesquisas empíricas com relação à precarização decorrente da tercerização.

## 2.2. OS REFLEXOS DECORRENTES DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-MEIO: AS PESQUISAS EMPÍRICAS SECUNDÁRIAS

A implantação do modelo de sistema de produção toyotista somado à globalização e ao modelo econômico-político neoliberal desencadeiam a flexibilização e as subcontrações no âmbito do trabalho. Dentre as espécies de subcontratação (trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, tercerização etc.) opta-se desenvolver esta pesquisa quanto à tercerização na atividade-meio empresarial em razão de haver pesquisas empíricas secundárias que poderão ser cotejadas com o contexto teórico da precarização.

Muito embora a nova redação da Lei nº 6.019/1974, esteja em vigor desde 11 de novembro de 2017, e disponha no art. 4º-A sobre a permissão da tercerização da atividade-fim empresarial, essa espécie não é considerada neste trabalho em razão da ausência de dados empíricos com relação aos seus reflexos, seja no âmbito do trabalho, seja no econômico.

Entende-se que em razão da racionalidade econômica da tercerização da atividade-meio empresarial a tercerização da atividade-fim seguirá a mesma linha. O art. 4º -A, da Lei nº 6.019/1974 corrobora esse entendimento, conforme já tratado anteriormente.

Objetivando demonstrar os aspectos da precarização das condições de trabalho, neste subitem 2.2 serão estabelecidas as relações entre a teoria e as pesquisas empíricas produzidas pelo Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) e pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconomicos (DIEESE), para concluir qual a correspondência havida entre os segmentos de precarização indicados pela teoria e os apontados nas pesquisas empíricas.

### 2.2.1 As pesquisas desenvolvidas pelo Instituto de Pesquisa Economica Aplicada (IPEA)

O Instituto de Pesquisas Economica Aplicada (IPEA) é fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais, o que possibilita a formulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento no país. As pesquisas e estudos desenvolvidos pelo IPEA são disponibilizados para a sociedade.

A partir de 2015 o IPEA desenvolve pesquisas sobre os reflexos da terceirização no país. Nesse sentido, em outubro de 2015, a Instituição divulgou o resultado de pesquisa referente ao impacto da terceirização sobre os salários dos trabalhadores terceirizados, em razão das pesquisas setoriais divulgadas até então pela Central Única dos Trabalhadores – CUT em 2014 e Confederação Nacional dos Bispos Brasileiros – CNBB em 2015. A pesquisa do IPEA, envolveu dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para os anos de 2007 a 2012, cuja relação inclui dados de gênero, idade, escolaridade, salário, data de início do vínculo, e optou-se pela Rais identificada (que possibilita o acompanhamento do mesmo indivíduo). Contudo, mesmo a RAIS possibilitando o acompanhamento de um mesmo indivíduo, nem ela nem outras bases de dados diferenciam os terceirizados dos contratados diretos, o que justifica a escassez de estudos empíricos sobre o tema.<sup>252</sup>

Mediante a exposição da justificativa, recorrendo-se às considerações de Ronald Coase e Gary Stanley Becker (cuja teoria já foi tratada no subitem 1.2), à coleta de dados, metodologia e resultados, concluiu-se que os trabalhadores terceirizados recebem em média um salário 17% menor do que no caso de contratação direta. A pesquisa ressalta, no entanto, que a diferença diminui, chegando a 3% se levadas em consideração características pessoais do trabalhador, bem como que a terceirização está deixando de ser meramente uma estratégia empresarial para a redução dos custos trabalhistas para se tornar a nova configuração do sistema produtivo competitivo, o que demanda a “formulação de novos desenhos para a regulamentação do mercado de trabalho.”<sup>253</sup>

Em 2016 nova pesquisa foi divulgada pelo IPEA, novamente sobre a remuneração do trabalho terceirizado, mas trazendo novas evidências.<sup>254</sup> A

---

<sup>252</sup> STEIN; ZYLBERSTAJN; ZYLBERSTAJN, 2015, p.28.

<sup>253</sup> *Ibid.*, p.33.

<sup>254</sup> CAMPOS, André Gambier. Impactos da tercerização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: novas evidências para o debate. **Texto para discussão** – 2245. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2016,

metodologia adotada foi mediante a utilização de registros administrativos fornecidos pelo Ministério do Trabalho (MT), sob a forma de microdados, consistentes em dados do Cadastro Nacional de Entidades Sociais (CNES) e os da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Após a demonstração da metodologia, foi exposto o perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado, com a comparação da remuneração dos terceirizados e dos diretamente contratados. A pesquisa concluiu no sentido de que há quase sempre uma variação negativa da remuneração do trabalhador terceirizado, em média 11,5% comparativamente ao trabalhador com contratação direta, mas salienta que os índices são menores que os apontados por outras pesquisas, como da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e DIEESE que chegaram ao patamar de 27,1%.<sup>255</sup>

As pesquisas divulgadas pelo IPEA e acima descritas recorrem à comparação com outras pesquisas que demonstraram reflexos mais negativos para os trabalhadores terceirizados e que passam a ser abordadas.

Além das pesquisas já referidas cujo objeto foi o trabalhador terceirizado, o IPEA divulgou estudo que demonstra a diferença de remuneração entre os trabalhadores sindicalizados e os não sindicalizados.<sup>256</sup> A pesquisa parte do aspecto de que todos os trabalhadores que contribuem para o sistema sindical e os que não contribuem, de forma indistinta, se beneficiam das mobilizações, como dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) que tratam da remuneração direta (valor monetário bruto) e remuneração indireta (benefícios como auxílio alimentação, auxílio transporte e sistema de saúde particular).<sup>257</sup> Na medida em que todos os trabalhadores se beneficiam das tratativas sindicais, em um primeiro momento, portanto, não deveria haver distinção remuneratória entre o trabalhador sindicalizado e o não sindicalizado.

Não obstante essa afirmativa, a conclusão da pesquisa foi a de que há diferença na remuneração, seja em uma comparação simples das remunerações que revela o desnível no percentual de 33,5% em favor dos trabalhadores sindicalizados, seja em uma regressão linear múltipla que aponta a diferença de 8,4% em benefício

---

p.6-38. Essa pesquisa foi divulgada após a aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004, na Câmara dos Deputados.

<sup>255</sup> CAMPOS, 2016, p. 28.

<sup>256</sup> *Id.*, 2017, p.32. Os autores desenvolveram a pesquisa na perspectiva de que a reforma trabalhista ocorrida em 2017, por meio da Lei nº 13.467/2017, pode acentuar a diferença remuneratória.

<sup>257</sup> *Ibid.*, p. 7-8. A pesquisa não considerou outras formas de remuneração, como a participação nos lucros e resultados. A metodologia aplicada consistiu na coleta de dados, considerando-se somente os trabalhadores assalariados com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nos segmentos da indústria, construção civil, comércio e serviços privados e a fonte dos dados foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em setembro de 2015.

dos sindicalizados, bem como mais acesso dos trabalhadores sindicalizados aos benefícios como auxílio-alimentação, auxílio-transporte e auxílio-saúde.<sup>258</sup>

O resultado dessa pesquisa corrobora com a conclusão das demais pesquisas acima referidas com relação à precarização das condições de trabalho, acrescentando o aspecto da não sindicalização. Com relação ao trabalhador terceirizado, que possui vínculo de emprego com a prestadora de serviços e não com o tomador, a precarização tende a ser superior. Com essas pesquisas se conclui que há precarização para o trabalhador tercerizado, especialmente com relação à remuneração inferior.

### 2.2.2 As pesquisas do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) e do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconomicos (DIEESE)

A crescente utilização da contratação por meio da terceirização já foi objeto de diversas pesquisas, dentre elas a publicada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), que quantifica o serviço terceirizado no país e se refere à Pesquisa da Atividade Econômica Paulista (PAEP/1996). Nela demonstrou-se que 96% das empresas industriais que desenvolviam serviços especializados de assessoria jurídica contratavam o serviço de terceiros de forma parcial ou integral; bem como que 75% das empresas industriais que prestavam serviços de processamento de dados e desenvolvimento de *software* na Região Metropolitana de São Paulo terceirizavam o serviço.<sup>259</sup>

De igual forma, os documentos publicados pelo CESIT, "O trabalho em regime de subcontratação no Brasil" e "Transformações estruturais e emprego nos anos 90", demonstraram o aumento astronômico das terceirizações no país, em todos os âmbitos, seja da indústria, do setor bancário, da Administração Pública.<sup>260</sup>

---

<sup>258</sup> CAMPOS, 2017, p. 24.

<sup>259</sup> KREIN, 2013, p.193.

<sup>260</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 68-69, out./dez. 2008.

Como reflexo direto, Marcio Pochmann <sup>261</sup>, para pesquisa do CESIT que versa sobre o subdesenvolvimento e o trabalho, identifica o fenômeno do giro da força de trabalho no Brasil e indica que uma das causas importantes é a terceirização. Com base em dados divulgados pelo Ministério do Trabalho (MT), Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconomicos (DIEESE), o autor pontua que o avanço da terceirização estimulou a taxa de rotatividade, citando o exemplo de que em 2010 essa taxa entre os terceirizados foi de 76,2% superior à taxa de rotatividade dos ocupados não terceirizados, especificamente na cidade de São Paulo. Conclui que a terceirização é fator de ampliação da rotatividade e que “o resultado final tem sido a massificação da condição do desemprego pontual, temporário, ainda que a taxa de desemprego aberto tenha se reduzido.”<sup>262</sup>

Não obstante outras pesquisas, a realizada pelo DIEESE no ano de 2015<sup>263</sup> forneceu o panorama sobre a posição do empregado terceirizado em comparação ao contratado direto, a partir da qual a referida instituição constatou que: (i) os trabalhadores terceirizados recebem remuneração 27,1% inferior do que os trabalhadores diretos; (ii) tendem a ficar no emprego em média 2,6 anos, e o direto 5,8 anos; (iii) de cada 10 acidentes de trabalho, 8 referem-se a empresas terceirizadas e 80% dos acidentes acontecem em trabalhos terceirizados e; (iv) 85% dos trabalhadores submetidos às condições análogas a de escravo eram terceirizados.

No ano de 2017 nova pesquisa foi divulgada pelo DIEESE<sup>264</sup>, oportunidade em que foram relacionadas as atividades tipicamente terceirizadas, a partir dos códigos na RAIS e CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), sendo: atividades de apoio (manutenção e reparação), atividades relacionadas à recuperação, serviços de preparação, serviços especializados, representantes comerciais, atividades auxiliares, suporte técnico, prestação de serviços, fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros, atividades de monitoramento, serviços combinados, atividades de cobrança, construção civil, confecção de roupas, fabricação de calçados, coleta de resíduos, serviços de *catering*, entre outros. Essa pesquisa demonstra a alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados em comparação com os contratados

---

<sup>261</sup> POCHMANN, Marcio. **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho**, 10: subdesenvolvimento e trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 44-59.

<sup>262</sup> *Ibid.*, p.49.

<sup>263</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

<sup>264</sup> *Id.* **Nota Técnica**: terceirização e precarização das condições de trabalho, n.172, março 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em 25 fev. 2018.

diretamente (em média 57,7% contra 28,8%), a diferença na renumeração (em média 23%, sendo maior fora da Região Sudeste), a jornada de trabalho é superior do trabalhador terceirizado e maior afastamentos do trabalho em razão de acidentes típicos de trabalho (9,6% contra 6,1%).

Sob o aspecto sindical, em 2014, a *Confederación Sindical Internacional (CSI)*<sup>265</sup> elaborou e divulgou pela primeira vez pesquisa intitulada “*Índice Global de los Derechos de la CSI: los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras*”<sup>266</sup>, no qual foram avaliadas as violações registradas em 139 países nos últimos 12 meses (de abril de 2013 a março de 2014), com relação aos direitos fundamentais do trabalho, em especial quanto à liberdade sindical, negociação coletiva e greve. A classificação dos países foi feita entre os índices de 1 à 5+, onde o índice “1” representa violações irregulares dos direitos (os trabalhadores podem sindicalizar-se livremente, defender seus direitos de forma coletiva, buscar melhorias por meio da negociação coletiva, as violações aos direitos dos trabalhadores não são inexistentes, mas ocorrem de forma irregular); o índice “2” caracteriza violações repetidas dos direitos (a situação é um pouco mais sensível ante o índice “1”, pois alguns direitos têm sido repetidamente atacados, seja pelo Governo seja pelas empresas); o índice “3” representa violações regulares aos direitos dos trabalhadores; o índice “4” caracteriza violações sistemáticas aos direitos (as denúncias dos trabalhadores são sistemáticas, empresas e governo estão decididos a calar a voz dos trabalhadores colocando em risco os direitos fundamentais); o nível “5” indica que os direitos não são garantidos (são os países onde os direitos não são garantidos, sendo os piores para trabalhar; a legislação pode enunciar os direitos, mas carecem de efetividade); o nível “5+” classifica os países onde os direitos não são garantidos devido à “desintegração” do Estado de direito em razão de conflito interno e/ou ocupação militar. Nessa pesquisa o Brasil foi classificado no nível 2.

Em 2017, a CSI divulgou pesquisa realizada durante 2016 e parte de 2017, utilizando-se da mesma indexação da pesquisa anterior, publicada em 2014. Como no levantamento anterior, há a indicação da Lista de Indicadores composta por 97 itens diretamente relacionados com a Compilação da OIT. O Brasil foi classificado no índice

---

<sup>265</sup> Fundada em 1º de novembro de 2006, trata-se de confederação de centrais sindicais (cada central agrupando os sindicatos do respectivo país). Reune as organizações que estavam anteriormente afiliadas à CIOSL e à CMT (ambas extintas). *INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Building Worker's Power*. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/?lang=en>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

<sup>266</sup> *CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. Índice Global de los Derechos de la CSI: los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras*. [s/d]. Disponível em: <[http://www.ilo.org/jobspact/partners/WCMS\\_142529/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/jobspact/partners/WCMS_142529/lang-es/index.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

“4” e dentre as razões dessa classificação cita-se: o assassinato, no Maranhão, de trabalhadora rural e ativista sindical Francisca das Chagas Silva; a aprovação pelo Senado brasileiro de projeto de lei que tipifica o terrorismo, constituindo ação legal contra as manifestações de trabalhadores; intervenção policial violenta contra trabalhadores da planta siderúrgica Usiminas, na cidade de Cubatão.<sup>267</sup>

Esse trabalhador, inserido em uma relação jurídica em que há a precarização, com a sonegação dos seus direitos trabalhistas é facilmente substituível. Por ser parte hipossuficiente, e não possuir condições de negociação, o indivíduo se sujeita ao trabalho não acobertado pela legislação. A justificativa das empresas é de que há a necessidade de aumentar a competitividade e ser a força de trabalho muito onerosa.<sup>268</sup>

Conclui-se, com relação às pesquisas divulgadas, que a adoção da terceirização encontra respaldo na teoria do capital humano de Gary Stanley Becker como método empresarial para a diminuição dos custos trabalhistas. As pesquisas demonstram que há reflexos negativos no aspecto remuneratório para os trabalhadores terceirizados em comparação com o contratado direto. Porém, essas pesquisas não consideram que esse reflexo remuneratório negativo se exprima para outros segmentos, em razão da remuneração ser a base de cálculo para o cômputo de outras verbas, sejam trabalhistas – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a Gratificação natalina, o terço de férias, a remuneração do trabalho noturno, o repouso semanal remunerado, a remuneração de férias por exemplo –, seja para o cálculo da contribuição previdenciária.

Todos esses reflexos decorrem dos dispositivos constitucionais que de forma indireta são violados, em razão da ausência de isonomia entre a remuneração do trabalhador com contratação direta e o trabalhador terceirizado. Essa diferença de tratamento, corroborada pelo art. 4º-A, da Lei n. 6019/74, além de violar indiretamente o direito às verbas acima indicadas, viola diretamente o disposto no art. 7º, inciso XXXII, da CRFB-88<sup>269</sup>. De igual forma, além da questão salarial, a ausência de representatividade sindical e a queda da proteção no Brasil são fatores que prejudicam as subcontratações, motivo pelo qual o próximo subitem tratará sobre os Direitos Humanos e os direitos fundamentais sociais.

---

<sup>267</sup> CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL, [s/d], p.65-66.

<sup>268</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p.187.

<sup>269</sup> “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.” BRASIL, 2016.

## 2.3 AS PROTEÇÕES NORMATIVAS AOS TRABALHADORES: OS DIREITOS HUMANOS E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS

Constatada a precarização das condições de trabalho, em especial na questão remuneratória, será analisada a teoria dos Direitos Humanos e os os direitos fundamentais sociais expressos nos arts. 6º e 7º da CRFB-88.

### 2.3.1 A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH): contextualização e concepções dos direitos humanos

As pesquisas empíricas se coadunam à Teoria da Sociologia do trabalho no tocante à precarização das condições de trabalho, especificamente quanto ao fenômeno da terceirização. Caracterizada a precarização segue-se para a análise do conteúdo dos Direitos Humanos e dos direitos fundamentais sociais.

Em razão da matéria que será tratada neste subitem, inicialmente sobre o Direito Internacional Público, ramo do direito no qual está inserido o Direito Internacional do Trabalho, se esclarece alguns conceitos referentes à terminologia utilizada para os tratados internacionais. As denominações constam da Convenção de Viena (1969) e servem de parâmetro para os documentos internacionais. A expressão Tratado é gênero, havendo um sem número de denominações a depender do assunto por eles versado, de sua finalidade, qualidade das partes, número de contratantes etc., e segundo a Convenção de Viena, Tratado é todo acordo internacional, bilateral ou multilateral, de especial relevo político (art. 2º, parágrafo 10, alínea “a”). Convenção é tipo de Tratado solene e multilateral em que a vontade das partes não é paralela e uniforme, sendo exemplo a Convenção de Viena sobre relações diplomáticas e a Convenção de Genebra sobre Direito Humanitário. O termo Pacto tem sido utilizado para restringir o objeto político de um Tratado, como o Pacto de Aço, firmado em Berlim em 1939 ou os Pactos Internacionais decorrentes da DUDH.<sup>270</sup>

Com essas considerações conceituais, parte-se para a análise do fundamento dos Direitos Humanos e dos direitos fundamentais que são a fonte de proteção do direito ao trabalho.

---

<sup>270</sup> MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 8.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 197-199.

### 2.3.1.1 Contextualização histórica, princípios e características dos Direitos Humanos

Os Direitos Humanos, cronologicamente, tiveram início com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, reconhecidos pelo caráter universal pela Carta da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, seguida pelo Estatuto da Corte Internacional de Justiça em 1945, que foram, em sequência, institucionalizados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) em 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993.<sup>271</sup> A partir da DUDH (1948) se inicia o desenvolvimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, com a adoção de vários instrumentos internacionais de proteção.<sup>272</sup>

Após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), com a institucionalização de organizações internacionais, como a ONU e a OIT, foram estruturadas três referências de proteção ao ser humano<sup>273</sup>: os Direitos Humanos, o Direito Humanitário e o Direito dos Refugiados. Merece menção a diferença entre essas três espécies de direitos. Os Direitos Humanos foram tratados pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789, com o reconhecimento da sua universalidade pela Carta da ONU de 1945, pelo Estatuto da Corte Internacional de Justiça de 1945 e institucionalizados pela DUDH.

O Direito Humanitário<sup>274</sup> foi institucionalizado pelas Convenções de Haia de 1899 e 1907, pela Convenção de Genebra de 1949 e os Protocolos Adicionais. O seu objetivo era o de limitar os efeitos da guerra sobre as pessoas. Assim, procurava-se preservar o sentido de “humanidade” durante os conflitos.

O Direito dos Refugiados, financiado por Agências Internacionais, foi institucionalizado por meio da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951 e se destacou a Declaração de Cartagena sobre os Refugiados de 1984.<sup>275</sup> Sua finalidade consistia na não devolução das pessoas refugiadas.

---

<sup>271</sup> DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista TST**, v.79, n.2, p. 199-219, abr/jun 2013. p. 208.

<sup>272</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. *In*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Como aplicar a CLT à luz da Constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 171.

<sup>273</sup> DELGADO; RIBEIRO, *op. cit.*, p. 208

<sup>274</sup> O Direito Humanitário, a Liga das Nações (LdN), posteriormente substituída pela Organização das Nações Unidas (ONU), e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) são os primeiros marcos do processo de internacionalização dos Direitos Humanos. PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 113.

<sup>275</sup> DELGADO; RIBEIRO, *op. cit.*, p.207.

As expressões Direitos Humanos (DH) e Direito Internacional Humanitário (DIH) dizem respeito a direitos diferentes, tanto na origem quanto na forma de positivação. O DIH corresponde aos atos internacionais conhecidos como “direitos de Haia” e às quatro Convenções de Genebra (1949), que visavam proteger os não envolvidos nos conflitos armados, limitando as estratégias utilizadas em tempos de guerra. Atualmente, o DIH vem expandindo a sua área de atuação nos casos de violações dos direitos humanos, como nos conflitos internos que atingem a população, caso em que se congregam países para prestar ajuda humanitária até que a nação volte à normalidade, como por exemplo o ocorrido no Haiti.<sup>276</sup> Portanto, o DIH refere-se à questão específica de conflito, seja entre Estados, seja internamente, no âmbito doméstico; enquanto que os DH remetem a uma situação de normalidade nacional e internacional, mas com o necessário estabelecimento de direitos aos indivíduos para a efetivação pelos Estados Partes.

O conceito de DH para alguns autores remete a uma pluralidade de significados<sup>277</sup> e, em sentido inverso, para outros, a expressão tem significação única e parte da noção “[...] de que Direitos Humanos são um conjunto de direitos básicos mínimos, indispensáveis, de todos os seres humanos.”<sup>278</sup> A sua concepção atual foi introduzida pela Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) de 1948, criando o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos.<sup>279</sup>

A DUDH é a materialização da consciência histórica que a pessoa humana tem dos valores fundamentais na segunda metade do século XX.<sup>280</sup> Nesse contexto, a sua concepção é decorrente do movimento de internacionalização dos direitos humanos como resposta às atrocidades cometidas na época do nazismo (período em que houve a ruptura do paradigma dos direitos humanos). A reconstrução dos direitos

---

<sup>276</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p.21-35.

<sup>277</sup> Há uma variedade de termos empregados para designar direitos humanos, tais como: direitos naturais, direitos do homem, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, direitos da pessoa humana, direitos fundamentais. *Ibid.*, p.33.

<sup>278</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2015. p.20. Para o autor, somente a partir da significação única é possível o fortalecimento dos Direitos Humanos.

<sup>279</sup> Anteriormente à DUDH houve as primeiras declarações estadunidenses: a Declaração de Direitos do Bom Povo de Virgínia de 1776 e a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América de 1776, esta consolidando a limitação do poder estatal e democracia moderna. Para Carlos Henrique Bezerra Leite essas Declarações tinham conteúdo individualista e patrimonialista e em um contexto de escravidão, contradizendo os direitos de liberdade e igualdade que proclamavam. Foi com a constitucionalização dos direitos sociais, por meio das Constituições do México (1917), da Rússia (1918) e da Alemanha (1919) que se marcou a reorganização do Estado em função da sociedade e não mais do homem, com a passagem do Estado Liberal (séculos XVIII e XIX) para o Estado Social (século XX). LEITE, *op. cit.*, p.2-10.

