

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO E CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PEDRO JUAN DE SOUSA MONTEIRO

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO
FENÔMENO TERCEIRIZANTE SOB O PRISMA DO CONCEITO DE
“PRECARIADO”.**

SANTA RITA

2019

PEDRO JUAN DE SOUSA MONTEIRO

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO
FENÔMENO TERCEIRIZANTE SOB O PRISMA DO CONCEITO DE
“PRECARIADO”.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Ronaldo Alencar dos Santos

SANTA RITA
2019

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M775r Monteiro, Pedro Juan de Sousa.

A reforma trabalhista de 2017 e a terceirização: uma análise do fenômeno terceirizante sob o prisma do conceito de "precariado". / Pedro Juan de Sousa Monteiro. - Santa Rita, 2019.
63f.

Orientação: Ronaldo Alencar dos Santos.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ.

1. Relações de trabalho. 2. Neoliberalismo. 3. Terceirização. 4. Reforma Trabalhista. 5. Precariado. I. Santos, Ronaldo Alencar dos. II. Título.

UFPB/CCJ

PEDRO JUAN DE SOUSA MONTEIRO

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO
FENÔMENO TERCEIRIZANTE SOB O PRISMA DO CONCEITO DE
“PRECARIADO”.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Aprovado em _____ / _____ / _____ /

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ronaldo Alencar dos Santos

Orientador

Prof. Me. Gênesis Jácome Vieira Cavalcanti

Membro Avaliador

Profa. M^a. Ana Isabella Bezerra Lau

Membra Avaliadora

Dedico esse trabalho aos meus pais:
Waldiris Dantas Monteiro (*in memorian*) e
Francisca Marta de Sousa Monteiro, por
todo o esforço para que eu chegasse até
aqui.

A tio Tatá (*in memorian*) por ter me feito tão
feliz e me ensinado tanto.

A Clarisse Campos Lacerda, por ser o
repouso e a força no meu caminho.

AGRADECIMENTOS

A Deus. Embora crítico as religiões enquanto instituições, sei bem o limite da fé e a ciência e permaneço, firme nas críticas, mas, cristão e grato a Jesus Cristo e a Nossa Senhora por todas as mudanças na minha vida!

Aos meus pais. A minha mãe, Sra. Marta, o amor mais puro, eterno e verdadeiro que eu conheço nessa vida, o meu pai Sr. Waldiris (in memorian), pela visão crítica de mundo, por me despertar o gosto pela leitura, pelo bom gosto e as indicações que me formaram intelectualmente (você sempre estará em meu coração, pai!).

A minha companheira. Clarisse, amiga de todas as horas, o meu repouso, o conselho amigo, as palavras duras e necessárias, o presente de Deus em minha vida. A meu sogro Sr. Pedro e minha sogra dona Patrícia por me acolherem como um filho.

A meus irmãos, Pablo, Ramon e minha irmã Paloma, assim como meus cunhados João, Douglas e George, além de minha cunhada Kátia, por sempre acreditarem no meu potencial, suas palavras sempre ecoam em mim quando o cansaço quer me vencer.

A meus tios e tias, em especial a tio Tatá (só eu sei o quanto ele queria me ver colando grau! Essa conquista é nossa, tio!), a minha “segunda mãe” tia Neneida, tia Débora, e minha avó, Dona Cecinha a pessoa com o coração mais doce que eu conheço nessa vida.

As alegrias que eu testemunhei crescendo: meu sobrinho Vinicius, minha sobrinha Julya, minha afilhada Juana, meu afilhado Heitor!

Ao campus de Santa Rita pelo curso incrível! Destaco na minha caminhada as contribuições dos professores: Ronaldo, meu orientador, pelas indicações, pelas sugestões, e por me conduzir a feitura desse trabalho. A Giscard, Ulisses, Alex Taveira, Adriano Godinho, Demétrius, Paulo, Gutemberg, Mouzalas, Allana e Daniela, por marcarem positivamente minha trajetória acadêmica.

Aos funcionários e servidores do DCJ, em destaque a Netão (meu freguês alviverde), Dona Rose, Bruno (fluminense sofredor) e a Genivalber (São Paulino sofredor).

Aos amigos do curso de história, aos colegas da Semhab (a destaque de Susi, Adriana, Jorge, Gilney, Juliana, Jandeilson, Marcelo, Zé Carlos, Tati, Rafaela, Alex,

Hélen, Luciano, Wellington...) e aos colegas de trabalho do IBGE por toda compreensão e ajudas com o difícil período de feitura da presente pesquisa.

E finalmente, aos meus amigos de curso sem os quais jamais conseguiria chegar até aqui: João, Dorian, Juliana, Malu, Guilherme (boneca traidora!), Tainara, Hermano, Felipe, Custódio, Sgt. Wellllington, Tibério, Marcelo, Gabriel, Rafaela, Larissa, Karol, Nathalia, Rosilene, Bebel...

Mas, é preciso que se destaque desses, o meu clã: “OGA” (piada interna), os parceiros de apresentações de seminários, de desabafos, cachaças e risadas. Em um ambiente acadêmico cada vez mais marcado por intrigas, rusgas e estresses, quem encontra pessoas que possam ser chamadas de “irmãos”, pode dizer que encontrou um “tesouro” (risos). A “Marcão” (Marcos Túlio), a primeira amizade do curso, nos rolês das caronas desde o p1, o cara que viajou 372 km pra me ver casado (doido?), obrigado por tudo, jamais terminaria esse curso sem sua força man. A “Dudu” (José Eduardo), por toda a força, pelos conselhos, pelas caronas, pelas cachaças da vida, pelas conversas sobre a política brasileira, por todo o empenho e indignação, obrigado Dudu! E ao “Kiko” (Ricardo Luiz), a alegria do curso, o meu freguês no dominó, o riso fácil, o meu exemplo de dedicação e perseverança, obrigado “Kiko”.

A todos e todas que direta e indiretamente me ajudaram a chegar até aqui e que essa mente cansada e esgotada não consegue contemplar no momento: obrigado, carrego no coração as mensagens positivas e as negativas, elas foram o combustível necessário para chegar até aqui.

RESUMO

O presente trabalho se insere dentro do contexto da crise econômica presenciada na contemporaneidade no Brasil, consistindo em um estudo acerca dos impactos jurídicos e sociais que a Reforma Trabalhista de 2017 causou a classe dos trabalhadores terceirizados brasileiros, especialmente os “precarizados”. O problema de pesquisa consiste em entender se essa Reforma fora uma manifestação do receituário neoliberal de trabalho precarizado. Buscou-se fazer uma pesquisa teórica com abordagem crítica de jurisprudência, legislação e doutrina pertinente ao tema, cruzando as informações obtidas com a leitura de livros e artigos de outras áreas das ciências humanas, tais como sociologia, história e psicologia. Objetivou-se entender a Reforma Trabalhista de 2017 como uma estratégia neoliberal, procurando analisar, os argumentos e discursos que a orientaram e também como se deu a construção acadêmica do conceito de “precariado” e os seus problemas decorrentes. Quando a organização da pesquisa, inicialmente foi feito um estudo sobre o percurso historiográfico do conceito de “precariado”, depois, discutiu-se sobre a ideologia orientadora da Reforma, posteriormente debateu-se sobre as principais mudanças no ordenamento jurídico brasileiro. Adiante, discutiu-se acerca dos principais elementos que caracterizam o instituto do fenômeno da terceirização brasileira, para por fim, discutir quais elementos da terceirização foram alterados com as leis 13.429/2017 e 13.467/2017, procurando demonstrar os seus sintomas sociais e jurídicos alterados.

Palavras chave: Relações de Trabalho. Neoliberalismo. Terceirização. Reforma Trabalhista. Precariado.

ABSTRACT

The current work is inserted within the context of the economic crisis witnessed in Brazil today, consisting of a study about the legal and social impacts that the 2017's labor reform caused to Brazilian outsourced workers, especially the "precariat". The main problem in that research consists in understanding if that Reform was a manifestation of the neoliberal prescription of the precarious labour. A critical analysis of the jurisprudence, legislation and doctrine pertinent to the theme, was sought to make, crossing the information obtained by books and articles from other areas of the humanities, such as sociology, history and psychology. We want to understand the Trabalhist Reform of 2017 as a neoliberal strategy, by making an analysis of the arguments and speeches that guides it, as well the academic construction of the concept of "precariat" and its problems. Initially was made a study of the historiographical path of the "precariat" concept, then, in order to better clarify the purpose of the work, a study of the labor reform and its main changes in the Brazilian legal system was also made. Ahead a discussion was made about the main elements that characterize the phenomenon of Brazilian outsourcing. All this to, finally, discuss which elements of outsourcing have changed by laws 13.429/2017 and 13.467/2017, aiming to demonstrate the altered social and legal symptoms.

Keywords: Labor relationship, Neoliberalism, Outsourcing, Labor Reform, precariat

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CRFB88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de pesquisa Aplicada Econômica

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PIB – Produto Interno Bruto

PLC – Projeto de Lei da Câmara

PTRs – Programas de Transferência de Renda

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 O PRECARIADO: DO PERCURSO DE SUAS TRADIÇÕES A SEU ENTENDIMENTO ENQUANTO UM CONCEITO HÍBRIDO.....	15
2.1 OS PERIGOS DO PRECARIADO.....	24
3 O CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017.....	27
3.1 OS ARGUMENTOS POLÍTICOS E ECONÔMICOS QUE ORIENTAM A REFORMA.....	28
3.2 SÍNTESE DAS PRINCIPAIS MUDANÇAS ADVINDAS COM A REFORMA	31
3.2.1 DAS ALTERAÇÕES NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO	31
3.2.2 DAS ALTERAÇÕES NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	32
3.2.3 DAS ALTERAÇÕES NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	34
4 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	36
4.1 TERMINOLOGIA.....	36
4.2 CONCEITO.....	36
4.3 O HISTÓRICO JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	37
4.4 DIVISÃO, CARACTERÍSTICAS E EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	40
4.5 DA RESPONSABILIDADE: REGRA GERAL.....	43
4.5.1 RESPONSABILIDADE DO TOMADOR PÚBLICO.....	44
5 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: DOS PROBLEMAS JURÍDICOS AOS PROBLEMAS SOCIAIS.....	46
5.1 OS PARÂMETROS JURÍDICOS ORIENTADORES DA TERCEIRIZAÇÃO.....	46
5.2 A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017: OS PROBLEMAS DE ORDEM CONSTITUCIONAL.....	47
5.3 OS PROBLEMAS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO: O CRESCIMENTO DO PRECARIADO BRASILEIRO.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS.....	58

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como ponto de partida as diversas inquietações suscitadas durante o percurso da disciplina Direito do Trabalho I, oportunidade na qual fora apresentada a teia jurídica que compõe o arcabouço protetivo do trabalhador brasileiro, especialmente a base principiológica montada em função da proteção ao hipossuficiente. Sendo o trabalho uma das atividades mais importantes na realização do homem em sociedade, o estudo da disciplina sempre esteve ligado a uma visão crítica do saber jurídico, impulsionada pelas primeiras experiências acadêmicas do curso com história, antropologia, sociologia, psicologia e filosofia jurídica.