<sup>280</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 53.

humanos visa constituir o referencial ético para a ordem internacional, pois revela tema de legítimo interesse internacional. Dessa forma, rompeu-se com a prática de que a forma como os Estados tratavam seus nacionais era problema de ordem interna, em razão da soberania.<sup>281</sup>

São princípios estruturais dos direitos humanos: a irrevocabilidade e a complementariedade solidária. O primeiro se refere a que a consciência coletiva, com o passar do tempo, se amplia e se aprofunda, de forma que são intensificadas as exigências de condições sociais objetivando a realização das virtualidades dos seres humanos, o que gera a formulação de novos direitos humanos.<sup>282</sup> Disso decorre a característica de irreversibilidade dos direitos já declarados oficialmente, seja pela via de novas regras constitucionais ou convenções internacionais, de forma que sequer há a possibilidade de se pôr fim à vigência de tratado internacional de direitos humanos, o que seria possível apenas em caso de direito disponível.<sup>283</sup> Valerio de Oliveira Mazzuoli se reporta ao princípio internacional da vedação do retrocesso ou princípio da “proibição de regresso” como característica dos direitos humanos.<sup>284</sup>

O princípio da complementariedade solidária, segundo dos princípios estruturais dos direitos humanos, proclamado pela Conferência Mundial de Direitos Humanos, realizada em Viena em 1993, afirma que “todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados.”<sup>285</sup> Ou seja, isso porque a essência do ser humano é uma só, apesar das diferenças individuais e culturais entre outras existentes e “[...] merecem igual respeito e proteção, a todo tempo e em todas as partes do mundo em que se encontrem.”<sup>286</sup> Essas características dos Direitos Humanos, sempre com o foco na internacionalização, expressam a extensão universal, cujo único requisito é a condição de pessoa.

---

<sup>281</sup> PIOVESAN, 2016, p.170.

<sup>282</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 78-79.

<sup>283</sup> *Ibid.*, p.79. Para o autor a exigência de aprovação parlamentar para a vigência e denúncia de tratado e que consta na maioria das Constituições vigentes, atende somente o princípio da paridade de forma para os atos de constituição e extinção de uma relação jurídica, convencional ou não, e que verse sobre direitos disponíveis.

<sup>284</sup> MAZZUOLI, 2014, p.886.

<sup>285</sup> COMPARATO, *op. cit.*, p.80. A íntegra do princípio da complementariedade a que o autor se refere é: “Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, independentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente, de modo justo e equitativo, com o mesmo fundamento e a mesma ênfase. Levando em conta a importância das particularidades nacionais e regionais, bem como os diferentes elementos de base históricos, culturais e religiosos, é dever dos Estados, independentemente de seus sistemas políticos, econômicos e culturais, promover e proteger todos os direitos humanos e as liberdades fundamentais.” (COMPARATO, 2010, p. 80).

<sup>286</sup> *Ibid.*, p.80.

Decorrente do princípio da complementariedade solidária, a característica de indivisibilidade significa que a garantia dos direitos civis e políticos é requisito para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa, de forma que a violação de um desses direitos implica a violação dos demais.<sup>287</sup> Prevalece a visão integral dos Direitos Humanos, pois compõem uma unidade com caráter indivisível, interdependente e inter-relacionado, não mais a divisão isolada e compartimentada, mas com a junção do catálogo de direitos civis e políticos em conjunto com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais, o que requer uma interseção permanente de todo o catálogo de Direitos Humanos.<sup>288</sup>

Assim, conforme exposto, a concepção histórica dos Direitos Humanos foi construída com base nesse conjunto de características. E, no sentido de aprofundá-las, no próximo subitem parte-se para destacar as discussões quanto ao que se denomina por dimensões dos direitos humanos. Com isso, na sequência, abordam-se as questões que norteiam o seu caráter universal.

### 2.3.1.2 As dimensões dos Direitos Humanos

Conforme expõe Flávia Piovesan: “a Declaração de 1948 confere lastro axiológico e unidade valorativa a esse campo do direito, com ênfase na universalidade, na indivisibilidade e na interdependência dos direitos humanos.”<sup>289</sup> Por isso, a impropriedade na denominação de gerações de direitos humanos, quando o adequado são dimensões, pois o desenvolvimento ocorre por meio de constante cumulação de direitos e consoante a concepção contemporânea fundada nas características mencionadas (universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelacionariedade).<sup>290</sup> Os Direitos Humanos refletem o passado, mas o seu texto não pode ficar estagnado, deve ser aperfeiçoado continuamente o seu conteúdo com constante amadurecimento.<sup>291</sup> Como consequência, se afirma que os Direitos Humanos não são lineares, estão em permanente processo de construção e reconstrução compondo uma categoria materialmente aberta e mutável.

---

<sup>287</sup> PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo: Rede Universitária de Direitos Humanos, ano 1, n. 1, p.20-47, 2004. p.22.

<sup>288</sup> *Ibid.*, p.22. Essas características estão contempladas na DUDH e reiterada na Convenção de Viena de 1993 (art. 5º).

<sup>289</sup> *Id.*, 2016, p. 171.

<sup>290</sup> MAZZUOLI, 2014, p.889.

<sup>291</sup> BOBBIO, 2004. p.54.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, em razão da ausência de linearidade é que se aponta o equívoco da expressão gerações, que sugere haver um processo de alternância entre as gerações ou que se apresentam cronologicamente no tempo, o que não ocorre. No plano interno, a evolução se processa não tanto pela positivação de novos direitos fundamentais, mas principalmente pela interpretação e criação jurisprudencial “[...] no sentido do reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais.”<sup>292</sup> Portanto, a prevalência do uso da expressão “dimensões de direitos”.<sup>293</sup>

O problema em relação à denominação gerações ou dimensões está na interpretação dessas gerações como sistemas compartimentados, quando na realidade se entrelaçam.<sup>294</sup> A racionalidade é a mesma ao se tratar das dimensões ou gerações dos direitos fundamentais, conforme já tratado anteriormente, constituindo estes os direitos humanos internalizados pela ordem jurídica nacional. O que na realidade importa é a concretização desses direitos, sem se retirar a importância do simbolismo das denominações para o histórico das lutas sociais.<sup>295</sup>

Nesse sentido, os direitos civis e políticos (de liberdade) são de primeira dimensão e se referem às denominadas “liberdades públicas negativas ou direitos negativos, na medida em que exigem do Estado a salvaguarda desses interesses.”<sup>296</sup> Os direitos civis visam a integridade física e moral do cidadão, consistindo em garantias individuais como a liberdade de expressão, mas também os direitos que podem ser exercidos coletivamente, como a liberdade de associação; os políticos são os direitos de votar, ser votado e prerrogativas decorrentes, como ser jurado ou testemunha.<sup>297</sup>

Os direitos humanos de segunda dimensão (de igualdade) relacionam-se com os direitos econômicos, sociais, e culturais e exigem do Estado obrigações

---

<sup>292</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.ed. rev.atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.53.

<sup>293</sup> *Ibid.*, p. 53. Muito embora o autor trate da problemática das dimensões dos direitos fundamentais, se entende que as considerações sobre dimensões e gerações dos direitos fundamentais podem ser aplicadas aos Direitos Humanos. Nesta pesquisa será adotada a denominação “dimensões”.

<sup>294</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015. p. 51.

<sup>295</sup> SARLET, *op. cit.*, p. 57. Adotam a denominação geração: LUÑO, Antonio-Henrique Pérez; FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 1999. Adotam a classificação em dimensões: GUERRA FILHO, Willis Santiago. Direitos fundamentais, processo e princípio da proporcionalidade. *In*: GUERRA FILHO, Willis Santiago (Coord.). **Dos direitos humanos aos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997; FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>296</sup> AZEVEDO NETO, *op. cit.*, p.51. Em igual sentido: GUERRA FILHO, 2015, p. 32.

<sup>297</sup>*Ibid.*, 2015, p.51.

positivas, como no caso do trabalho, educação e saúde.<sup>298</sup> Afeto ao trabalho, em uma concepção de liberdades sociais, está a liberdade de sindicalização, o direito de greve e os referentes aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como as férias, repouso semanal remunerado e o salário mínimo.<sup>299</sup>

Há divergência na doutrina quanto à classificação de outros direitos que seriam de terceira dimensão e formada pelos “[...] direito à paz, direito ao desenvolvimento, direito ao meio ambiente e direito ao patrimônio comum da humanidade”, que seriam os direitos de fraternidade.<sup>300</sup>

Em razão do reconhecimento da constante evolução dos Direitos Humanos, da adoção da denominação de dimensões aos seus segmentos e das suas características de universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelacionariedade, próprias da sua atual concepção, está internacionalmente “[...] superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. A ideia da não-acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica, e não científica.”<sup>301</sup>

A visão restritiva dos direitos sociais, econômicos e culturais não é considerada adequada à visão contemporânea dos Direitos Humanos. Com isso, também é relevante destacar que, por suas próprias características, “a efetiva proteção dos direitos humanos demanda não apenas políticas universalistas, mas também específicas [...]”<sup>302</sup> A política universalista se refere à sociedade como um todo, como a promoção à saúde e à educação; e a política específica diz respeito a grupos, como por exemplo, a promoção de ações visando a tutela de grupos socialmente vulneráveis. Sobre a questão de sua universalidade é que se debruçam as abordagens discorridas no próximo subitem.

### 2.3.1.3 A universalidade dos Direitos Humanos, o direito ao trabalho e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)

Realizadas as considerações gerais sobre os Direitos Humanos, seus princípios estruturantes, características e adequação da terminologia desses direitos, segue-se para a especificidade do tratamento dogmático dos DH, trazendo como

---

<sup>298</sup> AZEVEDO NETO, 2015, p.51.

<sup>299</sup> *Ibid.*, 2015, p.52.

<sup>300</sup> FERREIRA FILHO, 1999, p.57-58.

<sup>301</sup> PIOVESAN, 2004, p.26.

<sup>302</sup> *Ibid.*, p.26.

enfoque a perspectiva do direito ao trabalho e, mais especificamente, será contextualizado o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

O processo de universalização dos DH conduz à formação de um sistema internacional de proteção desses direitos, integrado por tratados internacionais de proteção e a adesão dos Estados a esses instrumentos demonstra a consciência ética contemporânea – como é o caso do PIDESC.

Para aprofundar essa temática, antes é importante esclarecer que apesar do entendimento atual da natureza obrigatória dos direitos constantes na DUDH, à época (1948) não havia essa convergência de entendimentos<sup>303</sup>, o que gerava resistências dos Estados em conferir igual proteção às diversas categorias de direitos.<sup>304</sup> Essa divergência originou o processo de “juridicização” sob a forma de dois Pactos Internacionais (Tratado Internacional), forma esta que os tornou obrigatórios e vinculantes no âmbito do Direito Internacional.<sup>305</sup> A elaboração de dois Pactos já demonstra a resistência dos Estados em conferir igual proteção às diversas categorias de direitos.<sup>306</sup>

O processo foi concluído em 1966, com os dois Pactos Internacionais aprovados pela Assembléia-Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966<sup>307</sup>, que incorporaram os direitos constantes da DUDH: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)<sup>308</sup>, este versando sobre o direito ao trabalho e o objeto do presente estudo. A Declaração mais os dois Pactos resultaram na Carta Internacional dos Direitos Humanos, também denominada *International Bill of Rights*.

---

<sup>303</sup> Havia cizânia quanto à natureza jurídica da DUDH: para os juspositivistas, era mera recomendação; para os jusnaturalistas, um genuíno tratado reconhecendo os direitos naturais, com plena eficácia jurídica. LEITE, 2011, p.20.

<sup>304</sup> COMPARATO, 2010, p.62. Para o autor, a DUDH é uma recomendação, mas não está destituída de força vinculante, pois atualmente se reconhece que a vigência dos direitos humanos independe de estar contemplada nas constituições, leis e tratados internacionais, por dizer respeito à dignidade da pessoa humana, exercida em face de todos os poderes estabelecidos.

<sup>305</sup> PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 84.

<sup>306</sup> *Id.*, 2016, p.174.

<sup>307</sup> Os Pactos Internacionais de 1966 são anteriores à terceira etapa histórica de reconhecimento dos direitos humanos, os denominados direitos da humanidade, como o direito de acesso aos recursos do fundo marinho e os direitos à preservação do meio ambiente e do patrimônio cultural de todos os seres humanos. COMPARATO, *op. cit.*, p.297.

<sup>308</sup> Incorporado ao direito interno através do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. BRASIL. **Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

O PIDESC está dividido em cinco partes. A primeira parte refere-se à autodeterminação dos povos (soberania) e possui igual redação da conferida à primeira parte do PIDCP, em que pese este seja mais pormenorizado considerando-o na integralidade do texto. A segunda parte concerne à implementação dos direitos previstos no Pacto por meio, dentre outras medidas, de políticas públicas, conforme os recursos disponíveis, mas com a ideia de progressividade do exercício dos direitos.<sup>309</sup> Na terceira parte do PIDESC, que compreende os arts. 6º ao 15º, em especial o art. 6º expressa que o direito ao trabalho se refere ao “[...] direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito [...]” e que cada Estado Parte tomará medidas objetivando salvaguardar o exercício desse direito, mediante a elaboração de programas e afins.

Ainda essa terceira parte estabelece, no art. 7º, que cada Estado Parte reconhece “[...] o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis [...]”, que assegurem de forma isonômica, a todos os trabalhadores, especialmente: um salário e condições de trabalho equitativos, inclusive às mulheres, uma existência decente para o trabalhador e sua família, segurança e higiene no trabalho, igualdade na promoção e o descanso remunerado, incluindo férias, lazer, feriados. O art. 8º trata da livre filiação sindical e pode ser dividido em quatro especificações: (i) garante a liberdade positiva, expressa no direito da pessoa fundar sindicatos com outras; (ii) prevê a liberdade de escolha, incluído o direito de não se filiar a qualquer agremiação (liberdade negativa); (iii) assegura o direito dos sindicatos a se filiarem a associações maiores; e (iv) estabelece a liberdade de funcionamento das entidades.<sup>310</sup> Nesse momento cabe frisar que a liberdade sindical, é formada, em especial, pelo direito de fundação da agremiação e de escolha, individual, na vinculação sindical, cujas especificidades serão tratadas adiante. Esses enunciados já referidos correspondem aos artigos 23 a 25 da DUDH.<sup>311</sup>

---

<sup>309</sup> Nessa segunda parte reside o “[...] fundamento do controle de políticas públicas, que pode ser efetivado não somente pelos Poderes Executivo e Legislativo, como também pelo Poder Judiciário (PIDESC, art. 2º).” LEITE, 2011, p.21-22.

<sup>310</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça**. São Paulo: LTr, 2017. p. 208.

<sup>311</sup> “Art. 23. I) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, à proteção contra o desemprego. II) Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito à igual remuneração por igual trabalho. III) Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. IV) Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. Art. 24. Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.” ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

Os 9º e 10º dispõem sobre a proteção e assistência social; o art. 11º da melhoria das condições de existência; o art. 12º da proteção do estado de saúde física e mental; os arts. 13º e 14º versam sobre a educação e o art. 15º sobre a vida cultural e investigação científica. A quarta parte congrega os arts. 16 ao 25 e trata das responsabilidades dos Estados Partes ante o PIDESC; e a quinta parte, nos arts. 26 ao 31 trata da adesão ao Pacto, vigência e assuntos correlatos.

Esse catálogo de direitos é endereçado aos Estados, no sentido de que devem reconhecer e ser por eles observados, incluindo, dentre outros, o direito ao trabalho e seus reflexos.<sup>312</sup> O reconhecimento pelos Estados Partes, nos termos dispostos pelo Pacto, impõe uma realização progressiva dos direitos, conforme o art. 2º, § 1º<sup>313</sup>, da qual decorre a cláusula de proibição do retrocesso social.<sup>314</sup>

Flávia Piovesan afirma que o número de adesões ao PIDESC é superior ao de adesão ao PIDCP.<sup>315</sup> Isso demonstra uma resistência persistente na incorporação dos objetivos e fins do PIDESC. A adesão impõe uma implementação crescente, inclusive por meio de políticas públicas, com a atuação de todas as esferas de Poder, e ainda submete o Estado Parte ao sistema de monitoramento que objetiva a proteção dos direitos enumerados no PIDESC.

O sistema internacional de proteção consiste em um sistema de monitoramento e implementação dos direitos enunciados pelo PIDESC e contempla a emissão de relatórios encaminhados pelos Estados Partes, que deverão especificar as medidas legislativas, administrativas e judiciais adotadas para efetivar os direitos reconhecidos pelo Pacto, bem como indicar as dificuldades encontradas para tal objetivo.<sup>316</sup>

O monitoramento referente ao PIDESC não possuía o mecanismo do direito de petição nem a comunicação interestatal de violação dos direitos humanos, ao contrário do contemplado para o PIDCP e previsto desde 1966 pelo Protocolo Facultativo ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PF-PIDCP), o que fortaleceu a justiciabilidade do PIDCP nos âmbitos global, regional e local.<sup>317</sup> Para

---

<sup>312</sup> PIOVESAN, 2009, p. 85.

<sup>313</sup> Nos termos do Artigo 2º “1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.” BRASIL, 1992.

<sup>314</sup> PIOVESAN, *op. cit.*, p.86.

<sup>315</sup> *Id.*, 2016, p.174.

<sup>316</sup> PIOVESAN, 2016, p.175.

<sup>317</sup> *Ibid.*, p.175.

fortalecer a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, a Declaração de Viena de 1993 recomenda o sistema de indicadores para verificação do progresso na realização dos direitos previstos, bem como um esforço harmonizado nos planos nacional, regional e internacional.<sup>318</sup>

Somente com a adoção do Protocolo Facultativo ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PF-PIDESC), a partir de 10 de dezembro de 2008, é que foi adotado o mecanismo de petições individuais, medidas de urgência, comunicações interestatais e investigações *in loco* em caso de graves e sistemáticas violações aos direitos humanos.<sup>319</sup> Em 05 de maio de 2013 o Protocolo entrou em vigor contando com a ratificação de 11 Estados Partes.

O sistema internacional de proteção consistente em mecanismos de monitoramento dos direitos inscritos no PIDESC são essenciais, não só para a efetivação dos direitos, mas para a própria proteção dos direitos humanos. A resistência tanto na adesão à DUDH, que contribuiu para a geração dos dois Pactos, quanto em se estender o monitoramento ao PIDESC, demonstram a necessidade de constante acompanhamento.

Para Flávia Piovesan<sup>320</sup>, aplicam-se aos direitos sociais constantes no PIDESC o regime jurídico dos direitos humanos. Segundo a jurisprudência do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, são cinco os princípios relevantes: (i) o princípio da observância do *minimum core obligation* que significa a observância pelos Estados do mínimo essencial concernentes aos direitos sociais e possui o critério da acessibilidade, adequação, qualidade e aceitabilidade cultural<sup>321</sup>; (ii) o princípio da aplicação progressiva dos direitos sociais do qual decorrem os princípios da proibição do retrocesso social e da proibição da inação estatal; (iii) o princípio da inversão do ônus da prova; (iv) o princípio da participação, transparência e *accountability*, que decorre do componente democrático para a adoção de políticas públicas para a efetivação dos direitos sociais e; (v) o princípio da cooperação internacional, que estabelece as obrigações de respeito, proteção e implementação dos direitos sociais.

Ao tratar da proteção internacional dos direitos econômicos sociais e culturais, Flávia Piovesan<sup>322</sup> propõe oito mecanismos consistentes em: (i) reafirmar a

---

<sup>318</sup> PIOVESAN, 2016, p.175.

<sup>319</sup> *Ibid.*, p. 175.

<sup>320</sup> *Ibid.*, p. 175.

<sup>321</sup> Esse critério conta como referencial jurídico a Recomendação Geral nº 4 sobre moradia, a Recomendação Geral nº 12 sobre alimentação adequada, Recomendação Geral nº 14 sobre saúde e Recomendação Geral nº 13 sobre educação. *Ibid.*, p.176.

<sup>322</sup> PIOVESAN, 2009, p.94-97.

indivisibilidade dos direitos humanos; (ii) acompanhar a elaboração pelo Brasil dos relatórios referentes ao cumprimento do PIDESC, inclusive com elaboração de relatórios paralelos pela sociedade civil<sup>323</sup>; (iii) prestação de contas pelo Estado à comunidade internacional acerca da implementação dos direitos humanos fundamentais; (vi) inserção do aspecto jurídico ao discurso dos direitos humanos objetivando provocar avanços concretos na defesa do exercício dos direitos da cidadania; (v) elaboração de um Protocolo Facultativo ao Pacto, introduzindo o direito de petição às instâncias internacionais<sup>324</sup>; (vi) incentivo para uma advocacia que submeta ao Poder Judiciário demandas versando sobre a exigibilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais; (vii) redução da discricionariedade do Estado que nega a juridicidade dos direitos econômicos sociais e culturais; (viii) implementação dos direitos econômicos sociais e culturais a partir de uma agenda de desenvolvimento igualitário e democrático, nos âmbitos local, regional e global.

Com relação a esses mecanismos propostos, até fevereiro de 2018 o Brasil não havia ratificado Protocolo Facultativo PIDESC (PF-PIDESC). No âmbito nacional há monitoramento pela sociedade civil acerca da observância das normas de direitos humanos e, em especial, com relação ao direito ao trabalho. O monitoramento é veiculado por meio de Informe, resultado do terceiro processo desenvolvido pela Articulação para o Monitoramento dos Direitos Humanos no Brasil. É importante expor que a obra *Direitos Humanos no Brasil: informe da sociedade civil sobre a situação dos DhESC/Articulação para o monitoramento dos direitos humanos no Brasil* está dividida em três partes: a primeira trata do momento social e político atual e seus reflexos nas violações dos direitos humanos; a segunda versa sobre os direitos previstos no PIDESC, dentre os quais o “direito ao trabalho e à organização dos/as trabalhadores/as”; e a terceira enfoca as populações e grupos específicos, para os quais há grande incidência de violações dos direitos humanos.<sup>325</sup> Com isso quer se reforçar que o Brasil vem atendendo o monitoramento por meio da sociedade civil que demonstra, a partir de relatórios paralelos a precarização das condições de trabalho,

---

<sup>323</sup> Nesse sentido cite-se a obra: **Direitos Humanos no Brasil: informe da sociedade civil sobre a situação dos DhESC/Articulação para o monitoramento dos direitos humanos no Brasil**. Passo Fundo: Saluz, 2017.

<sup>324</sup> Após a data de fechamento dessa obra de referência (2009) não havia o Protocolo Facultativo do PIDESC, que foi publicado em 2013. Em 2017 a autora se manifesta pela pertinência do Protocolo no artigo: PIOVESAN, Flávia. Proteção internacional dos direitos sociais: influência no mundo do trabalho, hermenêutica e fortalecimento na efetivação de direitos no plano jurídico interno. *In*: Christiana D'arc Damasceno Oliveira (Org.). **Direito do trabalho em movimento: novos direitos e diversificação de tutelas**. v. 1. São Paulo: LTr, 2017. p. 310.

<sup>325</sup> Cf. **Direitos Humanos no Brasil: informe da sociedade civil sobre a situação dos DhESC/Articulação para o monitoramento dos direitos humanos no Brasil**. Passo Fundo: Saluz, 2017.

como se observa na segunda parte da referida obra. No entanto, considerando-se a integralidade das propostas de Flávia Piovesan, muito ainda merece ser realizado de forma a fomentar a efetividade dos DH constantes no PIDESC, a começar pela ratificação pelo Brasil do PF-PIDESC.