Posteriormente, com o aprofundamento dos estudos sobre a temática, a partir do curso da disciplina de Prática Trabalhista, aumentou-se o interesse quando se verificou como o Direito do Trabalho elencado no ordenamento jurídico brasileiro parece nadar à deriva quando se presencia alguns ocorridos em audiências trabalhistas.

Ademais, através dos estudos empreendidos na disciplina de Direito Econômico podemos perceber como se deu a trajetória econômica mundial da passagem do século XIX até o século XXI, e aprofundar o conhecimento sobre o profundo aceleramento das fragilidades sociais acentuadas com as políticas neoliberais. A partir de tais provocações, surge a necessidade de analisar como a estrutura jurídica brasileira vinha se comportando diante de tal contexto.

O Brasil, enquanto Estado de Direito, apresenta um conjunto normativo de proteção dedicado às parcelas das sociedades que se enquadram como pessoas a serem “protegidas”, previsto no texto da Constituição Federal. Destarte, o Direito brasileiro tem pensado formas de proteger aqueles considerados “socialmente vulneráveis”, isso é: o consumidor, o idoso, a criança, o adolescente, as mulheres e, conforme será estudado na presente pesquisa, o trabalhador.

O complexo das normas jurídicas associadas à realidade trabalhista brasileira se apresenta como o resultado de um longo processo histórico dos preceitos capitalistas e, nas últimas décadas, sob a regência neoliberal, sofre diversas modificações.

No bojo dessas interações ascendem novas formas de relações de trabalho, reformulando estruturas até então bem definidas e trazendo novos fenômenos

sociológicos necessários de serem entendidos, no estudo em comento, pensaremos os desdobramentos do “precariado”.

O retrato econômico brasileiro das últimas décadas demonstra o quanto o país se viu enfrentando crises. Não custa lembrar, apenas no plano econômico, no período que compreende a Constituição de 1988 até a contemporaneidade, tivemos, como alguns exemplos, episódios de enfrentamento da superinflação, da desindustrialização e desemprego.

Nesse sentido, a presente investigação se insere no contexto sócioeconômico da atual crise econômica pela qual o Brasil atravessa. Crise essa sentida em todo o globo, e por assim se manifestar, possui a natureza de “estrutural”.

Como estratégia para estancar a sangria econômica pelo qual o país atravessava, em 2017, foram propostas diversas medidas, coube a nós, tratar acerca da chamada “reforma trabalhista” com a proposição da lei n. 13.467/2017. O que se observou a partir de então foi um amplo aceleramento das transformações das relações de trabalho, especialmente para a classe dos trabalhadores terceirizados.

A pergunta que se faz é: a Reforma Trabalhista, utilizada como uma das soluções a essa gravíssima realidade social e econômica pela qual o Brasil passava (e ainda passa), poderia ela (em especial alusão ao trabalho terceirizado) ser compreendida como a aplicação do receituário neoliberal de trabalho precarizado?

Assim sendo, propõe-se fundamentalmente responder como se deu a configuração social e jurídica do instituto da terceirização trabalhista no contexto do universo maior da reforma trabalhista brasileira, compreendendo-a como estratégia da política neoliberal que insere o trabalhador brasileiro na categoria teórica conhecida como de “precarização” das relações de trabalho.

A fim de descortinar as profundas modificações advindas com a Reforma Trabalhista de 2017, objetiva-se analisar os discursos e argumentos utilizados que orientaram a criação da lei 13.467/2017. Também se objetiva, quando da análise da análise sociológica, apresentar o conceito de “precariado” e como ele se opera frente a realidade brasileira, tecendo considerações acerca de suas relações com os terceirizados brasileiros.

A relevância da pesquisa está em contribuir na compreensão de algo que é tão caro a sociedade brasileira, isso é, suas relações de trabalho. A pesquisa se justifica assim por lançar elementos na análise da categoria dos terceirizados, e entendê-la

sob o enfoque do conceito de “precariado” e os desdobramentos que ele suscita na sociedade brasileira.

Quanto a metodologia, o trabalho é fruto de uma pesquisa teórica que busca produzir uma interpretação específica sobre um fenômeno social concreto: A terceirização como precarização das relações de trabalho. Para tanto, parte da compreensão da ciência jurídica enquanto sistema de pensamento integrado a outros campos do conhecimento humano. Pensamos o saber jurídico enquanto um emaranhado inherentemente interdisciplinar, de tal compreensão, o Direito só é compreendido quando em sua interação com outros campos da própria disciplina e de outras áreas das “ciências” humanas. Assim, na presente pesquisa procuramos fazer um diálogo das relações de trabalho junto as contribuições do Direito Econômico, Direito do Trabalho, e também aspectos específicos da Sociologia e Historiografia. Basicamente o presente trabalho tratou de uma abordagem crítica da legislação e jurisprudência trabalhista à luz de pesquisas bibliográficas de livros, artigos e doutrinas pertinentes a temática.

Assim sendo, no primeiro capítulo procuramos fazer uma apresentação do conceito de “precariado” a partir das diversas tradições sociológicas internacionais e brasileiras, procurando demonstrar os problemas de seu aparecimento.

No segundo capítulo, tratamos de discutir o plano de fundo da reforma trabalhista de 2017 operacionalizada com a lei 13.467, tratando dos argumentos levantados para sua justificação, e traçando, resumidamente, alguns aspectos gerais das modificações para as relações de trabalho, nos planos individuais, coletivos e processuais.

Adiante, no terceiro capítulo, apresentamos a partir da leitura de doutrinas trabalhistas críticas, como o instituto da terceirização está inserido no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, procuramos tratar de sua terminologia, seu percurso histórico legislativo (salientando que as mudanças decorrentes da reforma foram tratadas no último capítulo), e suas características.

Por fim, no último capítulo, empenhamo-nos de tratar as principais mudanças que a reforma promoveu para o instituto da terceirização, buscando fazer uma análise crítica de seus desdobramentos nos aspectos jurídicos e sociais.

2 O PRECARIADO: DO PERCURSO DE SUAS TRADIÇÕES A SEU ENTENDIMENTO ENQUANTO UM CONCEITO HÍBRIDO

A problematização que envolve o conceito de “precariado” suscita que façamos primeiramente um apanhado de seus sentidos e significados através dos discursos. É fundamental para compreendermos a vastidão do mesmo, destacar que há uma longa tradição que se debruça sobre o precariado e suas derivações.

Basicamente, o precariado é um conceito advindo da sociologia francesa, sendo ressignificado em diversas tradições epistemológicas e em diversas áreas das ciências humanas, sobretudo, dentro da própria sociologia, mais especificamente na “sociologia do trabalho”.

Robert Castel (1998), fora o primeiro estudioso a se inclinar nessa categoria de interpretação. Segundo Standing (2014), não foi ele o primeiro a empregar o termo “precariado” como ideia de observação, pois, já nos anos 1980, a sociologia francesa o utilizou para denotar trabalhadores temporários, e embora seja uma característica importante a ser inserida, ela por si mesma, não dá conta da vastidão que a definição exige.

É salutar delinear essas questões para deixar claro que não se trata de um conceito estático, engessado. Pelo contrário, conforme avançam as mutações das relações trabalhistas, novos contornos vão deixando sua feição, e a ciência humana procura analisá-lo a partir da amplidão de suas consequências. Aliás, essa tem sido uma tônica dentro da sociologia do Trabalho, campo do qual o precariado vem sendo desenvolvido de maneira mais problematizada. Nos dizeres de Francisco Beckenkamp Vargas (2016, p.321):

No âmbito da sociologia, o trabalho tem sido considerado mais do que uma simples atividade social, dentre outras. As investigações em torno das transformações do mundo do trabalho têm se apresentado e se caracterizado como análises de transformações estruturais profundas, que levam em consideração o conjunto da vida social. É nessa qualidade que o fenômeno da precariedade do trabalho também tem sido considerado.

De acordo com Vargas (2016), é na década de 1990 que os estudos sob a perspectiva da precarização do trabalho se ampliam. Há uma percepção geral de que os mecanismos de gerência do trabalho, a forma de organização e coordenação das relações trabalhistas resultam nos fundamentos de um processo de fragilização da classe trabalhadora. Nesse sentido, Castel (1998), propondo a análise da questão

social, entende que a precarização do trabalho é o fundamento maior de uma fragilização social, essa vulnerabilidade estudada pelo sociólogo francês, constitui para ele a “nova questão social”.

Já na tradição anglo-saxã, Guy Standing (2014) trouxe importantes estudos sobre o precariado analisando-o sob o cenário europeu a partir das consequências advindas da crise Pós-fordismo, Keynesianismo e posteriores ditames neoliberais.

Ele dirá que a década de 1970 exponenciou uma tendência de uma parcela de economistas no sentido de garantir que crescimento e desenvolvimento passavam pelo grau de competitividade que um país poderia conferir ao mercado (STANDING, 2014).

Era a agenda neoliberal que ganharia, paulatina e hegemonicamente o *modus operandi* econômico de praticamente todas as nações mundiais, das superpotências aos países com economias mais modestas (HARVEY, 2014).

Esse credo rezava que uma das premissas necessárias para se chegar a esses níveis de competitividade era a de “flexibilizar” o mercado de trabalho, fato que desbocou na transferência da instabilidade e dos riscos para os trabalhadores e suas famílias. E em decorrência disso: “O resultado tem sido a criação de um “precariado” global, que consiste em muitos milhões de pessoas ao redor do mundo sem uma âncora de estabilidade”. (STANDING, 2014, p. 15)

O grande símbolo que o autor utiliza para demonstrar a materialização do precariado na contemporaneidade é o exemplo da cidade italiana de “Prato”, o caso dessa cidade descortina o palco de transformações que se verificam em vários lugares do mundo.

Prato sofrera significativas mudanças em sua lógica de trabalho no intervalo de pouco mais que duas décadas. Até 1989, essa cidade era quase que totalmente formada apenas por nativos, mas, com a vinda de alguns chineses, e com a nova lógica de mercado em algumas fábricas inauguradas por esses, tal panorama fora alterado drasticamente para no ano de 2008 a cidade italiana próxima a Florença, demonstrar um quadro compositivo de um quinto de chineses na sua população e cerca de 4.200 empresas do velho oriente em seu território.

Vale dizer que a maioria desses chineses vinham até a cidade para trabalharem de maneira ilegal, sem o respaldo do visto de trabalho para tal, contudo, embora notada essa situação, a vista grossa para com eles se deu tanto por essas empresas

contribuírem para a economia local, quanto ao fato desses trabalhadores laborarem em condições de inexistência de direitos sociais. Eram vistos, mas, “tolerados”.

A grande implicação dessa situação é que a indústria local da cidade de Prato fora engolida para se adequar a lógica das firmas chinesas, tendo que paulatinamente demitir em massa, repor trabalhadores em condições mais precárias, quando não, muitas levadas a falência, e com o falimento, desemprego, caos social, insatisfação que culmina em episódios de xenofobia, dentre outros problemas. Portanto, o seu exemplo é símbolo que representa o crescimento do precariado e parte de alguns problemas que essa classe traz para o mundo.