Não se desconhece a existência no âmbito do Direito Internacional dos DH de uma Carta Internacional de DH, formada por Declarações e Pactos Internacionais, que é progressivamente ampliada e se refere aos sistemas global e regional de proteção e monitoramento dos DH, e que acentuam a sua concepção contemporânea ampla. Contudo, o presente trabalho não abordará especificamente de cada um, em razão de fugir do objeto definido e se passará a tratar dos direitos fundamentais sociais inscritos na CRFB.

#### 2.3.1.4 Os direitos fundamentais sociais

A proteção dos direitos fundamentais nas Constituições, na maioria das vezes, é como uma reação ao exercício abusivo do poder político, econômico ou simbólico, exercido no seio das sociedades, seja pelo Estado ou pelos sujeitos privados.<sup>326</sup> Nos últimos anos, os direitos sociais têm sido crescentemente objeto de restrições e ataques pelos membros do poder legislativo de linha liberal.

Em que pese a inclusão nos textos constitucionais, o que se considera grande conquista, hoje correm o risco de comprometimento.<sup>327</sup> A corrente conservadora desconsidera os direitos sociais propriamente como direitos, sob o fundamento de que eles requerem prestações positivas, consubstanciadas em um fazer e cuja violação não consiste em atos de comportamento passíveis de sanção ou anulação, senão em simples omissão não passíveis de coerção nem são justiciáveis. Ela também reafirma a ideia liberal do Estado mínimo, por meio do qual se garante a ordem pública interna e a defesa externa.<sup>328</sup>

---

<sup>326</sup> HACHEM, Daniel Wunder. Editorial: a emergência dos novos direitos e garantias no constitucionalismo global. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v.3, n.1, p.4, jan./abr. 2016.

<sup>327</sup> FERRAJOLI, Luigi. **Los derechos sociales como derechos exigibles**. 2.ed. Madrid: Trotta, 2004. p.9.

<sup>328</sup> *Ibid.*, p.9. Porém, tanto os direitos de liberdade quanto os econômicos sociais possuem expectativas positivas e negativas, não havendo nenhuma diferença de estrutura entre os dois tipos de direitos, o que afasta a principal tese da inexigibilidade judicial intrínseca dos direitos sociais.

De qualquer forma, na origem do Estado Social esses direitos eram apenas proclamatórios, em contraste com a dominância jurídico formal da ideia de separação de poderes, da legalidade da administração e reserva de lei – o que dizia o legislador. A presença desses direitos, em que pese a falta de efetividade, alargou o espectro político com a confluência dos partidos e movimentos afins.<sup>329</sup>

Os direitos sociais estão ligados a um cunho e luta política, independentemente da questão ideológica e doutrinária. Conforme se verá no Capítulo 3, após a II Guerra Mundial a Declaração Universal dos Direitos do Homem foi bipartida em dois Pactos e a partir do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) os direitos fundamentais sociais se relacionam. Natural a ligação política e ideológica pois se referem a prestações de natureza econômica e social por parte do Estado constitucional, o que não pode impedir o seu reconhecimento. O que importa é o problema jurídico-constitucional dos direitos sociais serem garantias constitucionais. A toda evidência há consequências para o Estado e a vida jurídica dos cidadãos na realização desses direitos.<sup>330</sup>

A definição mais conhecida de Estado Social refere-se a partir da reforma social concretizada em um conjunto de medidas, leis e atividades tornando possível a aquisição de bens com valor econômico por meio do trabalho.<sup>331</sup> Dessa forma os primeiros direitos sociais, ainda não caracterizados como direitos fundamentais surgem como forma de proteção dos trabalhadores, ante os infortúnios do exercício das funções para a regulação das condições trabalhistas e proteção da dignidade humana. Essa proteção teve reflexo, inclusive, na assistência social.<sup>332</sup>

Deve-se reconhecer que o trabalho é um dos fatores fundamentais para a manutenção da sociedade, seja para a subsistência do homem, seja para a manutenção do contrato social (expresso na anuência do Estado, empregadores e sociedade civil). Com a aquisição de meios econômicos para a subsistência mediante o trabalho, o indivíduo tem acesso ao crescimento pessoal e material, cujos reflexos não se restringem ao individual, mas atingem positivamente toda a sociedade. Assim,

---

<sup>329</sup> NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais**: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. p.22.

<sup>330</sup> *Ibid.*, p.24. O autor questiona quais seriam os reflexos.

<sup>331</sup> MUÑOZ, Jaime Rodríguez-Arana. Dimensões del estado social y derechos fundamentales sociales. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v.2, n.2, p.40, maio/ago. 2015.

<sup>332</sup> CARBONELL, Miguel. *Los derechos sociales: elementos para una lectura en clave normativa*. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, n.3, p.40, 2010.

mesmo diante dos limites “do que a lei estabelecer” – art. 5º , XIII, CR-88<sup>333</sup>, a liberdade de trabalho abarca conteúdo amplo, atingindo pessoas físicas e jurídicas.<sup>334</sup>

O surgimento dos direitos sociais representa uma mudança a respeito da concepção que se tinha dos direitos fundamentais e também uma modificação sobre a compreensão do papel do Estado em matéria de direitos fundamentais. De direitos de defesa os direitos fundamentais passam a ser vistos como direitos de participação democrática e também direitos a prestações por parte do Estado, o que requer uma certa organização estatal, apoio social, atitudes cívicas e compromisso democrático sério.<sup>335</sup>

Apesar do reconhecimento da importância dos direitos sociais, a característica de fundamentalidade desses direitos ainda sofre resistências. A Constituição de 1988 trouxe várias mudanças, em especial a previsão normativa de direitos fundamentais, em especial no campo dos direitos sociais expressos no art. 6º, e que ante o disposto no § 1º do art. 5º, exigiu dos adeptos do movimento da dogmática constitucional emancipatória a necessidade de desenvolver teorias objetivando revestir de efetividade em especial os direitos sociais.<sup>336</sup>

O reconhecimento da fundamentalidade a determinados direitos os liga a um regime jurídico diferenciado, consistente, em sentido positivo, na sua aplicabilidade imediata (art. 5º, § 1º, da CR-88)<sup>337</sup>; em sentido negativo, na vedação de emendas constitucionais tendentes a excluí-los da ordem jurídica, conforme art. 60, § 4.º, IV, da CR-88.<sup>338,339</sup>

Na doutrina há divergências se os direitos sociais estão revestidos desse regime jurídico especial, que é o regime jurídico dos direitos fundamentais, podendo-se classificar, no mínimo, em quatro correntes: (i) a exclusão dos direitos sociais desse

---

<sup>333</sup> “Art. 5º - [...]; XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...]”

<sup>334</sup> GONÇALVES, Heloisa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v.4, n.2, p.133, jul./dez. 2013.

<sup>335</sup> CARBONELL, 2010. p.43-44

<sup>336</sup> HACHEM, Daniel Wunder. A maximização dos direitos fundamentais econômicos e sociais pela via administrativa e a promoção do desenvolvimento. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v.13, n.13, p.344-345, jan./jun. 2013a.

<sup>337</sup> CR-88, art. 5º , § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

<sup>338</sup> CR-88, art. 60, § 4º, IV Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] os direitos e garantias individuais.

<sup>339</sup> HACHEM, Daniel Wunder. Mínimo existencial e direitos fundamentais econômicos e sociais: distinções e pontos de contato à luz da doutrina e jurisprudência brasileiras. *In*: BACELLAR FILHO, Romeu Felipe; HACHEM, Daniel Wunder (Coord.) **Direito público no Mercosul: intervenção estatal, direitos fundamentais e sustentabilidade**. Belo Horizonte: Fórum, 2013b. p.206-207.

regime jurídico especial; (ii) a restrição desse regime jurídico aos direitos sociais somente no que diz respeito com o mínimo existencial; (iii) aplicação do regime jurídico para parcela dos direitos sociais visando a garantia das "condições procedimentais da democracia"; (iv) incidência integral do regime especial aos direitos sociais.<sup>340</sup>

Essa divergência decorre de "[...] dois mitos que pairam sobre o senso comum teórico dos direitos fundamentais" <sup>341</sup> originados da divisão em gerações ou dimensões de direitos, e que nega a natureza jusfundamental dos direitos sociais em comparação com os direitos de liberdade.<sup>342</sup> Primeiro, em razão dos direitos de liberdade não reclamarem prestações positivas fáticas e normativas, sendo verdadeiros direitos subjetivos oponíveis ao Estado, ao contrário dos sociais, que exigem regulamentação e têm altos custos para implementação, requerendo disponibilidade orçamentária, por isso não possuindo *status* de direitos subjetivos.<sup>343</sup> Segundo, na atribuição de titularidade transindividual aos direitos de terceira geração somente por grupos determinados ou coletividade indefinida, não sendo esses direitos passíveis de tutela judicial individual, mas somente por meio processual coletivo. Tal concepção enfraquece a proteção jurídica dos indivíduos, não se amoldando ao conceito de direito subjetivo – "de titularidade a um indivíduo determinado".<sup>344</sup>

Porém, tanto os direitos de liberdade quanto os econômicos sociais possuem expectativas positivas e negativas, não havendo nenhuma diferença de estrutura entre os dois tipos de direitos, o que afasta a principal tese da inexigibilidade judicial intrínseca dos direitos sociais.<sup>345</sup> Nesse trilhar, a doutrina sustenta que a função de defesa seria própria dos direitos de liberdade, a prestacional fática dos direitos sociais e a titularidade transindividual dos direitos coletivos, quando na realidade todos detêm essas três características.<sup>346</sup>

Não existem diferenças genéticas ou estruturais que permitam uma diferenciação entre os direitos sociais e os de liberdade, em que pese apresentem

---

<sup>340</sup> HACHEM, 2013b, p.207.

<sup>341</sup> HACHEM, Daniel Wunder. A dupla titularidade (individual e transindividual) dos direitos individuais econômicos, sociais, culturais e ambientais. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v.14, n.14, p.619-621, jul./dez 2013c.

<sup>342</sup> *Ibid.*, p.620. Expõe o autor que os direitos (i) de primeira geração seriam as liberdades individuais restringindo a atuação do Poder Público; (ii) de segunda geração, denominados de "direitos sociais", com o dever de ação positiva e interventiva do Poder Público para a consecução da igualdade material e justiça social; (iii) de terceira geração, com vistas à titularidade transindividual (coletiva e difusa) dos direitos (p.619-620).

<sup>343</sup> *Ibid.*, p.621

<sup>344</sup> *Ibid.*, p.621.

<sup>345</sup> FERRAJOLI, 2004. p.10.

diferenças de conteúdo e efeitos normativos diferentes.<sup>347</sup> Isto porque, para terem relevância prática, os direitos de liberdade também requerem atuações positivas do Estado que implicam em despesas econômicas. Assim, os direitos de liberdade conjugam obrigações de não fazer e de fazer, como nos direitos sociais.<sup>348</sup> Além disso existem setores dos direitos sociais que envolvem direitos de liberdade em sentido estrito, como o direito de greve ou liberdade sindical, que geram para o Estado obrigações de não fazer.<sup>349</sup>

Ou seja, não existem direitos gratuitos e direitos caros. Todos os direitos têm um custo e necessitam de uma estrutura estatal que os proteja de possíveis violações praticadas por terceiros.<sup>350</sup>

Também deve-se considerar que em muitos direitos sociais existem direitos de liberdade visando proteger bens jurídicos praticamente idênticos aos que tutelam os direitos de liberdade, p. ex. existe uma liberdade de trabalho que antecede o direito social ao trabalho; a liberdade de educação intrinsecamente ligada ao direito social da educação.<sup>351</sup>

Desse modo, não devem existir objeções aos efeitos normativos plenos e direitos sociais. Esses efeitos devem ser exigidos, inclusive no âmbito judicial. Portanto, a teoria constitucional tem a tarefa de pensar em vias idôneas que permitam a exigência dos direitos sociais, mesmo considerando que a realização completa de alguns desses direitos não possa ser completa em curto prazo de tempo. Porém, isso não impede o reconhecimento de que os direitos sociais obrigam, que não são somente programas políticos e sim normas jurídicas e como tal devem ser vistos, analisados e aplicados.<sup>352</sup>

Com efeito, os direitos fundamentais no atual modelo de Estado Constitucional, caracterizam-se como categoria jurídica autônoma, com regime jurídico especial, com estrutura jurídica bidimensional, pois tem (i) posição subjetiva, o que possibilita o indivíduo exigir condutas positivas ou negativa, e (ii) deveres objetivos ante o Poder Público, impondo a este disponibilizar condições de exercício e proteção dos direitos, independentemente de provocação do titular.<sup>353</sup> A dimensão prestacional

---

<sup>346</sup> HACHEM, 2013c, p.621.

<sup>347</sup> CARBONELL, 2010, p.45.

<sup>348</sup> *Ibid.*, p.46.

<sup>349</sup> *Ibid.*, p.46.

<sup>350</sup> *Ibid.*, p.47. O autor traz a ideia da natureza multifuncional dos direitos fundamentais.

<sup>351</sup> *Ibid.*, p.47-48.

<sup>352</sup> *Ibid.*, p.47-48.

<sup>353</sup> HACHEM, *op. cit.*, p.624.

só será justiciável se do texto Constitucional se puder extrair características do seu conteúdo identificando-se as prestações exigíveis materialmente pelo direito subjetivo.<sup>354</sup> Assim, esse entendimento incide nos deveres de promoção (prestações do Estado) e de proteção (contra atos de particulares) dos direitos fundamentais sociais, incluindo-se os direitos dos trabalhadores expressos nos arts. 7º, 8º e 9º da CR-88, que podem ser exigidos judicialmente do Poder Público a fim que proteja da ação dos empregadores.<sup>355</sup>

A Constituição reflete as decisões fundamentais dos diversos segmentos da sociedade na época de sua elaboração, expressando seus valores essenciais e as “[...] opções política estruturantes por ela adotadas, como intuito de que sejam observadas pelos poderes constituídos e pelos cidadãos.”<sup>356</sup> Nesse sentido também José Carlos Vieira de Andrade, para quem os preceitos da Constituição, de uma forma geral, decorreram de forças políticas e ideológicas e exprimem, o princípio liberal democrático e princípio socialista, e fazendo análise quanto à incidência desses princípios na Constituição quanto aos direitos fundamentais, conclui que a concepção antropológica consagrada é a do humanismo ocidental.<sup>357</sup>

Caracterizado o trabalho como direito fundamental social e também assim considerados os reflexos desse direito e que estão expressos no art. 7º da CR-88, em especial a justa remuneração, se pode afirmar que o reflexo do trabalho (a justa remuneração) também tem a sua fundamentalidade protegida, de maneira que pode ser exigido de particulares e do Estado a sua observância.

Para Ingo Wolfgang Sarlet os direitos fundamentais sociais constituem inegável exercício efetivo das liberdades e garantia da igualdade de oportunidades que se ligam à ideia de uma democracia em um Estado de Direito guiado pelo valor da justiça material.<sup>358</sup> Muito embora os direitos fundamentais dos trabalhadores estejam protegidos contra eventual supressão textual por meio de reforma constitucional, eles não estão blindados contra toda e qualquer intervenção restritiva, não são direitos absolutos. Tal fato deve-se porque há limites impostos pelo texto constitucional, conforme art. 142, parágrafo 3º, IV, ou situações em que se deve assegurar a proteção de outros bens fundamentais individuais ou coletivos de

---

<sup>354</sup> HACHEM, 2013b, p.230.

<sup>355</sup> *Ibid.*, p.230.

<sup>356</sup> HACHEM, Daniel Wunder. Editorial: aspectos estruturantes das constituições no direito comparado. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v.2, n.1, p.4, jan./abr. 2015.

<sup>357</sup> ANDRADE, José Carlos Vieira de. **O conjunto dos direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**. Coimbra: Almedina, 2016. p.75-111.

<sup>358</sup> SARLET, 2012, p. 62.

importância constitucional por exemplo.<sup>359</sup> Essas restrições encontram barreira na proibição de retrocesso social.

Para Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo<sup>360</sup>

mesmo com a aparente proteção social definida pelo Estado e pelos protagonistas da relação empregatícia, persiste um grave problema ainda sem solução. O trabalho apresenta uma nova morfologia, com pessoas inseridas em labor de forma precária, sem formalização, à margem da legislação, e muitas vezes sem proteção.

Conforme se verá no Terceiro Capítulo, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais impõe aos Estados a progressividade na realização dos direitos sociais.

No caso da terceirização, percebe-se a precarização das condições de trabalho, não se tratando diretamente de uma restrição à norma constitucional ou infraconstitucional. Há reflexos negativos de forma indireta, transversa, ao se adotar espécie de subcontratação com repercussões negativas ao trabalhador. Para Ingo Wolfgang Sarlet, ao tratar dos direitos fundamentais<sup>361</sup>, afirma que qualquer denominação que se pretenda atribuir a esses direitos na realidade é uma forma de reconstruir historicamente a concretização dos direitos, o que não retira a legitimação da imagem metafórica e do simbolismo.<sup>362</sup>

Considerando-se a exposição das teorias sobre a precarização em conjunto com as pesquisas empíricas, se evidencia que os dados se ajustam de forma que se pode concluir que a terceirização causa a precarização das condições de trabalho em seus vários segmentos, notadamente no remuneratório, na jornada, acidentes de trabalho e ausência de representatividade sindical.

---

<sup>359</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais e a sua proteção na Constituição Federal brasileira de 1988. In: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord). **Como aplicar a CLT à luz da constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 32.

<sup>360</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Proteção trabalhista no Brasil. In: SILVA, Lenir Aparecida Mainardes da; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; MENDES, Jussara Maria Rosa (Orgs.). **Trabalho e proteção social**. Ponta Grossa: Estudio Texto, 2014. p. 105.

<sup>361</sup> Os Direitos Humanos correspondem aos princípios jurídicos e costumes internacionais, como exigências básicas, como regra dotada de *jus cogens*, prescindindo “do querer estatal” e os Direitos Fundamentais são os positivados nas Constituições dos Estados. Essa natureza obrigatória, vinculando todos os Estados e povos, não é contestada sequer pelos países mais acusados de violações de seus dispositivos. LEITE, 2011, p. 18

<sup>362</sup> SARLET, 2012, p. 57. O autor ainda afirma que não obstante todas as críticas relacionadas à supervalorização histórica dimensional dos direitos fundamentais, o que importa é posição prospectiva do Estado e da sociedade na concretização desses direitos (p. 57). Nesta pesquisa será adotada a denominação “dimensões”, considerando-se não haver prejuízo em termos de técnica.

Não obstante haver um elenco de direitos fundamentais sociais previstos na CRFB-88, esses direitos foram desconsiderados, o que agravou a precarização das condições de trabalho. Diante disso, é necessário verificar no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em qual medida a ordem internacional socorre o trabalhador em condições de precarização, conforme será realizado no Terceiro Capítulo.

### 3 O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO: A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO POR MEIO DO PROGRAMA DO TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

#### 3.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): A ESTRUTURA, OS OBJETIVOS E O SISTEMA DE CONTROLE DAS NORMATIVAS

A busca pela justiça social consiste em que os trabalhadores reivindiquem livremente a participação nas riquezas que contribuem para criar e possui importância atualmente tanto quanto na época da criação da OIT em 1919. Em especial no momento em que a economia global tem crescido com a agregação das novas tecnologias, as pessoas, os capitais e as mercadorias se movem entre os países com facilidade e rapidez, o que tem criado uma “rede econômica global interdependente” com repercussão em praticamente todos os habitantes do planeta.<sup>363</sup>

A OIT reconhece que a desigualdade conduz à diminuição de produtividade, à pobreza e à instabilidade social, sendo necessário o estabelecimento de regras básicas para que nesse processo de globalização sejam garantidas oportunidades justas e prosperidade para todos.<sup>364</sup> O estabelecimento de regras básicas são elaboradas no âmbito da OIT por meio da composição tripartite da Instituição e que reflete o entendimento dos Estados Membros, dos empregados e dos empregadores. As regras básicas tomam a forma jurídica de Convenções ou Recomendações e visam a promoção do desenvolvimento, de condições de trabalho dignas e seguras e erradicar a pobreza. Com essa formação tripartite, a formulação das normas internacionais refletem o consenso no tratamento de determinados problemas laborais em escala global e sua adoção conduz a uma maior integração da comunidade internacional.

---

<sup>363</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Las reglas de juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. 3.ed. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2014. p. 8 (tradução nossa). A OIT conta com 185 Estados Membros, dado divulgado em junho de 2013, em um universo de 193 países no globo, e no ano de 2019 será celebrado seu centésimo aniversário.

<sup>364</sup> *Ibid.*, p.9 (tradução nossa).

Segundo a OIT, em muitos Estados Membros a ratificação de Tratados Internacionais já os tornam automaticamente aplicáveis internamente.<sup>365</sup> Para outros, a ratificação de uma Convenção é a confirmação de que o Estado Membro adotará medidas tantas quanto possíveis para dar eficácia à norma internacional, que expressa o mínimo a ser observado no âmbito doméstico.<sup>366</sup>

Para fins de acompanhamento e fiscalização, a OIT possui na sua estrutura mecanismos de verificação quanto à observância dessa diretrizes estabelecidas, em especial, pelas Convenções. Embora não prevejam sanções pela inobservância da Convenção ratificada pelo Estado Membro, esses mecanismos constituem meio para a pressão internacional. Internamente esses mecanismos de fiscalização e controle assumem relevante importância nas decisões judiciais<sup>367</sup> e podem originar reclamações ou queixas por violação das convenções ratificadas, nos termos dos arts. 24 e 26 da Constituição da OIT, respectivamente.

Conforme afirmado anteriormente, a rapidez e a facilidade da mobilidade das pessoas, capitais e mercadorias, afeta sobremaneira o mundo do trabalho e em escala mundial. Os fatos que geraram a criação da OIT em 1919, em especial as de ordem técnica e social, atualmente, além de assumirem um interesse intenso dos mercados, para os trabalhadores têm gerado a precarização das condições de trabalho em escala mundial, conforme será tratado adiante, o que demonstra a importância da OIT no cenário mundial. Dessa forma, a compreensão da estrutura, objetivos e o caráter essencial das proposições da OIT, por meio em especial das Convenções e o respectivo sistema de acompanhamento, também denominado de sistema de seguimento, são indispensáveis, o que se passará a expor.

### 3.1.1 O surgimento da Organização Internacional do Trabalho e a sua estrutura organizativa

As primeiras normas que trataram do trabalho foram criadas com evidente caráter de pacificação social, coibindo os abusos dos empregadores em relação aos empregados. Héctor-Hugo Barbagelata ao tratar das respostas para a questão social, relata os contornos, de certa forma homogêneos, decorrentes das péssimas condições

---

<sup>365</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p.21 (tradução nossa).

<sup>366</sup> Alega-se que o cumprimento das normas provenientes da OIT demanda custos, mas as pesquisas demonstram que a observância das normas internacionais do trabalho repercutem na melhoria da produtividade e nos resultados econômicos. *Ibid.*, p.12 (tradução nossa).

<sup>367</sup> Para o Brasil é o caso do controle de convencionalidade, com fundamento no art. 5º, parágrafo 3º, da CRFB, conforme será tratado na sequência.

de trabalho nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra, França e nos demais países que entravam na Era Industrial – como por exemplo crianças que trabalhavam em fábricas de tijolos na Inglaterra, o trabalho de crianças entre sete e quatorze anos nas manufaturas, a adoção de castigos corporais para garantir a disciplina e a produtividade de adultos e crianças.<sup>368</sup>

Arturo Bronstein<sup>369</sup> relata que a dimensão internacional do Direito do Trabalho em 1788, antes, pois, de ser reconhecido como tal, já demonstrava a sua importância na França. Aduz que quando o Ministro das Finanças do Rei Luis XVI sustentou que fosse abolido o repouso dominical dos operários, haveria vantagem frente aos outros países que não adotassem tal prática. Lembra também que no século XIX, com o início do debate sobre a questão social, o industrial britânico Roberto Owen e o francês Daniel Legrand advogaram a favor de uma regulamentação internacional do trabalho, pois os países que melhoravam a situação social da classe trabalhadora eram prejudicados frente aos que não implementavam as mesmas normas. Como se extrai da lição do autor argentino, não se concebia, à época, a existência de um Direito Internacional do Trabalho, mas apenas o desejo de aplicação supranacional de regras de natureza trabalhista. Dessa forma, revela que a dimensão internacional do Direito do Trabalho vem acompanhada desse desejo de aplicação supranacional desde as primeiras linhas de sua história.

Esses fatos geraram um impasse social a ser resolvido, sendo necessário o nivelamento internacional dos custos das medidas sociais da proteção ao trabalho, de forma que os Estados que adotassem as normas protetivas não sofressem prejuízos no comércio internacional ante aqueles que não as tendo adotado comercializassem seus produtos a preços menores. Os que não adotam as normas protetivas não têm os ônus dos encargos sociais, gerando mercadorias mais baratas, prática que caracteriza o *dumping social*.<sup>370</sup> Assim, é importante destacar que o Direito Internacional do Trabalho passa a ter motivos de existência definidos: de ordem econômica, social e técnico.<sup>371</sup> Para Valerio de Oliveira Mazzuoli a principal motivação

---

<sup>368</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012. p. 27-36.

<sup>369</sup> BRONSTEIN, Arturo. **Derecho internacional del trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 2013. p.3.

<sup>370</sup> MAZZUOLI, 2014, p.1.093. Nos termos do art. 2º do Acordo Antidumping (AA) constante no Anexo 1-A da Ata Final (Organização Mundial do Comércio - OMC) que incorpora as decisões tomadas na Rodada Uruguai, ocorre *dumping* quando há “oferta de um produto no comércio de outro país a preço inferior a seu valor normal, no caso de o preço de exportação do produto ser inferior àquele praticado no curso normal das atividades comerciais para o mesmo produto quando destinado ao consumo no país exportador.

<sup>371</sup> *Ibid.*, p.1093. A motivação técnica se refere à elaboração do catálogo das convenções, recomendações e os estudos específicos elaborados sobre o trabalho no mundo pela OIT. p. 1.094.

de sua existência foi a de caráter social, que visa a universalização dos princípios de justiça social e dignificação crescente do trabalhador.<sup>372</sup> Para Ericson Crivelli a criação do Direito Internacional do Trabalho ocorreu por meio de um processo histórico que envolveu lutas sociais, políticas e avanço do Estado moderno.<sup>373</sup>

Com a adoção de normativas conferindo direitos aos trabalhadores, as empresas obrigadas a se submeter àquelas diretrizes passaram a reclamar uma harmonização de regras entre localidades diferentes, com o intuito de resguardar a competitividade. Tais fatos demonstram que a questão econômica e a questão social caminhavam juntas desde o surgimento do Direito Internacional do Trabalho no século XX.

No final do século XIX e começo do século XX, a tônica da internacionalização do direito do trabalho seguiu revelando como preocupação maior a justiça social.<sup>374</sup> Assim é que, mesmo antes da DUDH em 1948 e do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em 1966, foi criada por meio do Tratado de Versalhes, em 1919, a OIT. A Organização tem como objetivo principal o estabelecimento de padrões mínimos para as relações trabalhistas, a promoção de melhores condições de trabalho em todo o mundo, o bem-estar geral e a justiça social, de forma a contribuir para a paz no mundo. Há autores que atribuem à mesma data o próprio nascimento do Direito Internacional do Trabalho.<sup>375</sup>

A OIT foi criada pelo Tratado de Paz de 1919 (Tratado de Versalhes), como parte da Sociedade das Nações (SdN ou Liga das Nações), da qual recebia receita para suas atividades com total autonomia. Em outubro de 1946 a Organização incorporou a Declaração de Filadélfia de 1944, como anexo à Constituição da OIT, passando a compor a Organização das Nações Unidas (ONU).<sup>376</sup> A consequência mais importante dessa alteração de composição é a ampliação do campo de ação da OIT, pois os problemas econômicos vinculam-se estreitamente com os problemas sociais.<sup>377</sup>

A natureza jurídica da OIT é de pessoa jurídica de público internacional, e em razão da sua importância para o Direito Internacional do Trabalho e o mundo do

---

<sup>372</sup> MAZZUOLI, 2014, p.1093.

<sup>373</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 31-47.

<sup>374</sup> HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p.33.

<sup>375</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013. p.61.

<sup>376</sup> MAZZUOLI, *op. cit.*, p.687.

<sup>377</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 90.

trabalho, por estar revestida de legitimidade já na criação, há necessidade de especificar a sua constituição de forma detalhada. Nesse sentido, inicialmente, importa destacar suas quatro características essenciais, conforme exposto por Américo Plá Rodrigues: a OIT é pessoa jurídica com independência para contratar, dispor dos seus bens e comparecer em juízo, conforme art. 39, da Constituição da OIT<sup>378</sup>; nos termos do art. 57 da Carta das Nações Unidas, a OIT é organismo especializado; a OIT constitui uma associação de Estados de caráter federativo, o que restringe a soberania de cada Estado Membro em atividades concernentes ao texto expresso da Constituição da OIT, e difere das demais categoriais jurídicas em razão da sua composição tripartite.<sup>379</sup>

A principal peculiaridade institucional da OIT é o tripartismo, que significa a participação em igualdade dos representantes governamentais, dos empregadores e dos trabalhadores, dos respectivos Estados Membros que fazem parte a Organização. Como base institucional, o tripartismo é um sistema eficaz de ação, possibilita uma permanente negociação e constitui “uma garantia de viabilidade na aplicação prática dos seus acordos.”<sup>380</sup>

Em relação ao aspecto estrutural, a OIT é composta por três principais órgãos: a Conferência Internacional do Trabalho (CIT), órgão de deliberação da OIT, que se reúne no mínimo uma vez no ano em local indicado pelo Conselho de Administração para discutir e votar as diretrizes fundamentais, por meio de Convenções e Recomendações que a Organização edita para padronizar as condições de trabalho ao redor do mundo<sup>381</sup> e é constituída pelos Estados Membros representados pelas respectivas delegações tripartites; o Conselho de Administração, que tem função executiva e de administração é composto por representantes dos trabalhadores, empregadores e do governo (representação tripartite); e a Repartição Internacional do Trabalho, que é a secretaria da OIT e tem por função documentar e divulgar suas atividades.<sup>382</sup>

---

<sup>378</sup> “Art. 39 A Organização Internacional do Trabalho deve ter personalidade jurídica, e, precipuamente, capacidade para: a) adquirir bens, móveis e imóveis, e dispor dos mesmos; b) contratar; c) intentar ações.” Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016. p. 15-16.

<sup>379</sup> PLÁ RODRIGUEZ, *op. cit.*, p.208-209.

<sup>380</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 42.

<sup>381</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016. p. 16.

<sup>382</sup> Cf. arts. 2º, 3º, 7º e 8º, respectivamente, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.10-11.

No que se refere à estrutura normativa da Organização, o art. 19 da Constituição da OIT<sup>383</sup> expressa que cabe à Conferência Internacional do Trabalho (CIT) decidir se a proposta apresentada tomará a forma de Convenção ou Recomendação. As Convenções da OIT, com natureza de Tratados multilaterais abertos, desde que ratificadas, constituem fonte formal do direito, conformando-se em direitos subjetivos aos cidadãos imediatamente aplicáveis, desde que não tenham conteúdo meramente programático (condicionada à avaliação fática e jurídica do Estado Membro).<sup>384</sup> Para Américo Plá Rodrigues as Convenções são Tratados-leis, em razão de emanarem normas jurídicas de caráter geral e aplicáveis indefinidamente pelos Estados Membros que as ratificarem, e de caráter multilateral porque às Convenções podem aderir vários Estados Membros.<sup>385</sup> No Brasil, a aplicação imediata decorre do comando do art. 5º, parágrafos 2º e 3º, da CRFB, propiciando o controle de convencionalidade das leis, conforme será tratado adiante.

As Recomendações são instrumentos aprovados pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT). São de caráter programático e não comportam ratificação nem obrigatoriedade.<sup>386</sup> Atuam como fonte material do direito e são parâmetro para a interpretação e aplicação das normas internacionais e nacionais de proteção ao trabalho.<sup>387</sup> Porém, quando aprovadas pela CIT, os Estados Membros devem submetê-las à apreciação da autoridade competente no plano nacional.<sup>388</sup> As Resoluções Internas são documentos aprovados pela CIT pertinentes à administração da OIT, e as Externas são fontes de direito internacional e capazes de gerar obrigações para os Estados Membros.<sup>389</sup>

As normativas da OIT não se restringem ao âmbito do Direito do Trabalho, mas atingem a esfera política, ao reclamar a alteração de conduta pelos Estados Membros que ratificam as Convenções Também possuem reflexos econômicos, seja para o Estado que deve regulamentar determinada situação versada na normativa da OIT e muitas vezes implementando políticas públicas para atingir o objetivo

---

<sup>383</sup> Cf. art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). *Ibid.*, p.12.

<sup>384</sup> MAZZUOLI, 2014, p.1.112.

<sup>385</sup> PLÁ RODRIGUEZ, 1965, p.296.

<sup>386</sup> REIS, Daniela Muradas. Sistemas de controle das convenções da Organização Internacional do Trabalho: pela efetividade das normas internacionais do trabalho. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (orgs.). **Novidades em direito e processo do trabalho**: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT. São Paulo: LTr, 2013. p. 324.

<sup>387</sup> *Ibid.*, p. 324.

<sup>388</sup> Art. 19 [...] item 6. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.10-11.

<sup>389</sup> GUNTHER, 2013, p.54-55.

pretendido, seja para os mercados, que internalizam os reflexos das normativas quando regulamentadas pelo Estado de forma a universalizar a conduta, conforme será discorrido a seguir.

Percebe-se que as questões sociais e econômicas estão interligadas já desde o início do tratamento normativo internacional do direito ao trabalho e lhes deram causa. A conjuntura passada não difere da atual, em que esses dois aspectos, social e econômico, permanecem estritamente vinculados, o que demonstra a importância na constante investigação desses cenários conjugados com a normatização interna e internacional. Nesse sentido, o próximo subitem tratará de forma mais específica sobre os objetivos da OIT e o pretendido reflexo das Convenções.

### 3.1.2 Os objetivos da Organização Internacional do Trabalho e o caráter universalista das Convenções

A OIT tem como premissa que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social”, dispendo o preâmbulo da Constituição da Organização:

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 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 sentimento de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar a paz mundial duradoura, visando os fins enunciados nesse preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.<sup>390</sup>

---

<sup>390</sup> Preâmbulo. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO; MINTO, 2016. p. 9.

No anexo à Declaração de Filadélfia<sup>391</sup> estão expressos os itens, objetivos e os princípios que devem inspirar a política de seus membros, constando no item I, alínea "a" que "o trabalho não é uma mercadoria". A OIT é pessoa jurídica de Direito Internacional Público, a sua constituição é exclusivamente por Estados, cujo ingresso está previsto no art. 1º, parágrafos 2º ao 4º, da Constituição da OIT. De qualquer forma, os Estados que já faziam parte da ONU ou que venham a se tornar podem também fazer parte da OIT mediante comunicação ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Não obstante, tendo o Direito Internacional do Trabalho como objeto o estudo de normas e princípios de Direito do Trabalho de cunho supranacional e, nesse sentido, se reconheça na OIT a Organização de maior importância, o Direito Internacional do Trabalho não está restrito à essa Organização. Assim pondera Carlos Roberto Husek:

o Direito Internacional Público do Trabalho tem sua base de entendimento principalmente nas normas e princípios que fazem parte da Organização Internacional do Trabalho, isto porque tal organização, como se verá linhas adiantes, busca o estabelecimento de normas de cunho social entre os Estados e na aplicação dentro de cada um dos territórios, influenciando a legislação interna e, em consequência, as normas contratuais e as decisões dos Tribunais relativas aos conflitos de interesses individuais e coletivos. Todavia, não se restringe este ramo do Direito ao funcionamento e às normas emanadas dessa estrutura organizacional, porquanto entram no cômputo de seu estudo todo e qualquer tratado internacional, bilateral ou multilateral, que cuide, no todo ou em parte, dessa matéria entre dois ou mais Estados, ou decorrentes de outros organismos internacionais.<sup>392</sup>

Dessa citação, observa-se que o Direito Internacional do Trabalho recebe reflexo das normativas da Organização Internacional do Trabalho, bem como dos tratados internacionais e regionais que, ao fim e ao cabo, tem o mesmo objetivo: a proteção do direito ao trabalho.

---

<sup>391</sup> O texto em vigor da Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho – Montreal - 1946 – e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª reunião da Conferência – Filadélfia – 1944. A Constituição revista substituiu a adotada em 1919 e que fora emendada em 1922, 1934 e 1945. Sua vigência teve início em 20/04/1948. O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da Organização em 13/04/1948, conforme Decreto de Promulgação nº 25.696, de 20 de outubro de 1948. BRASIL. **Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948**. Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Diário Oficial de 24/11/1948. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 27 fev. 2018..

<sup>392</sup> HUSEK, 2009, p.51.

A OIT para a fixação do patamar civilizatório mínimo<sup>393</sup> assume papel essencial na medida em que é o organismo internacional voltado para o direito ao trabalho. Mesmo as Recomendações emitidas pelo Organismo, sem obrigatoriedade, assumem papel relevante para a formulação de estudos e futura legislação pelos Estados Membros, conforme tratado anteriormente.

O referencial mínimo a ser adotado pelos Estados Membros que ratificam uma Convenção refletem diretamente nos resultados econômicos, pois salários mais elevados, melhores normas sobre o trabalho e respeito à igualdade podem refletir em trabalhadores melhores e mais satisfeitos, com a diminuição da rotatividade da mão de obra. Nesse sentido, a OIT reforça que o investimento na formação profissional pode refletir na mão de obra com melhor formação e níveis mais elevados de emprego; normas de seguridade podem diminuir os custos ocasionados por acidentes e gastos com saúde; a proteção do emprego pode tornar os trabalhadores mais seguros, assumir riscos e serem mais inovadores; a liberdade sindical e a negociação coletiva podem conduzir a melhor colaboração na gestão do trabalho, reduzindo o número de conflitos trabalhistas custosos e atingindo uma maior estabilidade social.<sup>394</sup>

Para Norberto Bobbio<sup>395</sup> apesar do reconhecimento da importância e essencialidade dos Direitos Humanos na vertente do direito ao trabalho e seus reflexos, o problema desses direitos está na efetiva implementação:

[...] decerto, para empenhar-se na criação dessas condições, é preciso que se esteja convencido de que a realização dos direitos do homem é uma meta desejável; mas não basta essa convicção para que aquelas condições se efetivem. Muitas dessas condições (e passo assim ao terceiro tema) não dependem da boa vontade nem mesmo dos governantes, e dependem menos ainda das boas razões adotadas para demonstrar a bondade absoluta desses direitos: somente a transformação industrial num país, por exemplo, torna possível a proteção dos direitos ligados à relação de trabalho. Deve-se recordar que o mais forte argumento adotado pelos reacionários de todos os países contra os direitos do homem, particularmente contra os direitos sociais, não é a sua falta de fundamento, mas a sua inexistência. Quando se trata de enunciá-los, o acordo é obtido com relativa facilidade, independentemente do maior ou menor poder de convicção de seu fundamento absoluto; quando se trata de passar à ação, ainda que o fundamento seja inquestionável, começam as reservas e oposições. O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto de *justificá-los*, mas o de *protegê-los*. Trata-se de um problema não filosófico, mas político. (grifos do autor).

<sup>393</sup> O patamar civilizatório mínimo é fixado pelas normas constitucionais, pelas normas internacionais vigentes internamente e pelas normas federais trabalhistas. DELGADO; DELGADO, 2017, p. 61.

<sup>394</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 12 (tradução nossa).

<sup>395</sup> BOBBIO, 2004, p.43. Nessa parte o autor trata sobre os fundamentos dos direitos do homem e propõe a discutir três temas: "a) qual é o sentido do problema que nos pusemos acerca do fundamento absoluto dos direitos do homem; b) se um fundamento absoluto é possível; c) se, caso seja possível, é também desejável." (p. 34). A transcrição refere-se a parte desse último tema.

O reconhecimento dos direitos sociais dos trabalhadores, em especial o direito ao trabalho, como direito humano é essencial, especialmente em razão da forte influência do neoliberalismo que procura a flexibilização dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, Fábio Konder Comparato afirma que:

o reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social foi o principal benefício que a humanidade recolheu do movimento socialista, iniciado na primeira metade do século XIX. O titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente. É o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização. Os socialistas perceberam, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza nem efeitos necessários da organização racional das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consiste em atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas. Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se comprometer com os trabalhadores.<sup>396</sup>

Não obstante as normas provenientes da OIT vinculem seus Estados Membros, uma prática possível e que deve ser estimulada é a aplicação em litígios entre particulares e entre estes e o Estado, sem que isso configure qualquer menosprezo ao direito interno ou ataque à soberania. Esse método, de cunho pragmático, configura um estímulo ao cumprimento das obrigações internacionais do Estado, um intercâmbio de ideias para a solução de litígios comuns decorrentes da globalização econômica<sup>397</sup>, além de contribuir para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

As normas adotadas pela OIT são aprovadas por voto majoritário de dois terços dos representantes e expressam os princípios universalmente reconhecidos. Tendo como certo que cada Estado parte possui diferenças em relação a outros, seja de cunho histórico, cultural jurídico e econômico, as normas são formuladas visando o respeito a essas diferenças, de tal forma que internalizadas são de possível cumprimento. Por exemplo, as normas sobre salário mínimo não fixam um

---

<sup>396</sup> COMPARATO, 2010, p.66-67.

<sup>397</sup> BEAUDONNET, Xavier. **Direito internacional do trabalho e direito interno**: manual de formação para juizes, juristas e docentes em direito. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011. p. 4. Em igual sentido: “por fim, destaca-se a necessidade de as convenções da OIT ratificadas e em vigor no Brasil serem aplicadas com maior frequência pela Justiça do Trabalho, considerando, no entanto, que o princípio do *favor laboris*, insculpido no art. 19, do tratado constitutivo da OIT, deverá sempre estar presente quando houver necessidade de se decidir perante eventual multiplicidade de normas que regulem um dado caso concreto.” FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2015, p.225.

determinado valor, mas que cada Estado Membro crie mecanismos necessários para fixar o nível salarial adequado para o seu desenvolvimento econômico.<sup>398</sup>

Há também as normas contendo as “cláusulas de flexibilidade”, as quais estabelecem normas provisórias mais restritas que as demais, com a exclusão de determinadas categorias de trabalhadores.<sup>399</sup> Com esse *quorum* para aprovação das normas e a delimitação de alguns conteúdos, demonstra-se certa flexibilidade, de forma a respeitar a realidade jurídica e econômica dos Estados Membros e procura do maior número de ratificações de forma a universalizar as normas internacionais originárias da OIT.

Desde a criação da OIT, cujas motivações foram de ordem técnica, econômica e social, o padrão de produção e comércio sofreu várias mudanças, já tratadas em momento anterior. Porém, os problemas advindos não se restringem a uma única região, mas ao mundo do trabalho de uma forma geral e diante dessa tendência global, inclusive em se adotar medidas flexibilizadoras do Direito do Trabalho visando desonerar economicamente o segmento empresarial, a atuação da OIT, por meio das normativas elaboradas em um meio de representação tripartite se afigura essencial.

Pode-se assim compreender a origem dos direitos humanos, na vertente do direito a trabalho no contexto internacional, não como um ato de benevolência, mas como resposta para necessidades concretas, objetivando por um lado a proteção do ser humano e, de outro, a uniformidade de tratamento nos mercados internos de forma a manter um equilíbrio na disputa externa – no âmbito do comércio exterior, com cunho eminentemente liberal.

O direito ao trabalho é o direito básico dos direitos sociais, de modo que, sem os direitos sociais, não têm sentido os direitos individuais clássicos.<sup>400</sup> O ideal de haver um patamar mínimo civilizatório para os indivíduos, independentemente de seu país de cidadania, visa uma ordem mundial justa e equitativa, e por tal motivo, os direitos humanos, em especial o direito ao trabalho, possui a vocação para a universalização. O estabelecimento de normativas por Instituição que possui legitimidade internacional para tal função, como é o caso da OIT, não é suficiente, o

---

<sup>398</sup> São Convenções ratificadas pelo Brasil que tratam sobre salário e que já entraram em vigor: Convenções 26, 95, 99, 100, 117 e 131; Convenções ratificadas que ainda não entraram em vigor: 93 e 109; e Convenção não ratificada pelo Brasil: 63. SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.437.

<sup>399</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p.19.

<sup>400</sup> MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p.228.

que requer o acompanhamento acerca da observância pelos Estados Membros, tanto das normativas ratificadas quanto das não ratificadas, sobre o que será tratado a seguir.

### 3.1.3 O sistema de controle pela Organização Internacional do Trabalho acerca da observância das Convenções e o ingresso das Convenções da Organização Internacional do Trabalho no Brasil

Flávia Piovesan, ao tratar da proteção dos direitos sociais no âmbito Sul-Americano, defende que uma das medidas (estabelece 10 medidas) é “fomentar uma cultura jurídica orientada pelo controle da convencionalidade das leis”<sup>401</sup>, pois ao Estado ratificar um tratado, todos os órgãos do poder estatal ficam vinculados. Em especial quanto a abrangência internacional das normativas da OIT, o controle é necessário por gerar reflexos sociais e econômicos para todos os Estados Membros e impulsionar a observância em caso de resistências, como é o caso das Convenções não ratificadas e que será tratado a seguir.

A OIT realiza o controle da aplicação e efetividade de suas normas por meio de dois sistemas baseados em fluxos de informações, considerando a obrigatoriedade de observância pelo Estado Membro que a tiver ratificado (art. 20 da Convenção da OIT<sup>402</sup>). O primeiro, denominado de sistema de controle ordinário<sup>403</sup>, previsto no art. 22<sup>404</sup>, da Constituição da OIT, é realizado por sistemas de informações dos relatórios anuais elaborados pelos Estados Membros e demonstram como é dado cumprimento às Convenções ratificadas.

Esses relatórios são enviados às entidades representativas patronais e de empregados no Estado Membro, objetivando o controle social (item 2 do art. 23 da Constituição da OIT<sup>405</sup>). Mesmo os Estados Membros que não ratificarem

---

<sup>401</sup> PIOVESAN, 2016, p.182.