Standing dirá então que o precariado é um “filho” da globalização. Esse filho começou a ser gestado na passagem da década de 1970 para a 1980 e os seus genitores foram as decorrências da implantação das medidas políticas e econômicas lastreadas no neoliberalismo, corrente que dominou a mentalidade política da quase totalidade do globo. Sobre essa questão, esclarece David Harvey (2014, p.12-13):

Houve em toda parte uma empática acolhida ao neoliberalismo nas práticas e no pensamento político-econômicos desde os anos 1970. A desregulação, a privatização e a retirada do Estado de muitas áreas do bem-estar social têm sido muitíssimo comuns. Quase todos os Estados, dos recém criados após o colapso da União Soviética às social-democracias e Estados do bem-estar social ao velho estilo, como a Nova Zelândia e a Suécia, adotaram, às vezes voluntariamente e em outros casos em resposta a pressões coercitivas, alguma versão da teoria neoliberal e ajustaram ao menos algumas políticas e práticas aos seus termos. [...] Em suma, o neoliberalismo se tornou hegemônico como modalidade de discurso e passou a afetar tão amplamente os modos de pensamento que se incorporou às maneiras cotidianas de muitas pessoas interpretarem, viverem e compreenderem o mundo.

Em suma, os neoliberais indicavam “medidas drásticas” ante a iminente situação caótica por desemprego em massa, desindustrialização, falta de investimento, etc... Propuseram então a redução de títulos de crédito, a “domação” dos sindicatos e especialmente uma série de flexibilizações no âmbito do Trabalho, essa última, consolidada já na década de 1980. Acerca das dimensões dessas flexibilizações, Standing (2014, p.22) nos informa:

A flexibilidade tinha muitas dimensões: flexibilidade salarial significava acelerar ajustes a mudanças na demanda, especialmente para baixo; flexibilidade de vínculo empregatício significava habilidade fácil e sem custos das empresas para alterarem os níveis de emprego, especialmente para baixo, implicando uma redução na segurança e na proteção do emprego; flexibilidade do emprego significava ser capaz de mover continuamente funcionários dentro da empresa e modificar as estruturas de trabalho com oposição ou custo mínimos; flexibilidade de habilidade significava ser capaz de ajustar facilmente as competências dos trabalhadores. [...] Em essência, a flexibilidade defendida pelos impetuoso economistas neoclássicos significava, sistematicamente, tornar os funcionários mais inseguros, o que

afirmavam ser um preço necessário para a manutenção do investimento e dos empregos.

O resultado da expansão da globalização aliada as medidas tomadas no sentido à essas flexibilizações fizeram nascer milhões de pessoas em situações de insegurança no trabalho, explodindo ainda mais as questões da desigualdade, e com essas os diversos problemas derivados. Em síntese, o resultado foi o da aparição de um precariado, uma classe que para ele sequer pode ser equiparada a classe trabalhadora ou proletariado, porque essas pressupõem uma certa garantia de rol de direitos e estabilidade que os precariados desconhecem (STANDING, 2014).

Guy Standing (2014) defende a necessidade de avançar na compreensão das novas realidades trazidas para o século XXI, pois, talvez o “vocabulário” que utilizamos já não dê conta das alterações trazidas por esses processos que tratamos no presente trabalho, é necessário um vocabulário que dê conta da complexidade das relações de classes que estamos envoltos na lógica de mercado contemporâneo.

De maneira bem resumida, o autor define o precariado como a decorrência do adjetivo “precário” adicionado ao substantivo “proletariado”. É oportuno dizer que o termo é utilizado em diversas partes do mundo. Na Itália, pressupõe o trabalhador que labora com baixos salários e tarefas sazonais; na Alemanha, além desses trabalhos temporários, o precariado pressupõe até mesmo uma massa de desempregados sem perspectivas, todavia, o seu uso implica em ir além de baixa renda e estabilidade, implica também em uma falta de identidade, em uma apatia, em uma tibieza, em não se enxergar vinculado a nada, estão os precariados sem vínculos entre si, sem laços de relações de afetividade, diferente do trabalhador de baixa renda, alguns trabalhos embora menos remunerados permitem a possibilidade de uma carreira com promoções, com indivíduos associados e sindicalizados em iguais situações, o precariado não dispõe de tal.

Ainda adiciona que o precariado é desprovido de sete formas de garantias de trabalho, a saber: garantia de mercado de trabalho (isso é, segurança de ter uma boa relação de renda/salário adequada ao seu trabalho), garantia de vínculo empregatício (proteção contra dispensas arbitrárias), segurança no emprego (possibilidade de ascensão em termos de status e renda), segurança do trabalho (nesse caso, ele fala em condições de saúde e normas de proteção ao trabalho), garantia de reprodução de trabalho (a possibilidade de se reciclar, aprender/modificar durante o trabalho, fazer estágios, aperfeiçoar habilidades...), segurança de renda (isso é, uma proteção para

que a renda seja adequada, certa, com mecanismos de acréscimo além da inflação) e garantia de representação (que são os casos dos sindicatos e do direito à greve). Em resumo ao que fora exposto:

O precariado não se sente parte de uma comunidade trabalhista solidária. Esse fato intensifica um sentimento de alienação e instrumentalidade no que ele tem de fazer. As ações e atitudes derivadas da precariedade tendem ao oportunismo. Não há “sombra de futuro” pairando sobre suas ações, para lhes dar um senso de que o que dizem, fazem ou sentem hoje terá um forte ou obrigatório efeito em suas relações de longo prazo. O precariado sabe que não há nenhuma sombra do futuro, da mesma forma como não há futuro no que eles estão fazendo agora. Estar “fora” amanhã não seria uma surpresa, e sair talvez não fosse ruim, caso outro trabalho ou uma explosão de atividade surjam no horizonte. (STANDING, p.31, 2014).

É cediço deixar claro que não dá para homogeneizar o precariado. Ele vai do jovem que consegue o seu primeiro “bico” de emprego, a mãe solteira que se “vira” para complementar a renda do mês, ao idoso que aceita qualquer trabalho ante a sua idade, enfim, o precariado atinge todas as faixas etárias, ambos os sexos, diversos ambientes, e embora sejam e possuam histórias diferentes, congregam entre si os sentimentos comuns de um labor instável, precário e sazonal. Infelizmente, as “estatísticas trabalhistas e econômicas não são apresentadas de uma forma que nos permitiria estimar o número total de pessoas no precariado, e muito menos o número nas variedades que compõem suas categorias” (STANDING, p. 34, 2014).

Em síntese é possível exprimir o precariado de Standing enxergando uma porção significativa de pessoas que se sujeitam a trabalharem em serviços deficientes e inseguros dos quais pouco acrescentarão ou darão alguma perspectiva mínima de identidade ou carreira desejada.

No Brasil, há significativos avanços nos estudos sobre o fenômeno do precariado e suas derivações que ajudam na sua compreensão¹, destacam-se, no presente trabalho, as contribuições apontadas por Giovanni Alves (2012) e Ruy Braga (2012)².

¹ Ruy Braga (2012, p.20) traz um importante apanhado dos estudos sócio/históricos das relações trabalhistas no Brasil, dentro desses convém destacar: ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005; _____ **Os modos de ser da informalidade**: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. Rio de Janeiro: Revista Praia Vermelha, v. 20 n° 1, 2010; Além de DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica. São Paulo, Boitempo, 1999;

² No presente trabalho, a despeito de estarmos cientes da feitura de outro trabalho mais recente do autor, salientamos a opção em utilizar apenas as reflexões contidas no livro: BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

Em sua explanação sobre o tema, Giovani Alves (2012) irá pensar a partir de inspirações marxistas. Para ele, o precariado constitui-se de uma parte do que vem a ser a classe social do proletariado, ao tratar do precariado como uma “camada do proletariado”, e não uma nova classe, ele se distancia tanto de Guy Standing quanto de Ruy Braga.

O termo “precariado” possui significados bastante controversos. Por um lado, Ruy Braga em seu novo livro: A política do precariado (Boitempo, 2012) considera o precariado como sendo o “proletariado precarizado”. Por outro lado, Guy Standing no livro *The precariat* (Bloomsbury, 2010) não considera o precariado como proletariado, mas sim uma nova classe – “*the new dangerous class*”. Eu tenho utilizado o conceito de “precariado” com uma significação sociológica bem específico (ALVES, 2012) (grifos do autor).

Ele argumenta que o século XXI e o seu andar dentro da lógica do modo de produção capitalista trazem uma série de alterações para o mundo do trabalho, especialmente para a classe do proletariado, e é nesse meio que o precariado está inserido, como parte dela, mas, não como uma nova classe como defende Standing (2014), tampouco se confundindo enquanto “proletariado precarizado” tal qual Ruy Braga (2012). Em seus dizeres:

Primeiro, ele não constitui uma nova classe social, mas sim uma nova camada da classe social do proletariado. No século XXI, o proletariado como “classe” social amplia-se e diversifica-se, cada vez mais, no plano sociológico. Na medida em que se desenvolve o modo de produção capitalista e dissemina-se a lógica do trabalho abstrato pela vida social, universaliza-se a condição de proletariedade. [...] Depois, o precariado não pode ser meramente identificado como “proletariado precarizado” pois considerá-lo assim, significa perder a especificidade da categoria social de precariado. Na verdade, precariado diz respeito a uma ***nova camada da classe social do proletariado constituída especificamente por jovens-adultos altamente escolarizados imersos em relações de trabalho e emprego precário***. Portanto, o conceito de precariado implica o cruzamento das determinações de ordem geracional, educacional e salarial (ALVES, 2012) (grifos nossos)

Em resumo, o precariado na visão do autor, consiste na junção de três determinações “histórico-concretas”: em primeiro lugar, a expansão da oferta do ensino superior e pós-graduações produziu nas últimas décadas uma enorme massa de “jovens-adultos” extremamente escolarizados, dotados de sonhos de ascensão profissional e cercados de expectativas em suas carreiras; em segundo lugar, a constatação da realidade imposta pela dinâmica dos ditames de um mercado global altamente “financeirizado” incapaz de absolver esse quantitativo de trabalhadores qualificados, fazendo-os a “aceitarem” o que vier, nem que para isso sujeitem-se a trabalhos precarizados, e por fim, o que ele chama de “farsa ideológica do capitalismo

de bem-estar”, que consiste em convencer a possibilidade de harmonizar algo que é incompatível, que é a lógica de economia de mercado sob o prisma da “financeirização” com a promessa de bem-estar social (ALVES, 2012).

Alerta ainda que o problema, para o sujeito precariado, não se adstringe apenas a questões de cunho social, não é, portanto, um problema “apenas” social (restritos ao mundo do trabalho, como salários baixos, jornadas longas, falta de perspectivas de ascensão...), é também um problema existencial, ao passo que interfere em suas individualidades, suas aspirações de vida que vão para além de suas possibilidades profissionais, pois, projetar, por exemplo, viver junto a alguém? E se viver, é possível ter filhos? Que aspiração de vida, esse enquadramento lhe permite?