<sup>402</sup> “Art. 20 Qualquer convenção assim ratificada será comunicada pelo Diretor-Geral da Repartição Intenacional do Trabalho [...], obrigando apenas os Estados Membros que a tiverem ratificado.” Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p. 14.

<sup>403</sup> Denominação utilizada por: REIS, 2013, p.324.

<sup>404</sup> “Art. 22. Os Estados Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho.” Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO; MINTO, *op. cit.*, 2016, p.14.

<sup>405</sup> Art. 23. 2. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). *Ibid.*, p.14.

Convenções e Recomendações tem a obrigação, segundo o art. 19, item 5º, alínea “e” e item 6º alínea “d”, da Constituição da OIT<sup>406</sup>, respectivamente, de prestar as informações sobre a legislação e prática observada relativamente ao assunto de que tratam os instrumentos internacionais, bem como até que ponto aplicou ou pretende aplicar os dispositivos.

A par do controle ordinário, a OIT adota o sistema de controle extraordinário<sup>407</sup>, consistente em reclamação (arts. 24 e 25 da Constituição da OIT<sup>408</sup>), provocada por entidades representativas de trabalhadores ou patronais do respectivo Estado Membro, e queixa (arts. 26 a 28 da Constituição da OIT<sup>409</sup>), iniciada por Estado Membro, de ofício pelo Conselho de Administração ou por qualquer dos membros na CIT. Após análise por meio de comissão de inquérito é expedida recomendação que, em caso de não aceite pelo governo, este poderá requerer o encaminhamento à Corte Internacional de Justiça (CIJ). Finalmente, o Estado Membro não cumprindo as recomendações, seja da comissão de inquérito, seja da CIJ, o Conselho de Administração da OIT poderá recomendar à Conferência “a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações.”<sup>410, 411</sup>

A par do controle realizado pela OIT com relação ao Estado Membro com a finalidade de acompanhar a aplicação das normativas, tendo ratificado ou não, no caso específico brasileiro, há o controle interno da aplicação das normativas da OIT, em especial no caso de ratificação. Isso porque a Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 trouxe a positivação de que os Tratados Internacionais de Direitos Humanos que seguem os mesmos procedimentos de aprovação das normas constitucionais devem ser recebidos como tal, nos termos do art. 5º, § 3º, da CRFB-88<sup>412</sup>, e os que

<sup>406</sup> Arts. 5º, alínea “e” 6º, alínea “d”. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.13.

<sup>407</sup> Denominação utilizada por: REIS, 2013, p.325.

<sup>408</sup> Arts. 24 e 25. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). SCALÉRCIO; MINTO, *op. cit.*, p.14.

<sup>409</sup> Arts. 26 a 28. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). *Ibid.*, p.14.

<sup>410</sup> Art. 33. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). *Ibid.*, p.14-15.

<sup>411</sup> Nesse sentido cite-se caso emblemático de adoção de medida sancionatória pela Conferência Internacional para o Estado de Mianmar, por reiterada transgressão às Convenções fundamentais e, em especial, pela prática de serviços forçados.

<sup>412</sup> “Art. 5º [...] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.” BRASIL, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

não passaram pelo procedimento devem adentrar no ordenamento pátrio como normas supralegais.

A importância do estudo das normas internacionais do trabalho, em especial as da Organização Internacional do Trabalho, ganhou maior relevo a partir da vigência da Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 e com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que conferiu caráter supralegal às regras de Tratados e Convenções Internacionais sobre direitos humanos, independentemente de seu quórum de aprovação parlamentar (STF, RE-466.343; RE-349.703; HC-87.585, Sessão de 3.12.2008).

Após discussões no Supremo Tribunal Federal quanto à forma de recepção dos Tratados que não passaram pelo procedimento do art. 5º, § 3º, pois que ratificados e promulgados em data anterior à vigência da EC nº 45/2004, a questão jurídica foi resolvida no RE nº 466.343, nos seguintes termos:

a tese vencedora no STF propugnada pelo Ministro Gilmar Mendes foi a de que esses TIDH que não passaram pelo procedimento do art. 5º § 3º da CR/88 não poderiam adentrar como leis ordinárias por serem de direitos humanos (o que não mais caberia frente a nova assertiva trazida pela EC nº 45/04), mas também não seriam normas constitucionais por não terem sido aprovados nos mesmos moldes das Emendas Constitucionais. Segundo o Ministro, eles deveriam adentrar no ordenamento pátrio como normas supralegais, ou seja, um meio termo (posição intermediária) entre as normas Constitucionais e as leis ordinárias. Nesse sentido, estariam acima das leis ordinárias e abaixo das normas constitucionais. Portanto, passamos agora, em virtude desse posicionamento, assente de forma majoritária no STF a ter 3 hipóteses sobre a recepção de Tratados Internacionais em nosso ordenamento.

- a) TIDH (conforme o art. 5.º § 3.o da CR/88): Norma constitucional
- b) TIDH (não conforme o art. 5.o § 3.o da CR/88): Norma supralegal
- c) TI que não é de DH: Norma ordinária (lei ordinária).<sup>413</sup>

Deliberado o Tratado com a observância do parágrafo 3º do art. 5º da CRFB, equivale a EC, se exigindo que a legislação doméstica a observe formalmente e materialmente, submentendo-se ao controle de constitucionalidade concentrado e difuso.<sup>414</sup> Segundo Valério de Oliveira Mazzuoli:<sup>415</sup>

o controle de convencionalidade tem por finalidade compatibilizar verticalmente as normas domésticas (as espécies de leis, *lato sensu*, vigentes no país) com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado e em vigor no território nacional. [...] Trata-se de adaptar ou conformar os atos ou leis internas aos compromissos internacionais assumidos pelo Estado, que a criam

<sup>413</sup> FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p.331.

<sup>414</sup> REIS, 2013, p.326.

<sup>415</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista da Ajuris** – Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, ano XXXVI, n. 113, p. 333-70. março 2009. p. 335.

para este deveres no plano internacional com reflexos práticos no plano de seu direito interno.

Não obstante essa decisão em controle difuso, para Valerio de Oliveira Mazzuoli<sup>416</sup> ela não retira o caráter de norma materialmente constitucional que os Tratados de Direitos Humanos já possuíam no Brasil, em razão de que os direitos e garantias expressos na CRFB não excluem os decorrentes dos Tratados Internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Nesse sentido, o fato do Tratado versar sobre tema de direitos humanos, ele prevaleceria, mesmo se confrontado com a CRFB e esta fosse menos favorável.

Em caso de conflito entre a norma interna e a internacional ratificada pelo Brasil deve prevalecer a mais benéfica, em observância ao princípio da norma mais favorável e ao princípio da vedação do retrocesso, entendidos como vetores dos Direitos Humanos.<sup>417</sup> Flávia Piovesan<sup>418</sup> considera que o Direito Internacional dos Direitos Humanos deve interagir diuturnamente com a ordem jurídica dos Estados e em eventual conflito se deve adotar o critério da “prevalência da norma mais favorável à vítima”. A prevalência da norma mais favorável está expressa no parágrafo 2º do art. 5º da CRFB e no *caput*, parte final, do art. 7º da CRFB.<sup>419</sup>

Configura violação do princípio da legalidade o descumprimento de Tratado Internacional ratificado e incorporado ao ordenamento nacional. Sendo Convenção da OIT, cuja matéria se refere a direitos humanos, é de se realizar o controle de supralegalidade em relação às normas internas que disponham de forma contrária ao contido na Convenção, sem a aplicação, porém, das sanções próprias do Direito Internacional, conforme tratado anteriormente.<sup>420</sup>

No Brasil há dificuldade para a aplicação das normas internacionais, seja por temor de parcela do Poder Judiciário em contrariar normas internas e entregar ao cidadão direito assegurado por instrumento internacional, seja por falta de conhecimento dos operadores do Direito quanto aos princípios e regras do contemporâneo Direito Internacional Público, em especial no que se refere aos direitos humanos no sistema global e no sistema regional interamericano.<sup>421</sup>

---

<sup>416</sup> FRANCO FILHO; MAZZUOLI, 2016, p.18.

<sup>417</sup> DELGADO; DELGADO, 2017. p. 71.

<sup>418</sup> PIOVESAN, 2009, p.179.

<sup>419</sup> DELGADO; DELGADO, *op. cit.*, p. 72.

<sup>420</sup> REIS, 2013, p.325.

<sup>421</sup> FRANCO FILHO; MAZZUOLI, *op. cit.*, p.15. Nesse sentido os autores frisam que somente a partir de 1997, nas Faculdades de Direito, a disciplina do Direito Internacional Público passou a ser matéria do currículo obrigatório. p. 15.

O sistema de controle das normativas da OIT são de suma importância, isso porque a simples proteção dos direitos humanos em âmbito internacional não é suficiente para a proteção do trabalhador, bem como não garante a uniformização de tratamento pelos Estados Membros que compõem a OIT, o que é necessário também para o equilíbrio do comércio internacional. Além do controle externo ao qual o Brasil se submete na qualidade de Estado Membro, há o o controle interno das normas que ingressam no sistema jurídico doméstico em decorrência da ratificação.

Sendo certo que há efetivo sistema de controle das normas da OIT, ratificadas ou não pelos Estados Membros, bem como da existência de procedimento constitucionalizado para o ingresso de normativas na esfera legal brasileira, o presente estudo parte para a análise específica do Programa do Trabalho Decente da OIT, objetivando vislumbrar o meio adequado para a mitigação da precarização das condições de trabalho na terceirização.

### 3.2 O PROGRAMA DO TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Analisada inicialmente a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), parte-se para a especificidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Programa do Trabalho Decente, que tem como marco teórico a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Procura-se demonstrar nesse subitem que o Direito Internacional do Trabalho, por meio da OIT, na especificidade do Programa do Trabalho Decente, disponibiliza a Convenção nº 87, que trata da liberdade sindical, como meio para fortalecer o conjunto de trabalhadores terceirizados visando a mitigar a precarização das condições de trabalho.

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho considerada o marco normativo/teórico do Programa do Trabalho Decente, expressa a necessidade de compromisso do Estado Membro na observância das Convenções que a compõem, mesmo em caso de não ratificação. Essa exigência de observância decorre do fato do Estado Membro fazer parte da OIT. Dentre as Convenções que formam os pilares da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho o Brasil não ratificou a Convenção nº 87, que trata da “Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização”, cuja importância e reflexos serão tratados a seguir.

A abordagem se dará mediante a interlocução entre a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o Programa do Trabalho Decente, ambos da OIT, e a precarização das condições de trabalho do trabalhador terceirizado, procurando-se, a partir dessa interação, a solução ideal para mitigação da precarização das condições de trabalho para o trabalhador terceirizado.

### 3.2.1 O marco teórico/normativo do Programa do Trabalho Decente da OIT: a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

No âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos consolidou-se uma Carta Internacional de Direitos Sociais Trabalhistas, tendo por base a dimensão ética dos direitos humanos, com o protagonismo da OIT.<sup>422</sup> Essa Carta é composta pela Declaração de Filadélfia, de 1944, pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, e pelo Programa do Trabalho Decente, de 1999, todos essenciais para o presente estudo.

Dentre os vários preceitos ressaltados na Declaração de Filadélfia, destacam-se quatro princípios fundamentais da OIT: o primeiro expressa que “o trabalho não é uma mercadoria”, o que requer a máxima desmercantilização do trabalho; o segundo se refere à “liberdade de expressão e de associação como condições indispensáveis a um progresso ininterrupto”; o terceiro expõe que “a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade em geral”, o que reforça a necessidade de regulamentação das relações de trabalho e do Direito do Trabalho para assegurar a cidadania dos trabalhadores; e o quarto princípio, que reforça a necessidade de diálogo social, expressa que:

a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade com os do Governo, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.<sup>423</sup>

De todos os acontecimentos ocorridos na década de 1990, entre eles por exemplo o Consenso de Washington tratado no Primeiro Capítulo, o que fortemente influenciou a atividade normativa da OIT foi a criação da Organização Mundial do

---

<sup>422</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014. p. 28.

<sup>423</sup> *Ibid.*, p.29. Esses princípios constam no Anexo – Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.16.

Comércio (OMC)<sup>424</sup>, em 1994, e a Conferência Mundial das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Social, denominada também de Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social, ocorrida em 1995, na cidade de Copenhague, oportunidade em que foi elaborada a Declaração de Copenhague sobre o Desenvolvimento Social. Após a Conferência Mundial, várias proposições tratadas no encontro pautaram atuações da OIT, seja por meio de instrumentos jurídicos, seja por políticas normativas, dentre eles a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as políticas normativas do trabalho decente e do enfoque integrado<sup>425</sup>, que serão tratados na sequência.

A formulação da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais teve início em 1994, como uma reação da OIT para se recolocar no centro dos debates internacionais e aumentar a coercitividade na aplicação das normas internacionais fundamentais, com a proposta de adoção do procedimento de controle para o princípio da liberdade sindical, mas que foi retirada em razão da forte oposição do grupo de governos e dos empregadores.<sup>426</sup> Em 1995, o Conselho de Administração da OIT elencou sete Convenções, iniciando-se uma campanha internacional para a ampliação das ratificações dessas Convenções; em 1997 foi sugerido, pelo grupo de empregadores, a adoção de uma Declaração relacionando essas Convenções, mas apenas com natureza declaratória e aplicação voluntária, ao passo que o grupo dos trabalhadores exigia que o novo instrumento fosse dotado de algum controle.<sup>427</sup> Após as discussões que giraram em torno das Convenções que comporiam a Declaração e o mecanismo de seguimento (controle de acompanhamento pela OIT), na 86ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em 1998, a Declaração foi aprovada e, em 1999, houve a regulamentação final. Chama a atenção no Texto os dois considerandos finais que versam sobre a eficácia das normativas da OIT<sup>428</sup> no cenário

---

<sup>424</sup> Criada em 15 de abril de 1994 em Marraquesh. A importância da criação da OMC para a aprovação da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho é indicada por: SILVA, Claudio Santos da. **Liberdade sindical no direito internacional do trabalho**: reflexões orientadas pela convenção nº 87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011. p. 98.

<sup>425</sup> CRIVELLI, 2010, p.173. A Conferência da Cúpula Mundial também frisou a necessária proteção de padrões mínimos trabalhistas no âmbito internacional, no processo de globalização, garantindo-se quatro princípios: respeito à liberdade de associação e negociação coletiva; proibição de trabalho forçado; eliminação da discriminação no emprego; abolição do trabalho infantil. (p. 160-161)

<sup>426</sup> *Ibid.*, p.162-163.

<sup>427</sup> *Ibid.*, p.163-164.

<sup>428</sup> "Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se das mesmas, e que goza de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais; Considerando que numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal; [...]"

internacional e a menção à consequência econômica do processo de globalização, respectivamente.<sup>429</sup>

A globalização e seus efeitos nos direitos sociais e mais especificamente nos direitos humanos foi um dos fundamentos para a eleição dos temas tratados na Declaração da OIT<sup>430</sup>, o que é constatado nas considerações iniciais da Declaração, ao elencar circunstâncias decorrentes do processo de globalização, e preceituar que a justiça social é fundamental para a garantia da paz universal e permanente; que o crescimento econômico é essencial, porém insuficiente para garantir a igualdade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que demonstra a importância da OIT na promoção de políticas sociais consistentes; que atualmente é imperioso que a OIT atue na mobilização de ação normativa, na cooperação técnica e investigação no seu âmbito de competência, em especial quanto ao emprego, formação profissional e condições de trabalho, com o objetivo de adotar estratégia global de desenvolvimento econômico e social de maneira a ligar o progresso social e o crescimento econômico.<sup>431</sup> O objetivo da Declaração é proporcionar a harmonia entre o progresso social, o progresso econômico e o desenvolvimento.

A partir da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais, são 4 princípios e objetivos fundamentais da OIT, e suas respectivas Convenções, referentes aos direitos humanos na seara trabalhista: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, Convenções 87, 98, 135,11,151; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, Convenções 29 e 105; a abolição efetiva do trabalho infantil, Convenções 138 e 182 e; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, Convenções 100, 111, 156 e 158.

A CIT lembra, no item 1 da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que todos os Estados Membros ao se incorporarem à Organização aceitaram os princípios e direitos inscritos na sua Constituição e na Declaração de Filadélfia e se comprometeram a envidar esforços para alcançar os objetivos. A Conferência declara que ainda que os Estados não tenham ratificado as Convenções, em razão de pertencerem à OIT, têm o dever de

---

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho *apud* SCALÉRCIO; MINTO, 2016. p.414.

<sup>429</sup> CRIVELLI, 2010, p.164-165.

<sup>430</sup> SILVA, 2011, p. 99.

<sup>431</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho *apud* SCALÉRCIO; MINTO, 2016. p.414.

tornar efetivos os princípios fundamentais.<sup>432</sup> Ainda que sejam desconsideradas as assimetrias entre os Estados Membros para a prevalência dos quatro direitos fundamentais eleitos, a Declaração prevê um sistema de acompanhamento, seguimento e cooperação para a efetiva implementação de seu conteúdo.<sup>433</sup>

Para Christophe Bezou, essa Declaração possui a característica de *soft law* (direito flexível), também denominada de norma branda, não se constituindo como uma obrigação jurídica, mas deontológica, é uma orientação de comportamento e não um dever.<sup>434</sup> Para Valerio Mazzuoli o caráter jurídico de *soft law* não é exclusivo das normas de Direito Internacional, mas é explicada a ausência de caráter jurídico a essas normas em razão da flutuação da conjuntura econômica internacional e acomodação dos interesses presentes nas temáticas do Direito Internacional, o que requer flexibilidade na aplicação dos acordos.<sup>435</sup>

Não obstante essa observação, até a vigência da Declaração da OIT ora em foco, o principal instrumento internacional com natureza jurídica de *soft law* era a DUDH que, no entanto, serviu de paradigma para que o processo legislativo internacional de criação de *hard laws* (direito rígido) fosse iniciado e culminasse na aprovação do PIDCP e do PIDESC<sup>436</sup>, conforme tratado em momento anterior. Isso demonstra a influência no Direito Internacional da norma com natureza de *soft law*, mesmo que os seus efeitos custem algum tempo para se concretizarem.

A previsão do procedimento de seguimento da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais revela uma nova face da *soft law*, ao tornar uma norma programática em exigível. A OIT não possui mecanismo de coerção para impor o

---

<sup>432</sup> “A Conferência Internacional do Trabalho, 1. Lembra: [...] 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.” ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho *apud* SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.414.

<sup>433</sup> SILVA, 2011, p.104. O seguimento da Declaração trata-se a uma forma de controle de normas da OIT e objetiva estimular os Estados Membros a promover os princípios e direitos fundamentais, conforme consta no “I – OBJETIVO GERAL” da Declaração.

<sup>434</sup> BEZOU, 2002 *apud* CRIVELLI, 2010, p.168.

<sup>435</sup> MAZZUOLI, 2014, p. 176-177. Para o autor “a expressão *soft* não diz respeito à flexibilidade do direito propriamente dito, mas à plasticidade ou maleabilidade de suas normas. O direito existe na *soft law*, mas com conteúdo jurídico mais fácil de ser trabalhado, seja nos foros internacionais, seja no seio de organizações internacionais [...]” (p. 180).

<sup>436</sup> SILVA, 2011, p.108. Para Valerio Mazzuoli a DUDH não pode ser considerada como instrumento de *soft law*, por estabelecer um código de ética universal relativamente à proteção internacional, integra o *ius cogens* internacional, e prevalece à vontade dos Estados e aos seus respectivos direitos internos. MAZZUOLI, *op. cit.*, p. 179-180.

cumprimento de determinada norma por um Estado Membro, mas há a obrigação moral e o respeito ao compromisso firmado pelo Estado Membro no momento de seu ingresso na OIT.<sup>437</sup> Para Valerio Mazzuoli “[...] não se poderá jamais dizer que os instrumentos de *soft law* conhecidos não têm qualquer relevância para a criação e para o desenvolvimento do Direito Internacional Público.”<sup>438</sup>, mas isso também não significa que a *soft law* seja verdadeira fonte do Direito Internacional.<sup>439</sup>

Houve a tentativa de se incluir a denominada “cláusula social” na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais<sup>440</sup>, na medida em que esse instrumento também visa os mercados em especial sob o aspecto da competitividade, com o objetivo de impedir a concorrência desleal em detrimento dos interesses dos trabalhadores<sup>441</sup>, conforme item 5.<sup>442</sup>

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. [...]

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento. [...]

Há íntima relação entre o comércio internacional e a proteção ao trabalhador, remontando a discussão às tentativas, em 1940, de formação de uma Organização Internacional do Comércio (OIC) e à Carta de Havana que no art. 7º previa a vinculação do comércio internacional aos padrões trabalhistas mínimos universalmente reconhecidos.<sup>443</sup> Os debates retornaram em 1994, nas negociações da Rodada Uruguai, e desde então países desenvolvidos<sup>444</sup> e em desenvolvimento<sup>445</sup>

---

<sup>437</sup> SILVA, 2011, p. 109.

<sup>438</sup> MAZZUOLI, 2014, p. 178.

<sup>439</sup> *Ibid.*, 178.

<sup>440</sup> SILVA, *op. cit.*, p. 102.

<sup>441</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 75.

<sup>442</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho *apud* SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.414.

<sup>443</sup> MAZZUOLI, *op.cit.*, p. 1.096.

<sup>444</sup> São considerados países de economia avançada (desenvolvidos): Estados Unidos, países da zona do euro (Alemanha, Itália, Espanha, França), Japão, Reino Unido e Canadá. FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. *Perspectivas de la economía mundial. Ajustándose a precios más bajos para las materias primas*. 2015. Whashington D.C: FMI. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Panorama Laboral 2015**. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

<sup>445</sup> São considerados países emergentes (em desenvolvimento): Rússia, China, Índia, Brasil, México, África subsahariana. *Ibid.*, p. 20.

discutem os benefícios e malefícios da vinculação dos chamados “padrões trabalhistas” à agenda comercial internacional.<sup>446</sup>

A posição dos países desenvolvidos, liderados pelos Estados Unidos e pela União Européia, é a de adoção de uma “cláusula social” nos tratados de índole comercial internacional a fim de serem observados padrões mínimos sob pena de sanções de índole comercial.<sup>447</sup> Esses países sustentam que há competitividade desleal de produtos mais baratos originários de países que não garantem um mínimo de direitos sociais e remuneram mal os trabalhadores, o que propicia que vendam mais<sup>448</sup>, em razão do baixo valor dos produtos em comparação com os produtos dos países que garantem uma remuneração adequada e respeito aos direitos sociais dos trabalhadores.

Os países em desenvolvimento, dentre os quais o Brasil, sustentam que a proposta dos países desenvolvidos é “uma tentativa dissimulada de criação de barreiras protecionistas às exportações dos países menos desenvolvidos.”<sup>449</sup> O argumento de índole moral é o de que a imposição de sanções comerciais aos países que não observam normas mínimas trabalhistas resolveria o problema comercial do *dumping* nas relações internacionais, mas em nada afetando os trabalhadores pela falta de respeito aos padrões trabalhistas mínimos, em razão da aplicação de sanção não implicar em obrigar o respeito às normas.<sup>450</sup>

A Declaração da OIT sobre os Princípios de Direitos Fundamentais embora não preveja sanção pela inobservância pelo Estado Membro, traz a persuasão moral na medida em que difunde mundialmente a inobservância de suas diretrizes.<sup>451</sup> Essa defesa da cláusula social, rotulada de fazer o jogo dos países desenvolvidos, possui dois objetivos. O primeiro consiste em unificar o interesse dos trabalhadores organizados, de forma a se contrapor ao rebaixamento das condições sociais por meio da diminuição de salários e precarização das relações trabalhistas; o segundo objetivo é no sentido da defesa da ética nas relações comerciais pelo segmento do empresariado.<sup>452</sup>

Uma alternativa à “cláusula social” é a utilização de um “selo social” em produtos industrializados e destinados à exportação, a fim de demonstrar que a

---

<sup>446</sup> MAZZUOLI, 2014, p.1.096.

<sup>447</sup> *Ibid.*, p.1.096.

<sup>448</sup> *Ibid.*, p.1.096-1.097. Nesse sentido também: SILVA, 2011, p.102-103.

<sup>449</sup> *Ibid.*, p.1.099.

<sup>450</sup> *Ibid.*, p.1.099.

<sup>451</sup> GUNTHER, 2013, p. 77.

<sup>452</sup> *Ibid.*, p. 77-78.

fabricação observou a integralidade das normas internacionais de proteção ao trabalho e ao trabalhador. Seria um certificado de qualidade “[...] da origem e procedência do produto, com a finalidade de melhor proteger os direitos dos trabalhadores, violados pelo país de exportação quando de sua atuação no comércio internacional.”<sup>453</sup>

Apesar de haver a discussão sobre a adoção no comércio internacional de comprovante de respeito às normativas referentes ao direito ao trabalho, essa exigência, em razão da natureza jurídica de *soft law* das Convenções da OIT, terão somente força moral, isso sob o aspecto internacional. Porém, há que se reafirmar que as Convenções que compõem a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foram ratificadas pelo Brasil, à exceção da Convenção nº 87 que trata da liberdade sindical. De uma forma geral, as Convenções que compõem a Declaração são de grande importância para o cenário internacional, porém a que de fato teria repercussão interna brasileira, com o objetivo de mitigar a precarização, é a Convenção nº 87, conforme será tratado a seguir.

### 3.2.2 O Programa do Trabalho Decente e suas especificidades

Como reflexo da Declaração de Copenhague sobre o Desenvolvimento Social (1995) foi elaborada a Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), e a partir desta última foi elaborado o Programa do Trabalho Decente.

O enunciado do trabalho decente teve como antecedentes à formulação da sua Agenda três documentos referenciais: inicialmente foi apresentado pelo Diretor-Geral da OIT no Relatório Anual junto à Conferência Internacional de 1999; no ano de 2000 foi apresentado pela OIT como fundamento para proposta da redução da pobreza à Cúpula Social realizada em Genebra (Copenhague +5); e novamente exposto no Relatório Anual do Diretor-Geral da OIT, no ano de 2001, denominado “Reduzir o *défict* de trabalho decente: um desafio global”.<sup>454</sup>

Os quatro objetivos estratégicos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho fazem parte do Programa do Trabalho Decente, que é composto por quatro eixos: (i) a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres; (ii) a extensão da proteção social; (iii) a promoção e fortalecimento do

---

<sup>453</sup> MAZZUOLI, 2014, p.1.100. O autor reconhece o problema na diversidade de direitos sociais nacionais, ou seja, cada país possui uma diversidade, entre máximo e mínimo, de direitos direcionados aos trabalhadores.

<sup>454</sup> CRIVELLI, 2010, p. 174.

diálogo social e; (iv) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho da OIT, adotada em 1998, que são: a) liberdade de associação e de organização sindical com o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva – Convenção 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical<sup>455</sup> e Convenção 98, sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva<sup>456</sup>; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório – Convenção 29, sobre o trabalho forçado ou obrigatório<sup>457</sup> e Convenção 105, sobre a abolição do trabalho forçado<sup>458</sup>; c) abolição efetiva do trabalho infantil – Convenção 138, sobre a idade mínima para a admissão a emprego<sup>459</sup> e Convenção 182, sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação<sup>460</sup>; d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação – Convenção 100, sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor<sup>461</sup> e Convenção 111, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação.<sup>462</sup>

---

<sup>455</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 87, sobre Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Não ratificada pelo Brasil. SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.272.

<sup>456</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 98, sobre Direito de sindicalização e de negociação coletiva. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 18.07.1951. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952, entrando em vigor em 16 de novembro de 1953. *Ibid.*, p.66.

<sup>457</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 29, sobre Trabalho forçado ou obrigatório. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 1º.05.1932. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, entrando em vigor em 25 de abril de 1958. SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.31.

<sup>458</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 105, sobre Abolição do trabalho forçado. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 17.01.1959. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, entrando em vigor em 18 de junho de 1966. *Ibid.*, p.85.

<sup>459</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 138, sobre Idade mínima para admissão. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 19.06.1976. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo nº 179, de 14 de dezembro de 1999, entrando em vigor em 28 de junho de 2002. *Ibid.*, p.130.

<sup>460</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 182, Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 19.06.1976. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo nº 179, de 14 de dezembro de 1999, entrando em vigor em 28 de junho de 2002. *Ibid.*, p. 207.

<sup>461</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 100, sobre Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 23.05.1953. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, entrando em vigor em 25 de abril de 1958. *Ibid.*, p. 69.

<sup>462</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 111, sobre Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 15.06.1960. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo nº 104, entrando em vigor em 26 de novembro de 1966. *Ibid.*, p. 88.

## O trabalho decente é uma ideia-chave que articula de forma concomitante

[...] a noção do direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores e, ainda, que o trabalho esteja envolto num meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana [...] e pretende apresentar-se como uma política normativa que porta uma ideia-chave que funciona, em última instância, como um elemento de articulação e convergência da ação das diversas organizações do sistema das Nações Unidas comprometidas, em alguma medida, com a elaboração e execução de políticas sociais.<sup>463</sup>

Para Ericson Crivelli, o trabalho decente somado ao chamado enfoque integrado e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cumpre o exposto na Declaração de Copenhague sobre o Desenvolvimento Social (1995) que reafirmou o papel da OIT na centralidade da normatização do trabalho no âmbito internacional, bem como são uma resposta à crise do modelo normativo da OIT.<sup>464</sup> A partir da elaboração da noção do trabalho decente, este passou a constituir a proposta central da OIT e a ela se adequam os programas de cooperação técnica, a política normativa e o sistema de controle de normas.<sup>465</sup>

Para se esclarecer o significado do denominado enfoque integrado é necessário voltar à Declaração de Copenhague e o anexo Programa de Ação<sup>466</sup>, isso porque esses documentos tiveram como ponto de partida a crítica à ideia macroeconômica que fundamentou as instituições de Bretton Woods, Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial, a partir do ano de 1970, que tinham visão estritamente econômica e fiscal, não se atendo à necessidade de políticas sociais, pois o aspecto social não fazia parte das opções do mercado.

A partir dessa constatação, os Estados que subscreveram os documentos que originaram a Declaração de Copenhague sugeriram a integração de políticas econômicas, sociais e culturais, em lugar do ajuste macroeconômico até então vigente e que causava, em meio ao processo de globalização, a distribuição desigual dos resultados e exclusão social.<sup>467</sup> A OIT, nesse contexto, internaliza essa proposta de integração (enfoque integrado) e propõe que todos os organismos multilaterais devem

---

<sup>463</sup> CRIVELLI, 2010, p. 175.

<sup>464</sup> *Ibid.*, p. 175.

<sup>465</sup> *Ibid.*, p. 175.

<sup>466</sup> *Ibid.*, p. 176.

<sup>467</sup> *Ibid.*, p. 176. A Declaração expõe que: "Parágrafo 26. Com este fim, estabelecemos um balizador para a ação com vistas a:[...]Integrar as políticas econômicas, culturais e sociais de maneira que se apoiem mutuamente e reconhecer a interdependência das esferas de atividades públicas e privadas." O Programa de Ação descreve: "Parágrafo 27. Exorta-se os governos a que integrem os

colaborar mutuamente para que o progresso econômico e social caminhem juntos. O trabalho decente, na perspectiva integrada, é a ligação entre o desenvolvimento econômico e o social.<sup>468</sup>

No processo da globalização as políticas macroeconômicas se fazem presente, seja por meio do sistema de Bretton Woods seja pelo Consenso de Washington, não se referindo aos aspectos ou reflexos sociais das políticas adotadas no âmbito dos países que estão vinculados e devem se submeter a esses ditames. Dessa forma, faz-se a ligação entre essas políticas com cunho econômico que somadas ao processo de flexibilização da legislação trabalhista, com reflexos precarizantes nas condições de trabalho, são preocupações legítimas da OIT expressas por meio do Programa do Trabalho Decente. As condições reais do trabalho decente são periodicamente pesquisadas e avaliadas, conforme expresso nos Informes *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*<sup>469</sup>, *Informe Mundial sobre la protección social (2017-2019)*<sup>470</sup>, *Perspectivas sociales e del empleo en el mundo (Tendências 2018)*<sup>471</sup>.

Dessa forma o Programa do Trabalho Decente e o enfoque integrado, citado anteriormente, revestem as normativas e políticas atuais da OIT, em especial de acompanhamento expresso nos Informes da Organização. É exemplo dessa integração a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa<sup>472</sup> que reconhece os reflexos da globalização na difusão de novas tecnologias, intercâmbio de bens e serviços, ampla difusão de ideias, de movimentação de capital e fluxos financeiros e de circulação de trabalhadores, e concluiu pela necessária busca de melhores resultados equitativamente repartidos na busca da justiça social, onde o trabalho decente é um meio eficaz de enfrentar os desafios da globalização.

---

objetivos e metas de luta contra a pobreza nas políticas econômicas e sociais, nos planos locais e nacionais e, quando for o caso, regional, mediante as seguintes medidas: [...].”

<sup>468</sup> CRIVELLI, 2010, p. 177.

<sup>469</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>>. Acesso em: 26 de fev. 2018.

<sup>470</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe Mundial sobre la protección social (2017-2019)*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_602867/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_602867/lang-es/index.htm)> Acesso em: 26 de fev. 2018.

<sup>471</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas sociales e del empleo en el mundo (Tendências 2018)*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

<sup>472</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao\\_justicasocial.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf)>. Acesso em: 26 fev. 2018.

Nesse contexto marcado pela rapidez nas alterações no comércio, economia entre outros segmentos, com reflexos no mundo do trabalho e na questão social, dentre eles a precarização das condições de trabalho, os Estados Membros devem se pautar na elaboração das políticas públicas e econômicas nos critérios e objetivos estratégicos do Programa do Trabalho Decente em conjunto com a Declaração da Justiça Social para uma Globalização Equitativa e demais ações pautadas pela OIT.

Objetivando demonstrar o modelo de trabalho que não corresponde ao trabalho decente preconizado pela OIT, em fevereiro de 2015 a Organização realizou reunião tripartite, com duração de quatro dias, oportunidade em que foram discutidos os desafios que as formas atípicas de emprego poderiam trazer para o Programa do Trabalho Decente. Esse estudo traz os resultados sob o aspecto econômico e jurídico das formas atípicas de emprego ou emprego atípico em vários países e regiões do mundo, bem como os efeitos nas empresas quanto à seguridade social e a saúde no trabalho, e foi denominado de *El empleo atípico em el mundo*<sup>473</sup>. Para a OIT o emprego atípico difere da relação de trabalho típica, compreendendo a relação típica aquela a tempo integral, por tempo indefinido, inserido em uma relação subordinada entre um empregado e um empregador.<sup>474</sup>

Partindo dos benefícios que a relação de trabalho típica traz ao empregador e ao trabalhador<sup>475</sup>, a OIT reconhece que nas últimas décadas, tanto os países em desenvolvimento quanto nos industrializados têm se utilizado, de forma generalizada nos setores econômicos (produtos e serviços) do emprego atípico, que compreende quatro espécies distintas de emprego que são: (i) o emprego temporal, com duração determinada, por exemplo os baseados em projetos ou tarefas, trabalho ocasional ou por dias; (ii) trabalho a tempo parcial, com horas de trabalho normal, mas reduzidas, como o trabalho a tempo parcial e os contratos a zero hora (intermitentes) por exemplo; (iii) relação de trabalho multipartida ou trabalho temporal por meio de agência de prestação de serviços em regime de subcontratação; e (iv) emprego por

---

<sup>473</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *El empleo atípico em el mundo: retos e perspectivas. Presentación resumida del informe. Oficina Internacional del trabajo – Ginebra*: OIT, 2016.

<sup>474</sup> *Ibid.*, p.1. Nesse sentido também: a OIT entende que emprego flexível é aquele que não é a tempo completo e sem duração indefinida, como o contrato a tempo parcial, o temporário o intermitente, o sazonal. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociar la flexibilidad**. 2000.

<sup>475</sup> A proteção aos trabalhadores e para os empregadores poder contar com uma mão de obra estável, beneficiar-se do talento dos trabalhadores e ter prerrogativas de gestão e a autoridade para organizar e dirigir o trabalho dos seus empregados. (tradução livre). *Ibid.*, p.1.

conta própria economicamente dependente.<sup>476</sup> Para os trabalhadores o emprego atípico está vinculado à insegurança e compreendê-lo, em especial para o presente estudo no que se refere à relação de trabalho multipartida ou trabalho temporal por meio de agência de prestação de serviços em regime de subcontratação, que corresponde à terceirização de serviços para o modelo brasileiro, é essencial para a defesa do trabalho decente.

O surgimento do emprego atípico decorre de vários fatores, dentre eles a globalização e os reflexos sociais, aumento da presença da mulher na força de trabalho, as modificações normativas com a criação de incentivos para sua utilização pelas empresas, os vazios legislativos dentre outros.<sup>477</sup>

Os dados apurados na pesquisa quanto à relação de trabalho multipartida é incipiente e nos países com dados disponíveis essa espécie de contratação corresponde de 1 a 6% do emprego remunerado.<sup>478</sup> De qualquer forma, os índices de riscos para os trabalhadores refletem na (i) segurança no emprego, em razão do contrato ter pequena duração e ser maior a possibilidade do trabalhador passar para uma situação de desemprego do que para um emprego melhor; (ii) os trabalhadores estão expostos a salários inferiores em comparação com os trabalhadores permanentes; a variação de horários, em especial para a espécie de trabalho ocasional, repercute de forma negativa na remuneração, pois que é incerta, e os horários variáveis impedem de encontrar um segundo trabalho; (iii) no âmbito da segurança e saúde no trabalho, há riscos ao trabalhador em razão da combinação da falta de treinamento e supervisão, problemas de comunicação em especial naqueles empregos que vinculam várias partes, como nas subcontratações; (iv) a seguridade social, pois muitas vezes a legislação afasta da proteção os trabalhadores com emprego atípico, oferta cobertura inadequada inclusive na aposentadoria, em razão da falta de continuidade na contratação ou as horas de trabalho reduzidas; (v) a formação é outro ponto negativo para o trabalhador com emprego atípico, que repercute negativamente no desenvolvimento da carreira profissional e; (vi) os trabalhadores em empregos atípicos podem ser excluídos do acesso ao direito de liberdade sindical e negociação coletiva, por motivos legais ou pela fragilidade do local

---

<sup>476</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2000, p.2.

<sup>477</sup> *Id.*, 2016, p.2.

<sup>478</sup> *Ibid.*, p.3.

de trabalho, podendo ter, também, violados direitos fundamentais e se verem envolvidos em discriminações e trabalhos forçados.<sup>479</sup>

O Informe da OIT conclui propondo políticas para afastar os *déficits* de trabalho decente no emprego atípico, utilizando-se das normas internacionais do trabalho, consistentes em (i) eliminar os vácuos normativos, garantindo a igualdade de tratamento entre os trabalhadores que tem empregos atípicos e, independentemente da modalidade contratual, garantir acesso aos direitos de liberdade sindical e negociação coletiva; (ii) fortalecer a negociação coletiva, com a organização e representação dos trabalhadores com empregos atípicos; (iii) fortalecer o acesso à proteção social dos trabalhadores em empregos atípicos e; (iv) estabelecer políticas sociais e de emprego com a finalidade de diminuir os riscos sociais.<sup>480</sup>

Essas espécies de emprego atípico a um tempo que podem ser desejadas pelas empresas e pelos trabalhadores, em especial quando em situação de desemprego, podem trazer prejuízos para a economia, no sentido de haver a desaceleração do crescimento e da produtividade, em razão dos baixos salários, riscos para a sustentabilidade dos sistemas de seguridade social e volatilidade dos mercados de trabalho.<sup>481</sup>

Também a partir do Programa do Trabalho Decente foi elaborada a Agenda 2030<sup>482</sup>, que propõe o trabalho decente para todos, constituindo em objetivo do mandato da OIT na gestão do Diretor Geral da OIT Guy Ryder. Esse Programa parte da premissa de que um maior número de pessoas com empregos decentes significa um crescimento econômico forte e inclusivo e possibilidade de criação de mais empregos decentes. A visão econômica dessa Agenda é a de que o trabalho decente influencia favoravelmente a vida econômica do indivíduo e das famílias, aumentando o poder aquisitivo, proporcionando gastos no mercado local o que proporciona o desenvolvimento das empresas, uma maior arrecadação fiscal, a geração de mais empregos entre outros reflexos positivos. Nesse sentido, Alexandre

---

<sup>479</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, p.4. A pesquisa demonstra os reflexos negativos para as empresas, os mercados de trabalho e a sociedade em geral.

<sup>480</sup> *Ibid.*, p.5.

<sup>481</sup> *Ibid.*, p.2.

<sup>482</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible**. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_482511/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_482511/lang-pt/index.htm) Acesso em: 26 fev. 2018. Atualmente o Programa do Trabalho Decente serve como base para o desenvolvimento de outras políticas, propostas e pesquisas da OIT, como por exemplo o “Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica – 2006-2015”.

Agra Belmonte<sup>483</sup> afirma que “a redução de direitos diminui o custo empresarial, mas não gera emprego. O Uruguai denunciou o Brasil no Mercosul, porque a redução de direitos estaria provocando concorrência desleal com os demais países da região.” Portanto, a retirada de direitos e/ou o não respeito às Convenções da OIT não são garantia de melhores negócios internacionais, e em razão da natureza de *soft law* das Convenções as denúncias aos órgãos de seguimento (controle) são o ideal para se chegar ao consenso internacional.

Para Thereza Cristina Gosdal<sup>484</sup>, a dignidade no trabalho é uma categoria axiológica aberta, que não pode ser fixada de modo definitivo, pois necessita ser permanentemente definida pelas situações concretas, possui caráter histórico e dinâmico, remete à noção de direitos humanos universais e à dimensão moral. Porém, essas características não enfraquecem os marcos teóricos dentro dos quais ela deve ser compreendida. Para a mesma autora, o conceito de trabalho decente se refere à noção de cidadania e direitos sociais; é o contraponto à crescente insegurança e desproteção dos trabalhadores.<sup>485</sup>

Um modelo de direitos humanos comprometido com o trabalho decente deve obrigatoriamente visar a justiça social, no qual as questões relativas a pobreza, desigualdade e dignidade humana são incontornáveis.<sup>486</sup> O trabalho possui valor imanente no que se refere às formas de reconhecimento social.<sup>487</sup> Ao contrário da perspectiva funcionalista do mercado capitalista do trabalho, segundo a qual o trabalho é meio por excelência do incremento da eficiência econômica, deve haver a perspectiva do mercado capitalista do trabalho com função de integração social, segundo a qual há uma série de normas morais vinculadas ao mundo do trabalho.

Em que pese a evidência quanto a importância do trabalho, outra é a realidade, conforme exposto em publicações da Organização Internacional do Trabalho<sup>488</sup>, que demonstra o elevado número de desempregados absolutos no

---

<sup>483</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. **Prefácio.** In: AIDAR, Letícia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de. **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho.** São Paulo: LTR, 2017. p. 15.

<sup>484</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador:** um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 195 fls. Tese (Doutorado em Direito), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006. p. 78. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp009217.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2017.

<sup>485</sup> *Ibid.*, p. 150-153.

<sup>486</sup> ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Trabalho decente e trabalho digno. In: IVO, Anete Brito Leal et al. (Coord.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social:** 81 problemáticas contemporâneas. São Paulo: Annablume, 2013. p. 492.

<sup>487</sup> *Ibid.*, p. 490-491.

<sup>488</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente.** Ginebra-Suíça: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 24.

mundo. Outra incongruência do mundo do trabalho ante o Programa do Trabalho Decente da OIT é da contraposição expressa se observar a antítese entre as suas propostas e a atuação empresarial. Nesse sentido, por exemplo, a empresa Zara Brasil Ltda, que em 2011 foi responsabilizada pelo Poder Judiciário Trabalhista por praticar trabalho escravo, e a empresa Nike, que por trabalho escravo infantil foi denunciada junto ao Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF).

Já o Governo Federal brasileiro, em antítese aos compromissos assumidos com a comunidade internacional, em especial a ONU e a OIT, seja por meio da adesão ao PIDESC, pela ratificação de diversas Convenções da OIT, seja por internalizar o Programa do Trabalho Decente da OIT com edição da Agenda do Trabalho Decente e posteriormente o Plano do Trabalho Decente para aplicação em âmbito nacional, publicou a Portaria do Ministério do Trabalho n. 1.129, de 31.10.2017, que disciplina a concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo e a inclusão de nome no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo (“lista suja”).<sup>489</sup> Em razão de ajuizamento de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), o Supremo Tribunal Federal em Medida Cautelar suspendeu o ato normativo na integralidade, reconhecendo que persistindo o ato, há exposição à responsabilização jurídica do Brasil no plano internacional “[...] como pode vir a ser prejudicado nas suas relações econômicas internacionais, [...], por traduzir, a utilização de mão-de-obra escrava, forma de concorrência desleal.”<sup>490</sup>

---

<sup>489</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 1129, de 13/10/2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=351466>> Acesso em: 22 jan. 2018.

<sup>490</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 489 Distrito Federal. Relatora Min. Rosa Weber. Requerente: Rede Sustentabilidade. Intimado: Ministro de Estado do Trabalho. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>> Acesso em: 22 jan. 2018.

O ato normativo impugnado por meio da ADPF, procurava:

[...] inviabilizar uma das mais importantes políticas públicas adotadas no Brasil para proteção e promoção da dignidade humana e dos direitos fundamentais: a política de combate ao trabalho escravo [...]<sup>491</sup>,

alterando conceitos que permeiam as ações e políticas públicas do Estado brasileiro no combate ao trabalho escravo, restringindo o alcance das dimensões das políticas adotadas até então nas esferas repressiva (fiscalização pelo Ministério do Trabalho); pedagógico-preventiva (inclusão de nomes no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo) e reparativa (concessão de seguro-desemprego ao trabalhador resgatado), sem visar a promoção de qualquer finalidade pública, como o aprimoramento das políticas públicas no combate ao trabalho escravo no país. A decisão proferida na Medida Cautelar reconheceu a violação da dignidade humana, dos direitos fundamentais e os instrumentos internacionais celebrados pelo Brasil, bem como esclarece que

13. Como revela a evolução do direito internacional sobre o tema, a 'escravidão moderna' é mais sutil e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. O ato de privar alguém da sua liberdade e de sua dignidade, tratando-o como coisa e não como pessoa humana, é reputado pela ordem constitucional, quer se faça mediante coação, quer pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. [...].<sup>492</sup>

Além dessa atuação do Governo Federal, outra conduta que resultou na condenação do Brasil perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos foi o caso "Fazenda Brasil Verde"<sup>493</sup>, em razão de omissão do Poder Público em prevenir a prática de trabalho escravo moderno e de tráfico de pessoas. Foi a primeira condenação de um Estado Membro da Organização dos Estados Americanos sobre o tema. Esses dois casos demonstram que tanto na esfera pública quanto particular,

---

<sup>491</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 489 Distrito Federal. Relatora Min. Rosa Weber. Requerente: Rede Sustentabilidade. Intimado: Ministro de Estado do Trabalho. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>> Acesso em: 22 jan. 2018.