É necessário, como adiantado, tratar da maneira como Ruy Braga (2012) aborda a questão do precariado. Em seu livro, ele basicamente resgata o conceito da sociologia cujo maior expoente (ou pelo menos o pioneiro) fora Robert Castel, vê as transformações incorporadas pela tradição anglo-saxã e procura reconstruí-lo a partir de leituras marxistas, tanto do próprio Karl Marx (1818-1883) quanto dos “neomarxistas” a exemplo de Antonio Gramsci (1891-1937) e Edward Thompson (1924-1993).

Assim sendo, ele vai apoiar o seu conceito de precariado a partir do conceito de superpopulação relativa de Marx (1988) e a interpretação de seu exército fiscal de reserva a luz do construtivismo de Gramsci, procurando analisar não apenas os aspectos sociais da classe, mas, também sua “práxis”, suas reflexões políticas, o seu “fazer-se”. Dessa forma, pensa a classe na perspectiva “dos debaixo”³, diante disso,

³ A abordagem sob o prisma da “história dos debaixo” advém das importantes contribuições do marxismo anglo-saxão surgidos na segunda metade do século XX, dos quais destacam-se os trabalhos de Eric Hobsbawm e Edward Thompson. A grosso modo, essa perspectiva consiste na análise das experiências humanas a partir da visão “protagonista” do próprio sujeito envolvido nela, “os de baixo”. Essa abordagem, dentro da historiografia, se destacou como um contraponto ao viés da escola metódica de conceber a história, a qual privilegiava apenas a “história oficial”, portanto, só era história o que os documentos oficiais nos traziam de informação, desprezando os relatos e experiências de outros “protagonistas” da história: basicamente, homens e principalmente mulheres menos abastados, sem cargos de “prestígio” na lógica de poder daquela sociedade, enfim, pessoas propositalmente “esquecidas”. Portanto, assim como nas contribuições da Escola dos Annalies, a “história social inglesa” (ou o marxismo inglês) representam a quebra de paradigma no modo de conceber a análise dos fenômenos humanos, a abordagem “dos debaixo” é uma expressão da contribuição dessa última. Sobre isso consultar: HOBSBAWM, Eric. Da história social a história da sociedade. In: **Sobre história.** 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. p. 82-105; THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa:** a árvore da liberdade. 6. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011. v.1.

vai analisar a forma que ela se mobilizou ao longo da história brasileira ante aos avanços dos ditames do capital em suas vidas.⁴

O conceito de superpopulação relativa de Marx (1988) no qual ele ressignifica, consiste basicamente em separar alguns grandes grupos: um primeiro de população flutuante, que seria aquela parte da classe trabalhadora marcada pela oscilação. São trabalhadores sem lastro, que entram e saem velozmente do mercado de trabalho, porque há dentro desse uma lógica de contratações e recontratações muito rápidas. Depois a população latente, que é a fração de trabalhadores jovens não industriais. Aqueles jovens que estão no campo e querem migrar para o meio urbano, estão à espera de uma oportunidade, também aqueles que estão na informalidade em ocupações sem o mínimo de garantias e direitos e que almejam movimentarem-se ao mercado formal. A população estagnada, que são trabalhadores que estão em níveis degradantes de existência, ou até mesmo de subsistência. São aqueles inseridos em péssimas condições de trabalho, para Marx eles se “reproduzem” de maneira “anormal”, seus salários são tão baixos que sequer conseguem se reproduzir enquanto seres “normais”.

No seu conceito de precariado, Ruy Braga (2012) põe para fora do recorte por um lado a parte da classe trabalhadora qualificada, aqueles setores que em sua visão possuem mais poder de barganha, detêm, pelas suas capacidades, certa autonomia e poder e que geralmente são bem remunerados (e é por justamente fazer esse recorte que ele se distancia da discussão que Giovanni Alves propôs), por um outro lado está fora a população pauperizada e o lumpenproletariado de Marx (1988), que consiste naqueles que o mesmo chamava de uma espécie de “exército de inválidos”, são trabalhadores que estão fora da lógica capitalista, dentro do contexto do século XIX em que Marx esteve envolto, eram aquelas pessoas que adquiriam alguma condição mínima de existência quando conseguiam algum dinheiro a partir da mendicância, de furtos e golpes. Conforme o autor:

Ao decair para o pauperismo, esses trabalhadores deixam de cumprir qualquer função relevante relacionada à exploração econômica de classe, conformando-se com aquilo que Marx chamou de “o asilo dos inválidos do exército ativo dos trabalhadores e o peso morto do exército industrial de reserva” (BRAGA, 2012, p.19)

⁴ Sem embargo de reconhecer a importância de tratar o fenômeno do precariado (e no caso em questão, posteriormente, a terceirização) a partir dessa perspectiva, não desenvolveremos o presente trabalho dessa forma, muito embora, tal visão possa ser abarcada em trabalhos posteriores.

Além de sua discordância com relação ao recorte proposto por Giovanni Alves, Ruy Braga se opõe frontalmente as proposições de Standing e Castel. Sua crítica reside no fato desses autores entenderem o precariado como uma condição exterior à relação salarial, o primeiro inclusive, considera o precariado como uma classe a parte. Em sua visão:

Ao contrário, entendemos que em decorrência da mercantilização do trabalho, do caráter capitalista da divisão do trabalho e da anarquia da reprodução do capital, a precariedade é constitutiva da relação salarial. Consequentemente, o precariado não deve ser interpretado como o antípoda do salariado, o seu “outro” bastardo ou recalado. Na realidade, ele é a própria condição de existência do salariado (BRAGA, 2012, p.17).

Apresentada essas discussões, cumpre-nos reiterar que há uma extensa literatura que se debruça sobre o tema. Guardadas as devidas críticas e reconhecendo os limites impostos pelo próprio campo, procuraremos pensar o precariado a partir de possíveis convergências entre os autores, nesse sentido, entendemos pela sua natureza híbrida.

Não podemos nos furtar de dizer, em concordância com Braga (2012) e em contraposição a Standing (2014), que o precariado remete a própria relação salarial, é constitutivo dessa dentro da lógica do capitalismo, assim, não é o precariado uma nova classe como propôs o economista britânico, muito embora esse tenha certa razão sobre a necessidade de pensar um novo “vocabulário” que dê conta das transformações sociais, políticas e econômicas que essa sofreu em seu percurso histórico do século XX ao XXI.

Assim também, pensamos, que a crítica que Alves (2012) trouxe, trazendo trabalhadores com alto grau de escolaridade (e possíveis “vantagens” nas relações de trabalho devido a essa titularidade) para o centro do conceito é importante, mas, reduzir o precariado a essa “camada”, fatalmente deixaria uma imensa massa de trabalhadores de fora, ademais, suas preocupações para fora dos muros dos problemas meramente socioeconômicos são importantes e precisam ser pontuadas.

Portanto, o precariado precisa ser pensado a partir de todas essas especificidades. São trabalhadores que encontram-se em trabalhos “frágeis”, seus direitos trabalhistas (ou parte do que tem) são constantemente alvo de “flexibilizações”, são pessoas unidas em torno de uma situação fática (a precariedade), mas, incapazes (por uma infinidade de motivos dentro da lógica neoliberal) de se expressarem enquanto classe (ou mesmo de se reconhecerem

enquanto precarizados). Denotam pouca perspectiva quanto as suas carreiras, encontram-se desiludidos, mas, que, como bem alertou Standing (2014), se trata de uma “classe perigosa”, portanto, pensar sua condição de existência é fundamental antes que seja tarde demais.

2.1 OS PERIGOS DO PRECARIADO

Guardada as devidas discordâncias entre os autores, todos eles parecem convergir para o quão perigoso que pode vir a se tornar a manifestação do precariado.

Standing (2014), ao demonstrar como o neoliberalismo se consolidou sob a égide da competição extremada, nas flexibilizações desenfreadas, dentre outros sintomas, nos fez refletir sobre a aparição do “Estado darwinista” como decorrente do “Estado neoliberal”. Dentro dessa perspectiva temos a máxima da “sobrevivência do mais forte”. Pensando na fragilidade que é inata ao precariado, essa lógica darwinista se mostra extrema e potencialmente grave para qualquer país, pois, o limite entre “lutadores” e pessoas “desajustas”, propensas a serem corrigidas é muito próximo. Nos dizeres do economista britânico: “O precariado paira sobre a fronteira, exposto a circunstâncias que poderiam transformar seus membros de lutadores em desviantes e pessoas fora de controle propensas a ouvir políticos populistas e demagogos” (STANDING, 2014, p.201)

Tanto Robert Castel (1998) quanto Standing (2014) “acionam a sirene” para a propensão do precariado a serem cooptados por discursos demagogos, manipuladores, tão próprios das novas feições fascistas mundo afora.

Nesse sentido, o precariado pode ficar exposto ao que Standing retoma com a ideia de “Estado paternalista libertário” (um outro problema do precariado) de modo a dirigir as pessoas a tomarem “as melhores decisões”. Nessa idealização, o Estado agiria condicionando, “empurrando”, a uma determinada escolha. A história nos mostra o quão perigoso é isso quando observamos as experiências nazifascistas e os Estados autoritários do século XX, notadamente a segunda metade do período na América Latina.

Para ilustrar essas questões, ele coloca o que talvez possa ser vir a ser uma estratégia dos Estados nesse sentido. Ele demonstra que tem havido um exponencial crescimento de programas de transferência de renda (TCRs), especialmente na

América Latina, no qual o Bolsa Família brasileiro seja um deles. A lógica é a de concessão de pequenas benefícios estatais em troca de certos comportamentos.

Não se trata aqui de uma crítica ao programa bolsa família, mas, do perigo que isso pode trazer se nas mãos de um governante perigoso. Não custa lembrar que há pouco tempo atrás, segundo reportagem de Ranier Bragon (2018) o atual presidente brasileiro Jair Bolsonaro, à época no seu 3º mandato de deputado federal, afirmou a necessidade de pensarmos medidas públicas de controle de natalidade.

“Felizmente”, ao que parece, o presidente antes ferrenhamente crítico ao programa bolsa família tem agido, em tese, no sentido de “reforçá-lo”. Como forma de comemoração dos 100 primeiros dias de governo o governo federal anunciou o “13º do bolsa família” (FORTUNA, 2019), porém, diversas críticas se levantam quanto a imensa quantidade de cortes nos beneficiários (MADEIRO, 2019).

Standing (2014) trouxe ainda um caso na Índia que pode ilustrar melhor a questão. É que no país asiático fora estabelecido um programa de transferência de renda tendo como público alvo mulheres em situação de precarização econômica. A oferta residiria em dar dinheiro quando seu primeiro filho atingisse a maioridade, tendo como contrapartida a esterilização logo após o nascimento do próximo filho. Em outras palavras estamos falando em um programa de transferência de renda em troca de eugenia.