<sup>492</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 489 Distrito Federal. Relatora Min. Rosa Weber. Requerente: Rede Sustentabilidade. Intimado: Ministro de Estado do Trabalho. p.18. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>> Acesso em: 22 jan. 2018.

<sup>493</sup> BRASIL. Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Sentença de 20 out. 2016. Disponível em: <[http://www.itamaraty.gov.br/images/Banco\\_de\\_imagens/Sentenca\\_Fazenda\\_Brasil\\_Verde.pdf](http://www.itamaraty.gov.br/images/Banco_de_imagens/Sentenca_Fazenda_Brasil_Verde.pdf)> Acesso em: 22 jan. 2018.

não obstante a formal adesão do Brasil ao Programa do Trabalho Decente da OIT, que outra tem sido a prática corrente, bem como evidencia a contraposição entre o trabalho decente e o não decente.

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>494</sup>:

o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana em sua singeleza, independentemente de seu *status* econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas.

Trata-se do princípio maior do Direito Constitucional contemporâneo, espraiando-se, com grande intensidade, no que tange à valorização do trabalho.

[...]

Insista-e que, para a Constituição Democrática brasileira, a dignidade do ser humano fica lesada caso este se encontre privado de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser social, a pessoa humana tem assegurada por este princípio iluminador e normativo não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano comunitário circundante.

O Estado favorece o capital sem que haja igual medida às questões sociais vinculadas e derivadas do trabalho, como por exemplo aquelas tendentes à flexibilização dos direitos trabalhistas sob o argumento de criação de novos postos que, ao fim e ao cabo, vem beneficiar o capital com a concentração da riqueza e aumento das desigualdades sociais.<sup>495</sup>

Brito Filho<sup>496</sup>, a partir da diretriz para o trabalho decente adotada pela OIT, elaborou uma divisão de observância para se atingir o patamar mínimo de direitos do trabalhador: (i) no plano individual: direito ao trabalho, liberdade de escolha do trabalho, igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador, direito a uma justa remuneração<sup>497</sup>, direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso<sup>498</sup>, proibição do trabalho infantil; (ii) no plano coletivo: liberdade sindical e; (iii) no plano da seguridade: proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

---

<sup>494</sup> DELGADO, 2010, p.37-39.

<sup>495</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 4.ed. São Paulo: LTr, 2016. p.51.

<sup>496</sup> *Ibid.*, p.51-56.

<sup>497</sup> Neste item o autor menciona: "isso se considerarmos que, na relação entre capital e trabalho, é possível falar em justa remuneração, visto que o trabalhador não recebe por todo o seu esforço, mas apenas por parte dele, com o excedente sendo apropriado pelo tomador de seus serviços." *Ibid.*, p.52.

Conclui-se, com base nos aspectos práticos elencados por Brito Filho, que o rol apresentado pela OIT é insuficiente, devendo ser elástico, na medida em que não há Convenção que em regime de controle de convencionalidade possibilite impedir medidas que causem a precarização das condições de trabalho, restando o controle internacional pelas Cortes competentes.

Para Valdete Souto Severo, a eleição de algumas Convenções pela OIT como fundamentais reflete retração neoliberal nas conquistas de direitos sociais, e salienta o “dever de respeito e aplicação, por parte dos países-membros, independentemente de ratificação.”<sup>499</sup>

Em igual sentido, Leonardo Vieira Wandelli<sup>500</sup>, para quem o conceito de trabalho decente se afigura deficitário, o mesmo deve ser ampliado em quatro aspectos: (i) ampliação das normativas a serem observadas, contemplando as originárias da Organização das Nações Unidas (ONU), Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que englobam o direito ao trabalho, condições justas e favoráveis e remuneração justa; (ii) ampliação do conceito de trabalho decente; (iii) previsão do princípio do diálogo social, consistindo na participação dialogada e democrática no interior da empresa e; (iv) proteção em face dos riscos sociais.

A OIT reconhece que muitos instrumentos não correspondem às necessidades atuais, motivo pelo qual adota os “convênios revisores”, que substituem os convênios mais antigos.<sup>501</sup> Em razão do transcurso do tempo, o surgimento e reconfiguração de várias nuances no mundo do trabalho sem a reapreciação dos objetivos constantes do Programa do Trabalho Decente, esta restou deficitária, pois, contemplando situações específicas, deixa de lado outras tantas situações de precarização e vulnerabilidade. Especificamente quanto à subcontratação por meio da terceirização, a OIT trata do gênero (subcontratação) conforme referido em momento anterior no Informe sobre o emprego atípico, mas no entanto não dispõe expressamente em Convenção a vedação à subcontratação de forma a possibilitar o controle de convencionalidade perante o Poder Judiciário brasileiro. Platon Teixeira de Azevedo Neto defende que a violação ao direito humano ao trabalho decente “pode

---

<sup>498</sup> O problema da jornada extenuante é historicamente enfrentado pelos trabalhadores. Cf. BARBAGELATA, 2012.

<sup>499</sup> SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do trabalho**: avesso da precarização. v. 1. São Paulo: LTr, 2014. p.103.

<sup>500</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012. p. 234-235.

<sup>501</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p. 20.

ensejar ações em Tribunais Internacionais, se caracterizada infringência reiterada por parte dos Estados-Nações, sobretudo, à dignidade do trabalhador.”<sup>502</sup>

No entanto, para Gabriela Neves Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro<sup>503</sup>, em análise dos direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos, destacam a vanguarda da OIT na trajetória de reivindicação e reconhecimento dos direitos sociotrabalhistas na busca da efetivação da justiça social.

O trabalhador em emprego precário se encontra em situação fraca ante os demais trabalhadores quanto às disposições contratuais individuais e de acesso à proteção coletiva. Para os trabalhadores nessas condições, a igualdade de tratamento expressa nas convenções da OIT, em razão dos empregos atípicos, consoante pesquisa da OIT acima relatada, pode não ser suficiente para obstar essas práticas. Dos pilares do Programa do Trabalho Decente, somada à pesquisa realizada pela OIT sobre os reflexos dos empregos atípicos, a estratégia para os trabalhadores contratados por meio de subcontratação, como é o caso do trabalhador terceirizado, é por meio da congregação coletiva, ou seja, a mobilização sindical, conforme será tratado a seguir.

### 3.2.3 A liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização: a Convenção nº 87 da OIT como instrumento para impedir a precarização das condições de trabalho do trabalhador terceirizado no Brasil

Com a categorização da precarização das condições de trabalho somada às pesquisas, dados teóricos e empíricos tratados no Segundo Capítulo, se demonstrou a convergência também com os resultados trazidos pela pesquisa retratada no Informe *El empleo atípico en el mundo* produzida pela OIT. Dentre essas informações, a questão sindical está presente em todos os resultados, retratando um *déficit* na subcontratação, consistente na desagregação do coletivo dos trabalhadores. Por isso a Convenção nº 87 da OIT afigura-se como a possível, dentre as Convenções da OIT, em especial dentre as que compõem o Programa do Trabalho Decente, para mitigar a precarização das condições de trabalho decorrentes da terceirização, o que demonstra a necessária ratificação pelo Brasil dessa Convenção.

A história revela que a conquista de direitos mínimos e o nascimento de garantias contra a exploração do trabalho humano dos trabalhadores foi reflexo da capacidade de união para a defesa dos seus interesses. Essa união só reflete

---

<sup>502</sup> AZEVEDO NETO, 2015, p. 52-53.

resultados de forma eficaz se a defesa dos interesses ocorrer em ambiente de liberdade e com proteção aos representantes dos trabalhadores.<sup>504</sup> As grandes conquistas no mundo jurídico trabalhista dependem da somatória de forças e nesse sentido é reconhecida a importância da liberdade sindical, tanto que a questão assumiu posição de relevo no “hexágono garantidor”<sup>505</sup>, bem como no Programa do Trabalho Decente da OIT. As Organizações Internacionais reconhecem a importância da liberdade sindical e expressam que

o exercício efetivo da liberdade de organização e associação sindical e da negociação coletiva é considerado um direito fundamental no trabalho, conforme a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, adotada pelos membros da OIT em 1998. A livre organização dos atores no mundo do trabalho e o diálogo aberto são também condições de fortalecimento da democracia e da coesão social e um dos fatores de avanço em direção a sociedades mais equitativas, nas quais todos podem desenvolver mais plenamente suas capacidades.<sup>506</sup>

As Convenções nº 98<sup>507</sup> e a Convenção nº 87<sup>508</sup>, que tratam sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva e a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, respectivamente, são essenciais, muito embora a Convenção nº 98 não possua o alcance da Convenção nº 87. Para a OIT, a liberdade sindical e a negociação coletiva se encontram entre os princípios fundamentais da Organização, tanto que se concluiu que o princípio da liberdade sindical reclamava outros procedimentos de controle para garantir o seu cumprimento nos países que não as haviam ratificado.<sup>509</sup> Em razão disso, em 1951 foi criado o Comitê de Liberdade Sindical (CLS)<sup>510</sup>, com o objetivo de analisar as queixas sobre a violação da liberdade

---

<sup>503</sup> DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 200.

<sup>504</sup> BRITO FILHO, 2016, p.54-55.

<sup>505</sup> AZEVEDO NETO, 2017, p.205. Para o autor o “hexágono garantidor” refere-se a proibição do trabalho forçado, a vedação do trabalho infantil, a não discriminação, a liberdade sindical, o direito de greve e a proteção ao emprego. (p. 226-227)

<sup>506</sup> COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E CARIBE (CEPAL); PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente**. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. p. 65.

<sup>507</sup> Aprovada na 32ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra,1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.1951. No Brasil foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27.8.1952, ratificada em 18.11.1952, promulgada pelo Decreto Executivo nº 33.196, de 29.6.1953, com vigência nacional em 18.11.1953. SCALÉRCIO; MINTO, 2016, p.66.

<sup>508</sup> Aprovada na 31ª Conferência Geral da OIT (São Francisco, 1948).

<sup>509</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014.

<sup>510</sup> O Comitê de Liberdade Sindical da OIT elaborou Recompilação que sintetiza e atualiza decisões e princípios do Comitê, conforme: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A liberdade sindical: recompilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical do conselho de administração da OIT**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/286>>. Acesso em 28 jan. 2018.

sindical, de forma que haja o Estado Membro ratificado ou não as convenções dos direitos sindicais, poderá a entidade representante dos empregados ou empregadores formular Reclamação dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, conforme art. 24, da Constituição da OIT.

A primeira Convenção da OIT sobre a matéria associativa é do ano de 1921 e tratou do direito de associação e de coalizão de trabalhadores agrícolas e a primeira tentativa de Convenção sobre a liberdade sindical foi abandonada durante a 10ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em 1927. A emenda à Constituição da OIT (1919) em 1946 foi precedida da aprovação da Convenção de Filadélfia na 26ª sessão da CIT, onde constou a liberdade de expressão e de associação como indispensável para o progresso. Em 1947, por iniciativa da Dedeção Sindical Mundial houve o encaminhamento das discussões para a inclusão da liberdade sindical, sendo a questão inscrita na 30ª sessão, oportunidade em que foi adotada uma Resolução a respeito do tema, constituindo a primeira manifestação de caráter geral, pois em momento anterior houve outras três e, posteriormente à essa Resolução, mais duas (em âmbitos específicos da Comissão do Petróleo e da Comissão do Trabalho em Plantações).

A 31ª reunião da CIT, ocorrida em 09/07/1948, adotou a primeira Convenção sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização (Convenção nº 87). Muito embora a Constituição brasileira de 1946 previsse a liberdade de associação profissional ou sindical (art.159),<sup>511</sup> a Convenção não foi ratificada à época e ainda hoje pende de processo legislativo, pois o seu preceito colide com o disposto no art. 8º da CRFB.

Em caso de Estado Membro que não ratifica uma Convenção nenhuma obrigação lhe é imposta, mas deve informar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional, em épocas oportunas, sobre a prática nacional sobre o assunto, a pretensão em internalizar a Convenção e os impedimentos para tanto, conforme art. 29, item 5, alínea “e”, da Constituição da OIT.

A Convenção nº 87 não pôde ser ratificada em razão da unicidade sindical estabelecida no inciso II do art. 8º<sup>512</sup> da CRFB. Dentre as disposições dessa Convenção destacam-se a liberdade para trabalhadores e empregadores de constituir,

---

<sup>511</sup> CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**: doutrina, legislação. 2 ed. São Paulo: LTr, 1982. p.85-86.

<sup>512</sup> “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...]” BRASIL, 1988.

sem autorização prévia, organizações<sup>513</sup> de sua escolha e que não estarão sujeitas à dissolução ou suspensão pela via administrativa; as organizações poderão constituir federações ou confederações.

Segundo as normativas já indicadas, os direitos de fundação e filiação sindical somente poderão ter restrições previstas em lei se no interesse da segurança nacional, da ordem pública ou para proteger os direitos e as liberdades alheias, nos termos do art. 8º do PIDESC, e o art. 8º, item 1, da Convenção nº 87, que expressam que o exercício dos direitos reconhecidos no instrumento deve respeitar a lei. Sob o aspecto da legislação brasileira, a restrição ao exercício de direitos encontra limites na legislação, nos termos do inciso II do art. 5º da CRFB (“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”).

Conforme acima exposto, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT estabelece o compromisso dos Estados Membros, independentemente de ratificação, de respeitar, promover e realizar os princípios e direitos constantes na Declaração. Dessa forma, a não observância por parte do Brasil da Convenção nº 87 em razão da obrigatoriedade da unicidade sindical estabelecida pelo inciso II do art. 8º a CRFB, não merece prevalecer.

As decisões dos Órgãos de controle da OIT deixam clara a incompatibilidade da Convenção nº 87 com a unicidade sindical expressa na CRFB.<sup>514</sup> A ratificação da Convenção nº 87 não ocasionaria a pulverização do número de sindicatos, o que ocorre sim no modelo de unicidade adotado pelo Brasil, pois há o exemplo da Alemanha onde vigora a liberdade sindical plena, onde não atuam mais de oito sindicatos.<sup>515</sup> Além do que, a ratificação, com o quorum qualificado expresso no parágrafo 3º, do art. 5º, da CRFB, já tratada no subitem 3.3, conferiria *status* constitucional à referida Convenção.

A liberdade de escolha, elemento da liberdade sindical, confere liberdade para os trabalhadores criarem sindicatos e a eles se filiarem, sem a intervenção estatal e tem como consequência a pluralidade sindical. Maria Rosaria Barbato<sup>516</sup>, a partir da

---

<sup>513</sup> Nos termos do art. 10 da Convenção, entende-se por organização “qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.”

<sup>514</sup> CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. *In*: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. (Coords.). **Temas de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p.166.

<sup>515</sup> *Ibid.*, p.166-167.

<sup>516</sup> BARBATO, Maria Rosaria. Pluralismo sindical na Itália. *In*: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. (Coords.). **Temas de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p.207.

experiência italiana, afirma que para a liberdade constante na Convenção nº 87 da OIT, não é necessária a pluralidade sindical, pois, o pluralismo

[...] não pode ser considerado uma consequência necessária da afirmação do próprio princípio de liberdade. E, de verdade, a experiência italiana ensina que é bem possível, em um regulamento fundado na liberdade, a escolha de um ativo unitário.

Platon Teixeira de Azevedo Neto afirma que o Brasil corre o risco de ser condenado perante a Corte Internacional de Direitos Humanos (CIDH) por violação do direito de liberdade sindical, pois esse direito além de estar previsto na Convenção nº 87 da OIT, também o é no art. 8º do PIDESC, o que torna esse direito passível de justiciabilidade perante as cortes internacionais.<sup>517</sup>

No âmbito da OIT pode-se citar quatro casos submetidos à apreciação do Comitê de Liberdade Sindical (CLS) que tratam de questões do sindicalismo brasileiro: o caso nº 11 referente à denúncia da legislação sindical getulista e da perseguição, nas décadas de 1930 e 1940, do Governo Dutra ao movimento sindical; o caso nº 2016 sobre ato violador da liberdade sindical pelo Governo do Estado do Paraná, na década de 1990; o caso nº 2656 que trata de conduta antissindical por empresa privada na década de 1990; e o caso nº 2739 referente à violação à liberdade sindical praticadas por órgão estatais Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho, durante o Governo Lula.<sup>518</sup>

A questão sindical para o trabalhador terceirizado é essencial, considerando-se que conforme as pesquisas apresentadas no Segundo Capítulo há desagregação do coletivo nessa espécie de contratação. Márcio Túlio Viana sugere que os trabalhadores terceirizados se organizem no mesmo sindicato dos empregados da tomadora e, no caso dos trabalhadores terceirizados que alternem de uma empresa ou categoria profissional para outra, nestes casos ao trabalhador deve ser deixada a opção pela escolha do sindicato.<sup>519</sup>

A possibilidade de filiação sindical do trabalhador terceirizado ao sindicato da tomadora dos serviços resolveria a questão da desigualdade salarial entre o empregado contratado direto e o terceirizado, pois que teriam remuneração igual,

---

<sup>517</sup> AZEVEDO NETO, 2015, p.214.

<sup>518</sup> Casos relatados por: NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional**: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. São Paulo: LTr, 2017. p.25.

<sup>519</sup> VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (orgs.). **Novidades em direito e processo do trabalho**: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT. São Paulo: LTr, 2013. p. 220.

observados os critérios de tempo de serviço e questões do quadro de carreira adotado pela tomadora.

Obstar por qualquer meio a sindicalização “é negar praticamente todos os mínimos direitos dos trabalhadores, pois o Estado, quando concede esses direitos, via de regra o faz pela pressão organizada exercida pelos que vivem do trabalho e por seus representantes.”<sup>520</sup>

Fábio Konder Comparato, ao comentar os arts. 7º, do PIDESC, ressalta que a pressão da ideologia neoliberal desde o final do século XX tem impulsionado alguns países a reduzir ou suprimir direitos trabalhistas fundamentais, sob o fundamento da flexibilização das condições de trabalho em razão da concorrência internacional. Dessa forma, a existência de sindicatos fortes e atuantes foi o único fator que impediu a pauperização maciça dos trabalhadores até o final do século XX, “obrigando o sistema capitalista a funcionar com uma distribuição de renda menos iníqua: o que aumentou a capacidade de consumo global e, portanto, impulsionou a produção.”<sup>521</sup> Portanto, entende-se justificável impedir que o Estado interfira, seja na formação do sindicato ou na sindicalização do trabalhador, nos termos da alínea 3 do art. 8º do PIDESC.<sup>522</sup>

As subcontratações que envolvem atualmente os trabalhadores, em especial para o Brasil a terceirização, possuem reflexos negativos, o que pode ser coibido mediante a livre organização sindical dos trabalhadores. Muito embora o histórico constitucional brasileiro seja o de negar essa liberdade, a necessidade de ratificação da Convenção nº 87 da OIT vem sendo reafirmada a cada pesquisa divulgada pelos Organismos Internacionais. A ratificação da referida Convenção além de não trazer custos para o país, pode contribuir para a mitigação da precarização das condições de trabalho, além de corroborar o fortalecimento da democracia e diálogo social tornando a sociedade brasileira mais equitativa no tratamento dos trabalhadores.

---

<sup>520</sup> BRITO FILHO, 2016, p.55.

<sup>521</sup> COMPARATO, 2010, p.363.

<sup>522</sup> PIDESC. “Art. 8º 1. Os Estados-Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: [...] Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados-Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam – ou a aplicar a lei de maneira a restringir – as garantias previstas na referida Convenção.” BRASIL, 1992.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito no âmbito das relações trabalhistas teve sua trajetória marcada pela história do trabalho e pela história do Direito do Trabalho. Nesse percurso histórico, o presente estudo destacou o processo de flexibilização, especialmente caracterizado pela possibilidade de subcontratações, as quais refletem as condições de precarização do trabalho. Nisso reside, a importância da temática proposta que, na especificidade, aborda as perspectivas do Programa do Trabalho Decente da OIT com ênfase nos aspectos contextuais da realidade brasileira e jurídicos quanto à precarização das condições de trabalho decorrente da terceirização.

O sistema toyotista, na perspectiva do trabalhador, o coloca a serviço da produção para o aumento da produtividade, considerada a sua subjetividade humana. Nessa medida foi desenvolvida a ideia de vínculo da empresa e seu “capital humano”, assim compreendido o trabalhador que se envolve com o empreendimento e deseja incessantemente o aumento da produtividade e o sucesso da organização. O trabalhador com baixa qualificação passou a ser objeto de subcontratações, como a terceirização que surgiu como contratação atípica para diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou serviço, o que foi abordado também a partir da lógica de custos e da Teoria do Capital Humano de Gary Stanley Becker.

Para o desenvolvimento dessas abordagens, partiu-se do entendimento de que a reestruturação do sistema de gestão da produção e da organização do trabalho foi reflexo da globalização que acompanhou a evolução do contexto político-econômico neoliberal, o qual impôs uma igualdade no tratamento das estruturas econômicas, políticas e sociais aos países, cada qual com suas nuances próprias. No Brasil, esse cenário teve suas repercussões na argumentação do denominado “custo Brasil”, na espécie custos sociais e despesas trabalhistas, como empecilho ao crescimento econômico. Contudo, a partir das análises apresentadas, o entendimento foi de que a fundamentação do “custo Brasil” não apresentou base de sustentação, uma vez que não foi passível de comprovação, além de apresentar outros componentes do “custo Brasil” em que se constatou a elevação sobremaneira dos gastos empresariais, como o valor dos insumos e os juros de capital, os quais não se relacionam com os custos sociais e as despesas trabalhistas.

Não obstante a constatação da ausência de cientificidade do “custo Brasil”, a terceirização foi normatizada para todas as atividades empresariais e, tomando-se como referência a terceirização na atividade-meio empresarial, por já ter sido objeto de

pesquisas empíricas, conforme apresentadas, demonstrou-se que notadamente o excesso de jornada, a remuneração inferior e a ausência de representação sindical dentre outros, reforçam as condições de trabalho precarizado (considera-se que na atividade-fim empresarial os reflexos não deixarão de configurar a precarização), as quais conflitam com os pressupostos do trabalho decente.

Nesse sentido cabe explicitar que a teoria desenvolvida por Guy Sanding, Giovanni Alves, Ruy Braga e Graça Druck apontaram, dentre as características da precarização das condições do trabalho, o enfraquecimento da organização sindical, conforme apresentado. Tal perspectiva foi lida, ainda, tendo por base as pesquisas empíricas apresentadas. Os dados do IPEA demonstraram que efetivamente houve diferença entre a remuneração do trabalhador terceirizado e do contratado direto, apenas divergindo as pesquisas no percentual de diferenças em razão do método adotado, bem como diferença de remuneração entre o trabalhador sindicalizado e o não sindicalizado. Na pesquisa divulgada pelo DIEESE, foram especificados os segmentos das condições de trabalho que são alvo de precarização, dentre elas a remuneração, acidentes de trabalho e alta rotatividade. A partir desses dados, a precarização das condições de trabalho foi demonstrada em variados aspectos em desfavor do trabalhador terceirizado, os quais também evidenciaram a perspectiva da racionalidade econômica com seus reflexos no elenco de direitos fundamentais sociais previstos na CRFB-88, no sentido mesmo de sua não consideração, sendo esse um dos motivos pelo qual o Direito Internacional do Trabalho foi abordado nesse estudo em face de sua pertinência quanto às condições para a mitigação da precarização.

O direito ao trabalho como Direito Humano reconhecidamente, seja pela DUDH seja pelo PIDESC, possui a característica de irrevocabilidade, de forma que devem ser ampliadas, aprofundadas e intensificadas as exigências sociais para atender aos seres humanos. Nesse sentido, reafirmou-se que os direitos expressos no art. 7º do PIDESC podem ser mais facilmente alcançados e preservados quando há respeito à liberdade sindical (art. 8º do PIDESC). Muito embora haja o reconhecimento internacional da importância sindical, o Brasil não ratificou o PF-PIDESC. Contudo, é importante reforçar que a sua ratificação pode ser considerada como essencial para as possibilidades de controle para a implementação da liberdade sindical.

Nesse contexto, também se ressaltou a importância da OIT por concentrar as normativas referentes ao direito ao trabalho, tornando tanto a elaboração das Convenções quanto o acompanhamento do seu cumprimento (processo de seguimento) pelos Estados Membros mais eficaz. De igual importância foram

apresentados os parâmetros estabelecidos pela OIT, em seu Informe (*El empleo en el mundo*) onde ficaram constatados os *déficits* de trabalho decente no emprego atípico, enfatizando os índices de risco para os trabalhadores. Tais resultados também reforçaram a imprescindibilidade da liberdade sindical como critério essencial para o tratamento de termos condizentes com os pressupostos do trabalho decente previstos nas Convenções do Programa da OIT, como é o caso da Convenção nº 87.

Especialmente a questão da precarização das condições de trabalho foi considerada pela OIT a partir da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, marco teórico/normativo do Programa do Trabalho Decente. Esse Programa foi formado por princípios gerais, mas também Convenções, dentre as quais a única não ratificada pelo Brasil: a Convenção nº 87, que trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. As Convenções que compõem referido Programa são de observância obrigatória ainda que não ratificadas, nos termos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Muito embora a Declaração expresse a obrigatoriedade de observância e implementação das Convenções, o Brasil se mostra relutante, principalmente em razão da CRFB estabelecer a unicidade sindical no art. 8º, isso porque ao ratificar o Brasil estará se comprometendo em alterar a redação desse referido artigo, o qual não prevê a liberdade sindical. Com base nessas considerações, o presente estudo apontou que a sindicalização repercute nas condições de trabalho do trabalhador, na medida em que a representação coletiva perante o empregador confere maior poder de negociação seja no tocante à remuneração, jornada, prevenção de acidentes do trabalho, que são as condições de trabalho.

Destaque-se que a conquista de direitos mínimos e o estabelecimento de garantias contra a exploração do trabalho humano dos trabalhadores foi reflexo da capacidade de união dos trabalhadores para a defesa dos seus interesses. Contudo, entende-se que essa união dos trabalhadores em sindicatos somente poderá refletir resultados eficazes se a formação institucional e a defesa dos interesses ocorrerem em ambiente de liberdade. As grandes conquistas no mundo jurídico trabalhista dependem da somatória de forças e, nesse sentido, deve-se reconhecer a importância da liberdade sindical prevista na Convenção nº 87 da OIT e parte essencial do Programa do Trabalho Decente.

Nesse sentido a OIT também demonstrou a importância do Programa do Trabalho Decente ao divulgar o Informe sobre os reflexos do emprego atípico, ao qual a terceirização está relacionada. Nessa pesquisa foram demonstrados os segmentos

das condições de trabalho que foram precarizados, dentre os quais a falta de representação sindical. Destaque-se que as análises de tais segmentos aproximam-se dos resultados apresentados pela Sociologia do Trabalho brasileira e pela Teoria de Guy Standing, devendo-se ainda reforçar que tais perspectivas discutidas no Programa do Trabalho Decente são o alicerce para todas as demais políticas elaboradas pela OIT e que merecem ser observadas pelos Estados Membros visando melhores condições de trabalho, o que deve ser fomentado para o Brasil.

No Brasil, a ratificação e não observância de normativa internacional implica em controle de convencionalidade, porém, no caso específico da Convenção nº 87 não houve a ratificação, o que impede o referido controle, com base no parâmetro estabelecido pelo STF (a Convenção ratificada observando o parágrafo 3º do art. 5º da CRFB ingressa no sistema jurídico brasileiro com natureza de norma constitucional). Tem-se dessa forma uma Convenção de observância obrigatória pelo Brasil, mas que não foi ratificada por colidir com o modelo sindical da unicidade, estabelecido pela CRFB.

Para que haja a efetiva representação dos trabalhadores terceirizados, que atualmente não tem coesão associativa, pois que estão reunidos em diferentes entidades, as quais estão diretamente relacionadas com o grupo econômico a que se refere o seu empregador, a possibilidade de união para a conquista de melhores condições pode ser alcançada por meio de sindicatos fortes, não submetidos de nenhuma forma ao Estado. Sobre isso é pertinente destacar que a ratificação das medidas que objetivam a liberdade sindical não tem natureza programática, não demandam da análise de programas ou de recursos públicos, e corresponde ao modelo de Estado preceituado na CRFB. Efetivamente, no Brasil, não há condições econômicas ou culturais a serem perquiridas para a ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

Do exposto, partindo das análises realizadas pelo presente estudo, conclui-se sobre a imprescindibilidade da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 87. Trata-se de um comprometimento necessário para a mitigação/eliminação da precarização das condições de trabalho do trabalhador decorrente da terceirização, trazendo a luz as contribuições do Programa do Trabalho Decente da OIT. Nessa linha, também se faz igualmente imprescindível, com fundamento na obrigatoriedade de observância das Convenções que compõem o Programa do Trabalho Decente, que o Poder Judiciário seja provocado a se manifestar a fim de que o ideário de melhores condições de trabalho seja alcançado.

## REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. Tradução de Ivone Castilho Benedetti. 6.ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

ALFARO, Larissa Menine. **Terceirização do trabalho no Brasil, precarização e a vedação do retrocesso social**. 170 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos e Democracia), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

ALVES, Ana Rodrigues Cavalcanti. O conceito de hegemonia: de Gramsci a Laclau e Mouffe. **Lua Nova**, São Paulo, v.80, p.71-96, 2010.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

\_\_\_\_\_. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 16, n. 31, p.409-420, 2011.

AMBROSOLI, Mauro. Ludismo. *In*: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco; **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale et al. 11. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **O conjunto dos direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**. Coimbra: Almedina, 2016. p.75-111.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 13-22.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

\_\_\_\_\_. A corrosão estrutural do trabalho em escala global e seus principais significados. *In*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). **Como aplicar a CLT à luz da constituição**: alternativas par aos que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 161-165.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.79, n.4, p.214-231, out./dez.2013. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55930/2013\\_rev\\_tst\\_v079\\_n004.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55930/2013_rev_tst_v079_n004.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS. **Estudos ABIMAQ**: custo Brasil 2002-2012. Ago.2013. Disponível em: <http://www.abimaq.org.br/Arquivos/Html/DEEE/130715%20-%20Custo%20Brasil%20%28III%29.pdf> Acesso em: 04 dez. 2017.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. **A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça.** São Paulo: LTr, 2017.

BAGNOLI, Vicente. **Direito Econômico.** 6.ed.São Paulo: Atlas, 2013.

BARBIERI, Ana Clara; SILVEIRA, Mario Henrique Fernandes; SILVA, Antônio Suerlilton Barbosa da. **Investimento direto estrangeiro e custo-Brasil: uma análise e suas relações.** 2014. Disponível em: <[www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/29020311.pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/29020311.pdf)>. Acesso em: 13 out.2017.

BARBAGELATA, Hécto-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho.** Tradução Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012.

BARBATO, Maria Rosaria. Pluralismo sindical na Itália. *In*: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. (Coords.). **Temas de direito coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 206-213.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 9.ed. São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** 10.ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BEAUDONNET, Xavier. **Direito internacional do trabalho e direito interno:** manual de formação para juízes, juristas e docentes em direito. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011.

BECK, Ulrich. **Un nuevo mundo feliz** – la precariedad del trabajo en la era de la globalización. Traducción de Bernardo Moreno Carrillo.Barcelona (Espanha): Paidós Ediciones, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Prefácio.***In*: AIDAR, Letícia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de. **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho.** São Paulo: LTR, 2017. p.13-18.

BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho,** Brasília, v. 74, n. 4, p. 67-87, out./dez. 2008.

\_\_\_\_\_. A dinâmica da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a história da forma de compreender a terceirização. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e justiça social.** São Paulo: LTr, 2013.p. 173-182.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado:** do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

\_\_\_\_\_. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do *call center*. **Revista Crítica de Ciências Sociais,** n. 103, p. 25-52, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 22 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948**. Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Diário Oficial de 24/11/1948. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 27 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Diário Oficial de 17 de julho de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 02 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das Autarquias Federais, e dá outras providências. Diário Oficial de 10 de dezembro de 1979. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104116/lei-5645-70>>. Acesso em 26 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário oficial de 03 de janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 02 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Diário Oficial de 20 de junho de 1983.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Emenda Constitucional nº 95, de 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União de 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Diário Oficial da União de 22 de janeiro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 28 nov.2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.715, de 17 de setembro de 2012.** Altera a alíquota das contribuições previdenciárias sobre a folha de salários devidas elas empresas que especifica e dá outras providências. Diário oficial em 19 de outubro de 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12715.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12715.htm)>. Acesso em: 09 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União de 14 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 23 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Sentença de 20 out. 2016. Disponível em: <[http://www.itamaraty.gov.br/images/Banco\\_de\\_imagens/Sentenca\\_Fazenda\\_Brasil\\_Verde.pdf](http://www.itamaraty.gov.br/images/Banco_de_imagens/Sentenca_Fazenda_Brasil_Verde.pdf)> Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 1129, de 13/10/2017.** Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=351466>> Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 760931/DF – Distrito Federal, Órgão julgador: Tribunal Pleno, Relatora Ministra Rosa Weber, Relator para o acórdão Ministro Luiz Fux, julgamento em 26/04/2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24.SCLA.+E+760931.NUME.%29+OU+%28RE.ACMS.+ADJ2+760931.ACMS.%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/qapv2fb>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, relator Ministro Luiz Fux. Reclamante: Celulose Nipo Brasileira S/A. Reclamado: Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=4906497>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 635.546/MG. Tribunal Pleno. Relator Ministro Marco Aurélio. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?in>>

cidente=4032750&numeroProcesso=635546&classeProcesso=RE&numeroTema=38>. Acesso em: 10 jan.2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 489 Distrito Federal. Relatora Min. Rosa Weber. Requerente: Rede Sustentabilidade. Intimado: Ministro de Estado do Trabalho. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>> Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Audiência Pública – Terceirização. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/index.php](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php) Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Audiência pública: presidente do TST ressalta importância do diálogo da sociedade. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/index.php](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php)> Acesso em: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 22 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Redação atual da Súmula 331 do TST. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 26 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-383 .Terceirização. Empregados da empresa prestadora de serviços e da tomadora. Isonomia. Art. 12, “A”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Estratégia Nacional e Desenvolvimento. **Revista de Economia Política**, v.26, n.2, p.203-230, abril/junho.2006.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 4.ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRONSTEIN, Arturo. **Derecho internacional del trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 2013.

BUENO, Newton Paulo. Instituições e políticas para o desenvolvimento tecnológico regional na nova economia do conhecimento: uma análise para o Brasil utilizando o modelo da tríplice hélice. **Revista Gestão e Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v.17, n.4, p.13-42, dez.2017. Disponível em: <<http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/1250/781>>. Acesso em: 23 fev 2018.

CAMPOS, André Gambier. Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: novas evidências para o debate. **Texto para discussão** – 2245. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2016, p. 6-38.

CARBONELL, Miguel. *Los derechos sociales: elementos para una lectura en clave normativa*. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, n.3, p.34-57, 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 59-68.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Terceirização no setor público: encontros e desencontros. **Revista da Procuradoria-Geral do Município de Belo Horizonte** – RPGMBH, Belo Horizonte, ano 4, n.8, p.179-202, jul./dez.2011.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**: doutrina, legislação. 2 ed. São Paulo: LTr, 1982.

CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas**: neoliberalismo e ordem global. Tradução de Pedro Jorgensen Jr. 4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E CARIBE (CEPAL); PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Emerson Casali (Coord.). Brasília: CNI, 2012.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. **Índice Global de los Derechos de la CSI: los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras**. [s/d]. Disponível em: [http://www.ilo.org/jobspact/partners/WCMS\\_142529/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/jobspact/partners/WCMS_142529/lang--es/index.htm)>. Acesso em: 23 fev.2018.

CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. *In*: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. (Coords.). **Temas de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p.159-167.

COSTA, Sandra Bueno Cardoso da; GAMEIRO, Augusto Hauber. **Entendendo o custo Brasil**. 2005. Disponível em: [www.paineira.usp.br/lae/wp-content/uploads/2017/02/2005\\_Costa\\_Gameiro.pdf](http://www.paineira.usp.br/lae/wp-content/uploads/2017/02/2005_Costa_Gameiro.pdf)>. Acesso em: 13 out.2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid; BALESTRA, Oriana. *Endomarketing* nos marcos da organização do trabalho toyotista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v.2, n.23, p.9-22, out./2013. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=23>>. Acesso em: 15 out. 2017.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5.ed. São Paulo: Cortez, 2012.

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

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista TST**, v.79, n.2, p. 199-219, abr/jun 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

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

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 195 fls. Tese (Doutorado em Direito), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006. p. 78. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp009217.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no brasil**. 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Nota Técnica**: terceirização e precarização das condições de trabalho, n.172, março 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em 25 fev. 2018.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? Revista Quadrimestral de **Ciências Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia**, Salvador, v.24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

\_\_\_\_\_. Precarização social do trabalho. In: IVO, Anete Brito Leal (Coord.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**: 81 problemáticas contemporâneas. São Paulo: Annablume, 2013. p. 373-381.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

FERRAJOLI, Luigi. **Los derechos sociales como derechos exigibles**. 2.ed. Madrid: Trotta, 2004.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 15-23.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. *Perspectivas de la economía mundial. Ajustándose a precios más bajos para las materias primas*. 2015. Whashington D.C: FMI. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Panorama Laboral 2015**. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

GONÇALVES, Heloisa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v.4, n.2, p.129-145, jul./dez. 2013.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Direitos fundamentais, processo e princípio da proporcionalidade. *In*: GUERRA FILHO, Willis Santiago (Coord.). **Dos direitos humanos aos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2013.

GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. Proteção trabalhista no Brasil. *In*: SILVA, Lenir Aparecida Mainardes da; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto; MENDES, Jussara Maria Rosa (Orgs.). **Trabalho e proteção social**. Ponta Grossa: Estudio Texto, 2014. p. 89-107.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. Globalização, crise econômica e negociação coletiva do trabalho no direito internacional do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.82, n.4, p.145-171, out./dez.2016.

HACHEM, Daniel Wunder. A maximização dos direitos fundamentais econômicos e sociais pela via administrativa e a promoção do desenvolvimento. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v.13, n.13, p.340-399, jan./jun. 2013a.

\_\_\_\_\_. Mínimo existencial e direitos fundamentais econômicos e sociais: distinções e pontos de contato à luz da doutrina e jurisprudência brasileiras. *In*: BACELLAR FILHO, Romeu Felipe; HACHEM, Daniel Wunder (Coord.) **Direito público no Mercosul**: intervenção estatal, direitos fundamentais e sustentabilidade. Belo Horizonte: Fórum, 2013b. p.205-240.

\_\_\_\_\_. A dupla titularidade (individual e transindividual) dos direitos individuais econômicos, sociais, culturais e ambientais. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v.14, n.14, p.618-688, jul./dez 2013c.

\_\_\_\_\_. Editorial: aspectos estruturantes das constituições no direito comparado. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v.2, n.1, p.4, jan./abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Editorial: a emergência dos novos direitos e garantias no constitucionalismo global. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v.3, n.1, p.4, jan./abr. 2016.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 16.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX (1914-1991). Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Cia das Letras, 1995.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

*INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Building Worker's Power*. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/?lang=en>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. A consolidação das leis do trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira. *In*: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **CLT – 70 anos de consolidação**: uma reflexão social, econômica e jurídica. São Paulo: Atlas, 2013. p.1-18.

KREIN, José Dari. Debates contemporâneos economia social e do trabalho. *In*: FAGNANI, Eduardo (org.). **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013. p.190-207.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

LIPOVETSKY, Gilles; JUVIN, Hervé. **El occidente globalizado – um debate sobre la cultura planetária**. Traducción de Antonio-Prometeo Moya. Barcelona (Espanha): Editorial Anagrama, 2011.

LOMBARDINI, Siro. Política econômica. *In*: BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale et al. 11.ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. p.968-976.

LUÑO, Antonio-Henrique Pérez; FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 1999.

MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise econômica do direito**. Tradução de Rachel Sztajn. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos**: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**. v. II. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista da Ajuris** – Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, ano XXXVI, n. 113, p. 333-370, março 2009.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Internacional Público**. 8.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

MELO, Luis Antônio Camargo de. Terceirização. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e justiça social**. São Paulo: LTr, 2013. p. 166-172.

MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 215-232.

MUÑOZ, Jaime Rodríguez-Arana. Dimensões del estado social y derechos fundamentales sociales. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v.2, n.2, p.31-62, maio/ago. 2015.

NAÇÕES UNIDAS. COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. Disponível em: <<https://www.cepal.org/pt-br>>. Acesso em: 28 nov.2017.

NAHAS, Thereza Christina. **Reflexões sobre o capital globalizado nas relações de trabalho**: especial referência à União Europeia e Mercosul. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional**: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. São Paulo: LTr, 2017.

NORONHA, Eduardo; DE NEGRI, Fernanda; ARTUR, Karen. Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. *In*: DE NEGRI, João Alberto; DE NEGRI, Fernanda; COELHO, Danilo (orgs.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: IPEA, 2016. p. 161-201.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais**: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

OHNO, Taiichi. **Gestão dos postos de trabalho**. Tradução de Heloisa Corrêa da Fontoura. Porto Alegre: Bookman, 2015.

\_\_\_\_\_. **O sistema toyota de produção:** além da produção em larga escala. São Paulo: Bookman, 1997.

OLIVEIRA, Denilson. A cultura dos assuntos públicos: o caso do “custo Brasil”. **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, n.14, p.139-161, jun. 2000.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade.** São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente.** Ginebra-Suíça: Oficina Internacional del Trabajo, 1999.

\_\_\_\_\_. **Negociar la flexibilidad.** 2000.

\_\_\_\_\_. **Las reglas de juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo.** 3.ed. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2014.

\_\_\_\_\_. **Panorama Laboral 2015.** Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

\_\_\_\_\_. **El empleo atípico em el mundo: retos e perspectivas. Presentación resumida del informe.** Oficina Internacional del trabajo – Ginebra: OIT, 2016.

\_\_\_\_\_. **Informe Mundial sobre la protección social (2017-2019).** Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_602867/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_602867/lang-es/index.htm)>. Acesso em: 26 de fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Perspectivas sociales e del empleo en el mundo (Tendências 2018).** Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **A liberdade sindical:** recompilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical do conselho de administração da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/286>>. Acesso em 28 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao\\_justicasocial.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf)>. Acesso em: 26 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>>. Acesso em: 26 de fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible.** Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_482511/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_482511/lang-pt/index.htm) Acesso em: 26 fev. 2018.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

PIKETTY, Thomas. **A economia da desigualdade**. Tradução de André Telles. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2000.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo: Rede Universitária de Direitos Humanos, ano 1, n. 1, p.20-47, 2004.

\_\_\_\_\_. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Temas de direitos humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. *In*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Como aplicar a CLT à luz da Constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 169-185.

PIOVESAN, Flávia. Proteção internacional dos direitos sociais: influência no mundo do trabalho, hermenêutica e fortalecimento na efetivação de direitos no plano jurídico interno. *In*: Christiana D'arc Damasceno Oliveira (Org.). **Direito do trabalho em movimento**: novos direitos e diversificação de tutelas. v. 1. São Paulo: LTr, 2017. p. 305-318.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965.

\_\_\_\_\_. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015.

POCHMANN, Marcio. **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 10**: subdesenvolvimento e trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 44-59.

PRADO, Eleutério. **Desmedida do valor**: crítica da pós-grande indústria. São Paulo: Xamã, 2005.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

REGONNI, Gloria. Estado do bem-estar. *In*: BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale *et. al.* 11.ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. p.416-419.

REIS, Daniela Muradas. Sistemas de controle das convenções da Organização Internacional do Trabalho: pela efetividade das normas internacionais do trabalho. *In*:

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (orgs.). **Novidades em direito e processo do trabalho**: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT. São Paulo: LTr, 2013. p. 323-329.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Terceirização: modulação jurisprudencial e valores iluministas/humanistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.80, n.3, p. 171-186, jul./set.2014.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Trabalho decente e trabalho digno. In: IVO, Anete Brito Leal et al. (Coord.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**: 81 problemáticas contemporâneas. São Paulo: Annablume, 2013. p. 487-493.

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

\_\_\_\_\_. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais e a sua proteção na Constituição Federal brasileira de 1988. In: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord). **Como aplicar a CLT à luz da constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 28-35.

SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Pejotização. In: SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). **Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p.720-721.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do trabalho**: avesso da precarização. v. 1. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Claudio Santos da. **Liberdade sindical no direito internacional do trabalho**: reflexões orientadas pela convenção nº 87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de *et al.* **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Riedeel, 2017.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Primeiras linhas de direito econômico**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. Terceirização e salários. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. n.59. ano 21. Brasília: Ipea: MT, 2015. p.27-34.

STOPPINO, Mario. Ditadura. *In* BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Tradução Carmen C. Varriale *et. al.* 11.ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. p. 368-379.

SUSSEKIND, Arnaldo. **História e perspectiva do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

VIANA, Márcio Túlio. Fraude à lei em tempos de crise. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v.30, n.58, p. 119-127, jan./jun.1997.

\_\_\_\_\_. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.78, n.4, p.198-224, out./dez.2012.

\_\_\_\_\_. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (orgs.). **Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT**. São Paulo: LTr, 2013. p. 209-223.

\_\_\_\_\_. **Para entender a terceirização**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2017.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula nº 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.77, n.1, p.54-84, jan./mar.2011.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

WINTER, Luís Alexandre Carta; BOTELHO; Martinho Martins. Neoliberalismo e Corporativismo nos países latino-americanos: perspectivas no âmbito do direito econômico do trabalho. *In*: WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015. p.38-58.