Outro problema advindo do precariado é visível como um dos sintomas mais marcantes que a farsa ideológica capitalista leva a crer: a de que com esforço e dedicação é possível obter sucesso. Giovanni Alves (2012) tratou o precariado a partir das experiências de pessoas altamente escolarizadas que se encontram dentro do precariado. Talvez estejamos caminhando para uma sociedade onde dedicação, esforço, trabalho duro, qualificação e escolaridade não compensem.

Segundo um estudo realizado pelo IPEA, a partir de dados do IBGE, divulgado em fins de 2018, cerca de 44% dos jovens com curso superior empregados, estão laborando em postos de trabalho de nível inferior. Houve um sensível e perceptível aumento do pessoal ocupado com diploma de curso superior, entretanto, essas ocupações não vieram acompanhadas de vencimentos compatíveis com sua escolaridade (COSTA, 2018).

Discorrendo sobre o assunto, em entrevista ao jornal “Estadão”, ao ser indagado sobre se valeria a pena se qualificar diante dessa lógica, Ruy Braga diz o seguinte:

Eu seria irresponsável de dizer que você tem pouca oferta de emprego qualificado, que o pessoal não deveria se qualificar. Então, individualmente, eu diria que tem de apostar na educação, na qualificação, na formação, na sofisticação de suas aptidões, tem de fortalecer a sua capacidade de enfrentar adversidade, ter uma disciplina mental. No entanto, o problema não é do indivíduo; é da estrutura, tanto a sócio-ocupacional quanto a econômica do País. O Brasil não consegue produzir emprego qualificado. O País entra em uma globalização, rifa os seus centros de pesquisa, os seus investimentos estratégicos, desarticula suas cadeias, manda importar um monte coisa do exterior sem um projeto nacional de desenvolvimento na indústria, que é um setor que realmente consegue acumular aquelas profissões intermediárias. Você desloca tudo isso para as finanças, fica complicado (ESTADÃO, S/D)

Esses são apenas alguns dos sintomas que o precariado pode vir a apresentar, portanto, é necessário pensar formas de conter as derivações que essa classe possa vir a oferecer, pois, na visão de Standing, é sobre ela que os discursos de uma extrema-direita que flerta com novas facetas do fascismo tem se apoiado nas eleições mundo afora.

3 O CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017

O ano de 2017 é singular na história da legislação trabalhista brasileira, pois ele traz o aparecimento de duas leis que alteram consideravelmente as feições da normatividade do Direito do Trabalho, a saber: as leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Mas, antes de chegar a elas, é necessário entender o contexto que culminou em suas feituras, assim sendo, partimos da premissa de que a crise na qual o Brasil enfrentava à época (e que permanece) parte de uma lógica da própria crise estrutural do capitalismo, crise essa, já problematizada antes de 2008 (MÉSZÁROS, 2000).

É fundamental entender que a tensão não se deu apenas no plano econômico. A pouco, a ex-presidente Dilma Vana Rousseff fora retirada do seu cargo de presidente de República na metade de seu segundo mandato (2014-2016), sendo substituída em um processo de impeachment pelo seu então vice Michel Temer, acentuando ainda mais um cenário político já extremamente hostil, ajudando a avolumar o clima de incerteza nos caminhos econômicos do país⁵.

José Luís Oreiro (2017) entende que esse momento iniciado a partir do segundo trimestre de 2014 pode ser considerado como o de maior queda de nível de atividade econômica brasileira desde o fim da segunda guerra mundial. Esse quadro pode ser auferido se cruzarmos com os dados publicados pelo IBGE que dão conta da retração de 7,2% do PIB se somarmos as diminuições dos anos de 2015 e 2016 (SARAIVA; SALES, 2017).

Não bastasse essa situação, antes de entrar em vigor a lei 13.467/2017, tínhamos no Brasil, de acordo com Baldez (2019), segundo o IBGE, uma taxa de desemprego por volta de 12,2% e 3,9% de pessoas desalentadas (aliás, passados cerca de um ano e meio da entrada da reforma até a divulgação dos resultados da pesquisa, os níveis de desemprego aumentaram de 12,2% para 12,4% e as taxas de pessoas que desistiram de procurar emprego também cresceu de 3,9% para 4,3%).

⁵ Há diversos trabalhos sejam eles jurídicos ou de outras áreas do conhecimento que discutem acerca da destituição descabida verificada nesse processo “ruptura institucional” (ou no bom português: golpe!), para mais detalhes sugere-se consultar: SOARES, Marcos Gustavo Antas Diniz. **Da inexistência de crime de responsabilidade por “pedaladas fiscais” no impeachment de Dilma Rouseff.** (Monografia de Graduação em Direito) – Departamento de Ciências Jurídicas – UFPB, Santa Rita, 2017.

É nesse cenário, sob esse pesado clima econômico que essas leis surgem. Elas foram parte da resposta a gravíssima crise que o Brasil enfrentava de 2015 (muito embora seja percebida já há alguns anos) em diante até a presente data. O antídoto, mais uma vez, fora abusar do receituário neoliberal, especialmente com a série de medidas que o então novo governo propunha em sua “ponte para o futuro”⁶, destacando-se além das reformas trabalhistas, a PEC 241, proposta de emenda constitucional que “congela” gastos públicos em várias áreas.

3.1 OS ARGUMENTOS POLÍTICOS E ECONÔMICOS QUE ORIENTAM A REFORMA.

Ao procurar trazer à tona a intenção de alterar a CLT, a Câmara dos Deputados produziu o PLC 38/2017⁷, com ele, buscava-se como fim “adequar a legislação às novas relações de trabalho”. Foram elencados diversos argumentos intentando embasar juridicamente essa “adequação” da legislação.

Sem a pretensão de esgotar todos os pontos, traremos alguns destaque desses elementos contemplados no projeto de lei e que suscitam maiores debates.

Inicialmente cumpre dizer que não é da contemporaneidade os argumentos sobre a necessidade de “modernizar” o Direito do Trabalho. Ao longo da história, podemos perceber discursos que caminham no sentido de “demonizar” a legislação trabalhista afeita aos interesses dos hipossuficientes. Não raro, sempre aparecem notícias e análises falando que a CLT é ultrapassada, que não atende mais a dinâmica de mercado da atualidade, defendem ser necessário, desta forma, “flexibilizar”.

Flexibilização, por sua vez, é um neologismo cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva (TEIXEIRA et al, 2017, p. 42).

Essa mesma situação fora tratada por Guy Standing (2014) quando coloca que o precariado é um “filho” da globalização, sobretudo, do ideário neoliberal:

Uma reivindicação neoliberal que se consolidou na década de 1980 foi a de que os países tinham de perseguir “a flexibilidade do mercado de trabalho”. A menos que os mercados de trabalho se flexibilizassem, os custos

⁶ O programa completo encontra-se disponível em: <https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em 21 de agosto de 2019

⁷ É possível consultar o projeto na íntegra através do seguinte endereço eletrônico: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em 21 de Agosto de 2019.

trabalhistas aumentariam e as corporações transfeririam a produção e o investimento para locais onde os custos fossem mais baixos; o capital financeiro seria investido nesses países, em vez de ser investido “em casa”. [...] Em essência, a flexibilidade defendida pelos impetuoso economistas neoclássicos significava, sistematicamente, tornar os funcionários mais inseguros, o que afirmavam ser um preço necessário para a manutenção do investimento e dos empregos. Cada revés econômico era atribuído, em parte, de forma justa ou não, a uma falta de flexibilidade e a falta de “reforma estrutural” dos mercados de trabalho (STANDING, 2014, p. 22).

Há inclusive discursos arvorados em argumentos mais duros para tentar deslegitimar o Direito do Trabalho por completo procurando associá-lo, por exemplo, ao corporativismo fascista italiano.

Embora significativa parte da doutrina trabalhista continue repetindo esse mantra de uma possível inspiração fascista⁸ ao falar das aspirações corporativistas dos primórdios da CLT, a historiografia já vem questionando esse ponto de vista. Para o historiador Alfredo Bosi (1992, p.294):

Muito do que se afirma sobre a influência dos modelos corporativos na legislação trabalhista do Estado Novo se esclarece melhor pelo estudo das medidas tuteladoras que já figuravam no ideário do Apostolado Positivista, na versão que lhes deu Júlio de Castilhos e nas intervenções pontuais de Borges de Medeiros.

Na realidade, o sistema trabalhista foi assentado em uma tradição híbrida de diversas influências internacionais, tais como a Constituição da República de Weimar (1918-1919), nos vetores da OIT, no catolicismo social (encíclicas *Rerum Novarum* 1891), no *New Deal* (1933-1937), mas, especialmente, forjado pelas lutas dos trabalhadores das primeiras décadas do século XX (TEIXEIRA et al, 2017).

Um outro fator utilizado para legitimar a reforma foi o da necessidade de destravar a excessiva quantidade de processos judiciais resultantes da “obscura” legislação trabalhista. Contudo, o relatório “justiça em números” do CNJ de 2016, demonstra que a fartura de ações nas varas trabalhistas decorrem do descumprimento sistemático do pagamento de verbas rescisórias, em vista disso, a conclusão que se chega é que o inchaço se dá não pela natureza da CLT, mas, sim pelo descumprimento dos direitos dos trabalhadores (TEIXEIRA et al, 2017).

Outro argumento utilizado para defender a flexibilização trabalhista é a de que a CLT afasta o empresário, que o seu sistema cristalizado e excessos de direitos criam

⁸ Cita-se como exemplo: JR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed rev e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2017, (p. 63); Além de: FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; FILHO, I. G. S. M. **História do direito do Trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. – São Paulo: Ltr, 2011. (p.77-81).

óbices à oferta de emprego, e em um cenário de desemprego a saída consistiria na desobstrução dos entraves dos direitos sociais. Entretanto, de acordo com dados do IBGE, analisando a história recente brasileira, guardada as devidas críticas, percebemos que o período de 2002 a 2014 demonstra uma redução dos índices de desemprego de 13% a 4,3%, o que nos leva a refletir que a questão do desemprego não reside apenas na legislação trabalhista, fatores outros precisam ser considerados, particularmente, os aspectos econômicos (MARIANI; LUPION; ALMEIDA).

Não é possível deixar de mencionar que os reformistas afirmaram também que esse sistema trabalhista tolhe a manifestação das vontades do trabalhador, decerto, em suas visões, é salutar lhes dar mais autonomia, inclusive com força superior a legislação. Essa autonomia da vontade das partes envolvidas funcionaria como a saída para possíveis ingerências e insegurança jurídica nos tribunais coibindo o ativismo judicial.

Com isso, o que os reformistas querem na verdade é criar um ambiente de maior segurança para o patronato de tal forma que possam expandir o seu poder através dos acordos. Não são raros os casos de coibição praticados pelos empregadores nas empresas brasileiras, de tal modo que permitir que o acordado se sobressaia sobre o legislado significa dar margem para conivência da turbação dos direitos dos trabalhadores. Aliás a própria CLT já previa a possibilidade de acordos entre as partes, inclusive com força normativa antes mesmo da reforma.

Logo, a tese da segurança jurídica é um subterfúgio para ocultar os interesses de quem a defende. O objetivo da reforma é eliminar os entraves que a regulação pública do trabalho coloca à exploração capitalista, o que acarretará a expansão da precarização, o aumento da vulnerabilidade, da insegurança, da desproteção. Como isso não pode ser dito, recorre-se à tese da “segurança jurídica” (TEIXEIRA et al, 2017, p.44).

Como se verifica, o Direito do Trabalho é um constante território de disputa. Diversos discursos se inflam contra e a favor, no caso em comento, venceu a posição que orienta pela flexibilização, e por conseguinte, entram em vigor as leis 13.429/17 e 13.467, trazendo uma série de problemas que ajudaram a aumentar ainda mais a complicada situação do precariado brasileiro.

3.2 SÍNTESE DAS PRINCIPAIS MUDANÇAS ADVINDAS COM A REFORMA

Procuraremos não exaurir o tema, mas, buscar de maneira resumida, retratar um quadro que dê conta das transformações legislativas advindas da lei 13.429/17 e principalmente da lei 13.467/17, demonstrando como elas atendem uma lógica de oposição aos sentidos constitucionais brasileiros.

Assim sendo, ressaltamos que não é nossa intenção tratar artigo por artigo alterado com a nova legislação, buscarmos os sentidos gerais, os caminhos que essa reforma trouxe ao trabalhador, para depois, aí sim, trazer um apanhado mais específico das repercussões no instituto da terceirização trabalhista.

A presente discussão é mais do que necessária, através dela poderemos entender como

Para que entendamos as implicações terceirizantes sobre o prisma do precariado, a presente discussão é mais do que necessária, portanto, buscarmos analisar a reforma trabalhista a partir da síntese de três vetores: a síntese do direito individual do trabalho, a síntese do direito coletivo do trabalho e por fim, a síntese do direito processual do trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017).

3.2.1 DAS ALTERAÇÕES NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

O campo do direito individual do trabalho busca tratar das regulações que versam sobre as relações jurídicas bilaterais e multilaterais características da seara trabalhista, para assim determinar regras gerais e essenciais que garantam um status civilizatório mínimo nas relações de emprego, tendo como público alvo, notadamente, a esmagadora quantidade de pessoas que tocam suas vidas a partir dessas relações: o trabalhador.

Destarte, o papel do Direito do Trabalho, é a partir dessas regras imperativas, tentar equilibrar as relações entre empregadores e empregados, buscando sempre a igualdade jurídica material. De tal forma, o Direito do Trabalho seria uma espécie de meio propulsor de política pública de distribuição de renda mais equânime, funcionando como uma espécie de “freio” ante aos mandamentos capitalistas. Com efeito, de acordo com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato

trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito (2018, p.41).

Em uma leitura atenta, percebemos que os princípios constitucionais de centralidade da pessoa humana nas relações jurídicas econômicas, a dignidade da pessoa humana, os fundamentos da valorização do trabalho, dentre outros, foram sucumbidos pela lógica do poderio financeiro.

De tal maneira, as flexibilizações trabalhistas de 2017 rompem também com o que a Lei Maior de 1988 preconiza no que tange ao princípio da igualdade em sentido material. Esse, embora toque em todos os campos jurídicos pós constitucionais, no âmbito do Direito do Trabalho sua manifestação se apresenta de maneira mais latente e sensível, e agora, passa completamente despercebido com a lei 13.467/17, pois, percebesse que agora há uma ascensão muito maior da força do empregador, flexibilizações (precarizações) nas normas imperativas e maiores entraves no acesso à justiça.

Temos importantes mudanças quando observada a redação imposta pelo parágrafo único do art. 611-B extraído da lei 13.467/2017:

Art. 611-B. [...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 2017).

Essas mudanças mitigam as normas de proteção e saúde do trabalhador, ao passo que retiram do âmbito da saúde, higiene e segurança do trabalho dentre outros quesitos, o instituto da duração do trabalho.

3.2.2 DAS ALTERAÇÕES NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O campo dos direitos coletivos do trabalho refere-se a seara de negociação geral dos interesses dos trabalhadores, é o segmento no qual discute as regras atinentes aos interesses dos empregados, trata também da representação e direito à greve por eles (MARTINS, 2018).

Almeja-se coletivamente conseguir equilibrar a relação inherentemente desigual entre a empresa e o empregado singular. Nesse sentido, o campo do direito coletivo do trabalho precisa pensar formas de garantir certo grau de autonomia para que a categoria possa dialogar, fiscalizar e efetivar os direitos dos trabalhadores.

Opostamente, a revisão normativa de 2017 agiu no sentido de enfraquecer a coletividade, a combater as estruturas dos sindicatos exaurindo-os a ponto de deixar os trabalhadores à deriva (DELGADO; DELGADO, 2017).

Aliás, esse é um traço marcante da construção do precariado, forçar que os trabalhadores negoçiem sozinhos, desprotegidos do respaldo estrutural de uma entidade, o que se verifica nas experiências mundo afora (no Brasil inclusive) é uma imensa massa de trabalhadores sem um lastro de afinidade entre si (institucionalmente falando), quando não muito, são levados a se levantarem uns contra os outros.

O precariado não é uma classe organizada que busca ativamente seus interesses, em parte porque está em guerra consigo mesmo. Um grupo dentro dele pode responsabilizar outro por sua vulnerabilidade e indignidade. [...] As tensões dentro do precariado estão colocando as pessoas umas contra as outras, impedindo-as de reconhecer que a estrutura social e econômica está produzindo seu conjunto comum de vulnerabilidades. (STANDING, 2014, p. 48)

Mas, não só trabalhadores “versus” trabalhadores. Se verifica que os sindicatos podem vir a se tornar potenciais opositores aos trabalhadores, pois, o texto legal preconiza o acordo e a convenção coletiva em situação de prevalência sobre a lei sobre certos direitos. Em acordo com a redação do art. 611-A:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...] (BRASIL, 2017) (grifo nosso).

Com a revogação do §1º, do art. 477 da CLT, percebesse que a reforma atinge em cheio uma das atividades fundamentais dos sindicatos, isso é, sua atividade fiscalizadora.

É que antes da vigência da lei 13.467/17, as rescisões trabalhistas necessitavam de uma homologação obtida por procedimento administrativo perante o Ministério do Trabalho ou mediante procedimento feito com a assistência do sindicato.

Mas, o maior golpe sofrido pelas entidades de classe trabalhistas talvez seja a retirada do financiamento compulsório dos sindicatos, conforme se exprime da leitura do caput do art. 545 da CLT, bem como os arts. 578, 579 e demais do mesmo diploma normativo. Guardadas as devidas críticas sobre como essas verbas eram aplicadas, a legislação fora posta sem que houvesse um período de adaptação, de maneira que os sindicatos ficaram sem um modelo de transição até que se estruturassem.

Por todo o exposto, se verifica como essa reforma ajudou ainda mais a potencializar um ambiente de incerteza para os trabalhadores, não bastasse o fato de cada vez mais se sentirem isolados, suas condições de representação coletiva estão dramaticamente mais desfavoráveis, a propósito, a experiência com o sindicalismo sobre os trabalhadores terceirizados é ainda mais penosa, pois, em diversos casos há pouca ou nenhuma representação de classe para com essa modalidade.

3.2.3 DAS ALTERAÇÕES NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Cumpre-nos tratar, por último, mas, não menos importante, da seara processual trabalhista que é o ramo que regula tanto o acesso a Justiça do Trabalho, quanto as normatizações processuais.

Assim como em outros campos do direito processual brasileiro (processo penal, processo civil...), o Direito Processual trabalhista é pensado e instrumentalizado à luz do direito material, e por assim dizer, precisa estar dentro dos parâmetros humanistas e sociais dos quais emanam a Constituição e o próprio Direito do Trabalho brasileiro (DELGADO; DELGADO, 2017).

Essas características intrínsecas do direito processual do trabalho brasileiro, consagradas tanto no plano interno (Constituição da República Federativa Brasileira de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho) quanto no plano externo (tratados e convenções), apontam estar desarmonizadas com tais preceitos. É o que defende Maurício Godinho Delgado em conjunto com Gabriela Neves Delgado (2017, p.48):

As preocupações e objetivos centrais da Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, são de natureza sumamente diversa, centrando-se na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora, além de instigar a transmutação do processo judicial laboral em tortuoso calvário de riscos e apenações a essa pessoa humana.

Dentro das diversas mudanças advindas com a reforma trabalhista, o que mais salta aos olhos na seara processual, é o amplo movimento no sentido de desencorajar o direito de acesso à justiça (direito esse, aliás, consagrado no quinto constitucional).

Isso se faz sentir, principalmente, se considerarmos as modificações no instituto da sucumbência recíproca presentes nos honorários advocatícios (§3º, art. 791-A da CLT), bem como os possíveis encargos que o beneficiário da justiça gratuita passa agora a ter caso seja sucumbente, que é a questão dos honorários periciais (§4º do art. 791-A da CLT). Assim preceitua a Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 791. [...]

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (BRASIL, 2017)

Esse quadro gera muita incerteza quanto aos resultados da disputa judicial. Com o medo de suportar tamanhos riscos, muitos trabalhadores se sentem temerosos ao ingressar na justiça do trabalho para garantir seus direitos, talvez isso explique a redução de 36% das reclamações trabalhistas no intervalo de apenas um ano da vigência da lei 13.467/2017⁹.

É mais um sintoma do precariado no mundo trabalhista brasileiro. A reforma, vestida em pele de cordeiro por muitos lugares, especialmente a grande mídia brasileira, veio na verdade, como se demonstra, exponenciar o crescimento dessa classe. O trabalhador brasileiro já tão castigado por um ambiente econômico desfavorável, suporta (mais uma vez) o peso de políticas econômicas historicamente fracassadas. Assim, a passos largos, o precariado vai abarcando a coletividade trabalhista brasileira.

⁹ O site do Tribunal Superior do Trabalho, em alusão ao aniversário de um ano de vigência da lei 13.467/2017, trouxe uma matéria contendo um estudo simplificado sobre as principais mudanças, e alguns resultados práticos da reforma, dentre elas, consta a redução de 2.013.241 para 1.287.208 reclamações trabalhistas no mesmo intervalo de meses (janeiro a setembro) de 2017 e 2018, sobre isso verificar: http://tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false. Acesso em 20 de Agosto de 2019.

4 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: CONSIDERAÇÕES GERAIS

4.1 TERMINOLOGIA

São vários os termos empregados para tratar da terceirização empregados pelos autores, destacam-se desses: desverticalização, reconcentração, intermediação de mão de obra, contratação de trabalhador por interposta pessoa, dentre outros. Há ainda autores como Sérgio Pinto Martins (2018) que a chamam de “parceirização”.

Maurício Godinho Delgado (2018) atenta para o fato de que “terceirização” é um neologismo advindo da palavra “terceiro”, e possui como origem o campo da administração de empresas como mentor intelectual. O “terceiro” utilizado no mundo jurídico, possui sentido diverso do empregado para essa estratégia gerencial.

Há ainda autores que preferem o termo “terciarização”, no caso associando o fenômeno da terceirização como algo advindo do setor terciário da economia, dessa forma, a prestação de serviços se daria não apenas nos campos das atividades primárias (pesca, caça, agricultura) e nos setores secundários (extrativismo, obras públicas, serviços de agua, gás, energia...), mas, também no setor terciário da economia à exemplo dos serviços de distribuição e administração pública (LEITE, 2019).

No entanto, significativa parte da doutrina trabalhista pacifica que essa visão não chegou a se “solidificar” no tratamento da terceirização seja no que tange ao mundo jurídico ou econômico (DELGADO, 2018; CASSAR, 2017).

4.2 CONCEITO

O fenômeno da terceirização trata-se de uma relação trilateral, assim sendo, o vínculo se dá entre: o obreiro, ou o “prestador dos serviços” que empregará suas faculdades físicas e mentais a serviço da empresa tomadora de serviços; de outra banda estará a empresa terceirizante, que terá junto a aquele, o vínculo jurídico necessário as relações de trabalho; e por último a empresa tomadora de serviços, que recebe os serviços do obreiro, sem com ele, em regra, possuir vinculação jurídica direta (DELGADO, 2018).

Por sua vez, Vólia Bonfim Cassar (2017), da mesma forma, entende que a terceirização se caracteriza por uma relação tripla entre o trabalhador, o intermediário (também conhecido como empregador aparente) e o tomador dos serviços (ou empregador real ou natural). De tal ponto de partida, a terceirização seria a possibilidade jurídica que permite a um sujeito de direitos contratar os préstimos de trabalho sem que se responda imediatamente por esse vínculo. Em síntese é uma relação na qual a tomadora de serviços contrata o serviço de uma intermediária e o vínculo trabalhista se dá com essa última, muito embora o serviço seja empenhado na tomadora. Como no Direito do Trabalho as relações se dão em regra de maneira bilateral, o fenômeno terceirizante consistiria em uma exceção.

4.3 O HISTÓRICO JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A trajetória da terceirização trabalhista brasileira é relativamente recente, assumindo um perfil mais claro apenas nas últimas três décadas. É que nesse meio tempo diversas modificações aconteceram nas estratégias da lógica de produção empresarial, especialmente no campo da Administração de Empresas.

Por muito tempo, o art. 455 da CLT foi a única hipótese utilizada no ordenamento brasileiro como uma das manifestações da terceirização, à época, previa-se a utilização da figura da subcontratação de mão de obra, tratando sobre a empreitada, subempreitada e pequena empreitada (art. 652, III, “a” da CLT).

É preciso entender o fenômeno da terceirização diante de sua própria historicidade, de tal forma, os fenômenos históricos precisam ser entendidos diante de seu “lugar social” (CERTEAU, 2008). Destarte, nos anos 1940, na época da elaboração da CLT o fenômeno da terceirização não estava presente como uma lógica empresarial maciça a ponto de ser disciplinada no instrumento normativo em questão, mesmo assim, a legislação trabalhista não foi omissa trazendo, como exposto, a possibilidade da subempreitada.

Nas duas décadas seguintes à elaboração da CLT não houveram (até em função da terceirização não ter despontado com maior destaque na lógica empresarial) menções a qualquer dispositivo legal ou jurisprudencial que possa ser caracterizado como afeito a terceirização na seara trabalhista.

Esse ambiente só veio a se alterar em fins da década 1960 para a década de 1970 (DELGADO, 2018). Na intenção de “desinchar” a Administração Pública, fora editado o decreto lei 200/67 que em seu artigo 1º, §7º propunha:

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, 1967).

Mas, esse decreto só fora de fato regulamentado em 1970 com a lei 5.645/70 (CASSAR, 2017). Esse último veio justamente para delimitar de maneira mais clara alguns dos encargos tratados na legislação precedente.

Só a partir dos anos 1970 é que a legislação trabalhista brasileira incorpora instrumento próprio para tratar sobre a terceirização no âmbito privado. Não é demais lembrar que se trata de um período de crise mundial, paulatinamente, o neoliberalismo enquanto corrente político/ideológica e econômica fora tomando e adentrando quase que toda a centralidade dos países do mundo (HARVEY, 2014, STANDING 2014).

De início com a lei 6.019/74 (a Lei do Trabalho Temporário), disciplinando a utilização de mão de obra subcontratada por períodos de no máximo 3 meses¹⁰ e depois com a lei 7.102/83 (lei dos vigilantes), autorizando a intermediação dos serviços dos vigilantes bancários, só que em contraste a Lei do Trabalho Temporário, a Lei dos Vigilantes permitiu pela primeira vez a possibilidade de terceirização permanente.

Posteriormente, a lei 7.102/83 foi alterada pela lei 8.863/94. É que até a edição dessa última, só era permitida a terceirização para vigilância de bancos. Com a nova remodelação promovida pela lei 8.863/94, houve a possibilidade de terceirização para toda a vigilância, seja ela bancária ou não, pública ou privada.

Com a lei 8.949/94 houve o acréscimo do parágrafo único do art. 442 da CLT, fomentando o instituto da terceirização para as cooperativas, entretanto, a lei 12.690/12 rechaçou a terceirização para as cooperativas.

¹⁰ Com as devidas exceções que traziam o antigo art. 10 da mesma lei e que fora alterado substancialmente pela lei 13.429/2017.

A década de 1990 no Brasil ficou marcada como um período de intensas medidas econômicas com vias de concretização da direção neoliberal, nesse sentido, percebeu-se uma grande onda de privatizações de empresas estatais, e diante desse fenômeno, duas outras disposições legislativas merecem a devida lembrança, a lei 8.987/95 tratando dos regimes de concessão e permissão dos serviços da área elétrica e a lei 9.472/1997 que trata dos regimes de concessão e permissão na área de telefonia.

Com relação a jurisprudência, cumpre dizer que os tribunais tiveram intensa atuação a partir dos anos 1970. Dois fatores ajudam a explicar a intensidade com a qual se debruçaram, de um lado o próprio contexto de intensificações nas mutações das relações sociais/trabalhistas e por outro a falta de regras normativas mais específicas versando sobre a manifestação desse fenômeno. Como vimos, poucas disposições legais trataram sobre essa modalidade nos anos 1970, no entanto, a prática se difundiu à margem da permissibilidade legal (DELGADO, 2018).

Em razão disso, nos anos 1980, a jurisprudência editou a súmula 256 do TST (atualmente cancelada), consolidando uma interpretação bastante restritiva no trato ao instituto da terceirização, conforme se verifica no seu texto:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (BRASIL, 1986)

Essa súmula precisou ser modificada em 1993 diante da nova realidade a qual o Brasil estava inserido dentro da dinâmica global, da retração interna dos postos de trabalho e consequentes medidas neoliberais que foram utilizadas para “aquecer” a economia do país (CASSAR, 2017). Assim sendo, foi cancelada a súmula 256 e editada a súmula 331 do TST que veio para expandir de vez a possibilidade de terceirização para outras atividades meio, tais como limpeza, conservação, mantendo-se a ressalva do respeito ao que preconiza os arts. 2º e 3º da CLT.

Posteriormente, essa súmula sofrera mais alguns ajustes. Primeiramente em 2000, através da resolução 96/2000 do TST foi alterado o inciso IV da mesma, para tratar de maneira mais transparente a responsabilidade subsidiária dos órgãos da administração direta, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. Depois, no mesmo ano, a partir da decisão da ADC 16 do STF, modificando o mesmo inciso IV, e acrescentando mais dois incisos a mesma.

No escopo do plano constitucional é importante asseverar que a Lei Maior de 1988 trouxe o impeditivo de vínculo empregatício com a Administração fora dos concursos públicos (art. 37, II), esse fato traz um instantâneo enfraquecimento na súmula 256, pois, ela determinava o vínculo empregatício inclusive para com a própria Administração Pública quando presentes os requisitos da subordinação e não eventualidade, e no conflito entre a jurisprudência e a Constituição, se obedece a norma de eficácia plena extraída da carta maior, então, mesmo diante de um caso onde houvesse flagrante lesão ao que preconizava a jurisprudência, dever-se-ia respeitar a constituição, com a devida ressalva para aqueles contratados anteriormente a feitura da mesma (OJ 321 – SDI-I TST).

Resta por fim, tratar dos aspectos terceirizantes alterados e incluídos com as leis 13.429/17 e 13.467/17 culminando na chamada “reforma trabalhista de 2017”, contudo, afim de destacar os seus danosos efeitos faremos tais discussões no último capítulo do presente trabalho.

4.4 DIVISÃO, CARACTERÍSTICAS E EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

O quadro que se tem por óbvio é que a terceirização lícita é aquela na qual se cumpre os requisitos necessários contidos na legislação atinente ao tema, ou de maneira mais específica, as quatro modalidades cristalizadas pela súmula 331 do TST (DELGADO, 2018).

Em primeiro lugar a terceirização advinda da Lei n. 6.019/74 (que são os casos de situações empresariais que ensejam a contratação temporária) será compatibilizada nessa modalidade quando da necessidade esporádica da empresa tomadora em substituir pessoal de seu quadro ou quando houver necessidade em função de acréscimo de trabalho extraordinário da mesma, necessitando a complementação da mão de obra.

A segunda hipótese tem como origem a lei dos vigilantes (Lei n 7.102/83), nesse caso houve também um alargamento das possibilidades da terceirização em razão do texto da súmula 331, de tal sorte, a própria legislação incorporou dentro do texto normativo (lei. 8.863/94) o entendimento do tribunal com vias de expandir a permissão da terceirização de toda atividade de vigilância, seja bancária ou não.

A terceira modalidade é acerca das atividades de conservação e limpeza contidos no entendimento do inciso III, da súmula 331 do TST.

Por último, a terceirização lícita resultante dos serviços especializados de atividade-meio por parte da tomadora de serviços. As atividades-meio, são aquelas as quais não estão dentro da dinâmica principal da empresa, não se ajustam à sua “finalidade”, são as relações de trabalho “periféricas” na empresa, atividades de suporte para que a atividade principal aconteça em sua plenitude.

Antes das alterações trazidas pela reforma trabalhista, uma pequena parte de estudiosos do Direito do Trabalho via a incompatibilidade no ordenamento jurídico pátrio da possibilidade de terceirização de atividades-fim (a grande maioria, em regra mesmo se posicionando contra, entendiam através de um raciocínio da construção legal e jurisprudencial pela permissão). Em suas perspectivas, só se havia permissão para intermediação das atividades-meio das empresas, porém, a redação trazida pela reforma trabalhista reascendeu o debate de modo a deixar mais cristalina a possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, pelo menos se lido o texto em sua literalidade.

Aliás, antes mesmo da positivação presentes nas leis 13.429/2017 e 13.467/17, a jurisprudência brasileira já caminhava no sentido de dar razão a permissão de quaisquer atividades, sejam elas de meio ou de fim. É o que concluiu o STF quando do julgamento da ADPF 324 (LEITE, 2019). Assim ficou a íntegra da decisão:

Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. *É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada [...]* (STF, 2018) (Grifo nosso)

Na ocasião, o ministro Barroso ponderou que é inevitável que o Direito do Trabalho passe incólume as mudanças inerentes aos países de economias abertas, e por outro lado, em sua visão entende que Constituição não veda “formas flexíveis” de relações trabalhistas e que o respaldo constitucional se encontra positivado nos princípios da livre iniciativa e livre concorrência.

Em contrapartida, a grande maioria da doutrina trabalhista entende de maneira diversa do que fora decidido pelos ministros do STF, excetuando-se desses¹¹, os votos contrários de Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio (DELGADO, 2018, CASSAR, 2017, LEITE, 2019).

¹¹ [S.I]. STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. **STF** – Brasília, 2018. Notícia disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 27 de agosto de 2019.

A margem dessa discussão, entende-se que a terceirização dos serviços pode também chegar as atividades inerentes (aqueles consideradas “umbilicais” à atividade-fim da empresa, fundamental, e por vezes confundida como tal), como nos casos previstos na lei 8.987/95 e 9.472/97, bem como na hipótese positivada no art 455 da CLT (CASSAR, 2017)

Tomando como base que a terceirização lícita seja a manifestação da terceirização em acordo com as quatro dimensões acima discutidas serão ilícitas aquelas atividades realizadas sem vinculação ao que preconiza os arts. 2º e 3º da CLT.

Entretanto, embora a matéria tenda a ser pacífica, ela pode guardar alguns questionamentos como no caso das terceirizações a serviço por necessidade da administração pública. Há casos que devido a necessidade, o órgão público contrata os serviços de trabalhadores terceirizados para persecução de atividades-fim, e por vezes congregando os arts. 2º e 3º da CLT, mas, não será ilícita por força do inciso II do art. 37 da CRFB/88, uma vez que se trata de casos em que não haviam vagas provenientes de concurso público em aberto, havia necessidade da administração pública e não há engano a direitos trabalhistas. Assim, há uma exceção quando se trata nesses casos específicos de necessidade da Administração Pública (CASSAR, 2017).

O vínculo jurídico do empregador para com o trabalhador dependerá de qual modalidade terceirizante existirá na relação. A súmula 331, I, sedimentou algo que já era cristalino mesmo com a súmula 256, pois, quando restar provada a terceirização ilícita, é necessário desfazer o contrato realizado entre o trabalhador e o intermediador, para gerar todos os efeitos trabalhistas inerentes a relação de trabalho, só que dessa vez passando a empresa tomadora a responder diretamente pelo obreiro. De outra banda, se lícita a modalidade de terceirização, não há que se falar em desfazimento do liame jurídico entre o trabalhador e o empregador “aparente”.

Seja qual for a modalidade da terceirização, um debate sempre acalorado é o da equiparação da remuneração percebida entre os trabalhadores, independente do vínculo jurídico tomado, se com o intermediador ou com o tomador.

Sobre essa questão, é necessário entender de qual modalidade terceirizante estamos falando. No caso da lei do trabalho temporário (Lei n. 6.019/74), em harmonia a própria constituição brasileira (art. 7º, XXXII, CRFB88), há a proibição de tratamento

distintivo entre os trabalhadores. É o que dispõe o art. 12, “a” do referido instrumento normativo:

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional (BRASIL, 1974)

A jurisprudência se pacificou a estender o “salário equitativo” a todos os trabalhadores decorrentes da terceirização por trabalho temporário, assim, mesmo diante de modalidade ilícita com impossibilidade de geração de vínculo com a entidade tomadora (os casos que envolvem a Administração Pública) os trabalhadores perceberão as mesmas vantagens das verbas salariais.

Maurício Godinho Delgado (2018), nos informa que o impasse reside no tratamento as outras modalidades da terceirização. Entretanto, o que tem prevalecido na jurisprudência é o não reconhecimento do salário por equitativo, assim sendo, não sendo a terceirização resultante de modo ilícito, resguardada as diversas críticas que se faz a respeito, o trabalhador receberá de acordo com o que foi firmado com a empresa intermediadora.

4.5 DA RESPONSABILIDADE: REGRA GERAL

O tema da responsabilidade foi suscitado primeiramente com a Lei dos Contratos Temporários (Lei n. 6.019/74), consagrando a responsabilidade temporária da empresa tomadora de serviços, de tal sorte que só seria de fato atingida em caso de falência da empresa intermediadora. Ocorre que essa hipótese sempre foi tratada como insuficiente para dar conta de todas as situações que ensejam uma relação de terceirização.

As limitações da responsabilidade aventada pelo diploma de 1974 sempre foram debatidas e questionadas pela comunidade jurídica em busca de fórmula responsabilizadora mais consentânea com a realidade socioeconômica e normativa trabalhista (DELGADO, 2018, p.575).

O problema era de ordem ainda maior. Até a edição da lei 13.467/2017 nenhum um outro texto legal tratou de maneira específica sobre a responsabilidade de maneira que servisse para as diversas incidências do instituto da terceirização.

Assim, a jurisprudência precisou de notável esforço hermenêutico para tratar dos casos em que apareciam a situação da responsabilidade, dessa forma, buscou-

se apoiar nos preceitos constitucionais, preceitos próprios do direito do trabalho, e regras de outros campos do direito, especialmente o código civil, a resposta para a lacuna precisa de compreensão sistemática do direito (DELGADO, 2018).

Dessa forma, a jurisprudência vacilava bastante acerca de como se decidiria nos casos de responsabilização das empresas tomadoras. A segurança jurídica acerca dessas hipóteses só fora contemplada a partir da edição da súmula 331 do TST, consagrando então a responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras de serviços, e avança ainda mais, no sentido da responsabilização em quando verificada o inadimplemento e não apenas quando da falência da empresa intermediadora.

4.5.1 RESPONSABILIDADE DO TOMADOR PÚBLICO

O debate que se faz acerca desse tópico é acerca da exclusão de responsabilidade dos entes estatais contido no §1º, do art. 71 da lei n. 8.666/93:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis (BRASIL, 1993)

A súmula 331, ao dar novos contornos acerca da responsabilidade dos tomadores não excluiu a possibilidade de imputar encargos aos entes estatais. É o que deixa claro Maurício Godinho Delgado (2018, p.577):

A ideia de Estado irresponsável é uma das mais antigas e ultrapassadas concepções existentes na vida política, social e cultural, não tendo qualquer mínima correspondência com o conceito e a realidade normativos de Estado Democrático de Direito, tão bem capitaneados pela Constituição de 1988. [...] A Constituição e seu Estado Democrático de Direito apontam no sentido da acentuação da responsabilidade do Estado, ao invés de seu acanhamento.

A discussão que se teve era o da responsabilidade objetiva ou subjetiva do Estado. Respondendo essa questão, o julgamento da ADC nº16 feito pelo STF em 24 de novembro de 2010, tratou de reconhecer a constitucionalidade da do §1º, do art. 71 da lei n. 8.666/93. Ficando pacificado que a mera inadimplência da empresa intermediadora não teria o condão de transferir responsabilidade imediata à Administração Pública.

Dito isso, para que seja de fato imputado ao Estado a responsabilidade inerente do fenômeno da terceirização, será necessário averiguar no caso concreto se houve

a presença de culpa in vigilando, isso é, restar demonstrado que o ente estatal não fez as devidas fiscalizações no contrato (DELGADO, 2018)

De acordo Com Vólia Bomfim Cassar (2017), a culpa in vigilando não pode ser presumida sob pena do descumprimento de dois princípios basilares da administração pública, isso é: o princípio da legalidade e o princípio da impessoalidade.

5 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: DOS PROBLEMAS JURÍDICOS AOS PROBLEMAS SOCIAIS

Diante da problematização dos vários sentidos do conceito de precariado, compreendendo a reforma trabalhista de 2017, os argumentos e vetores que a orientaram, e tendo uma noção geral do que significa o instituto da terceirização na visão doutrinária, resta por fim, analisarmos os diversos transtornos decorrentes da terceirização: primeiramente uma inconformidade de ordem jurídica, mais precisamente constitucional, e por outro lado um problema sociológico com a manifestação e crescimento do precariado brasileiro.

5.1 OS PARÂMETROS JURÍDICOS ORIENTADORES DA TERCEIRIZAÇÃO

O instituto jurídico da terceirização dos serviços foi o último dos pontos a ser tratado (no plano dos direitos individuais do trabalho) quando da elaboração da reforma trabalhista de 2017. Pensar a sua transformação até a sua configuração contemporânea, passa por examiná-lo a luz de dois parâmetros: os parâmetros constitucionais e os parâmetros imperativos internacionais (DELGADO; DELGADO, 2017).

A Constituição da República Federativa do Brasil se assentou sob a égide do Estado Democrático de Direito, de tal sorte, não dá para pensar o mesmo sem pensar na centralidade da pessoa humana como vetor fundamental desse sistema ao lado de uma sociedade política e civil ambas acessíveis e democráticas. É assim que o Direito do Trabalho tal qual outras áreas “sociais” do direito (direito do consumidor, direito à segurança...) se orienta. Temos aí um primeiro parâmetro constitucional.

Além de privilegiar o Estado Democrático de Direito, convém também respeitar a base principiológica orientadora da magna carta, base essa constituída de princípios humanistas e sociais.

Partindo desse ponto de vista, mesmo reconhecendo o caráter de favorecimento da liberdade econômica (à exemplo da livre iniciativa) da Constituição brasileira, mesmo esses encontram barreiras, pois, ao passo que o Estado permita e fomente a liberdade econômica essa precisa vir acompanhada dos devidos cuidados com o meio ambiente (art. 170, VI; art. 225 CRFB/88), por exemplo, dos cuidados com a função social, quanto a propriedade privada, etc.

Assim, no Direito Trabalho não há exceção, o valor social do trabalho precisa ser atingido, é assim que arrematam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.200):

Nesse quadro constitucional lógico, sistemático e teleológico, a propriedade privada, a livre iniciativa, a sociedade civil em geral, além de, sem dúvida, também as instituições estatais, todos têm, sim, de se amoldar aos princípios constitucionais humanísticos e sociais de 1988. E todos esses princípios, quer individualmente considerados, quer considerados em seu conjunto, todos repelem a terceirização trabalhista sem peias, sem limites, descontrolada.

Mas, não só dessas orientações principiológicas, a constituição deixa em vários de seus dispositivos (ainda que não tratando explicitamente do tema da terceirização) certos “entraves” a essa estratégia econômica. Diante disso, necessário é, congregar o disposto no capítulo I, título VII da Lei Maior (Da ordem econômica e financeira), outros objetivos e fundamentos contidos no mesmo texto. Como exemplo podemos citar: a valorização do trabalho e emprego (art. 1º, III), o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, CRFB/88), o objetivo de perseguir a busca de uma sociedade livre, justa e solidária, erradicando a pobreza e desigualdades (art. 3º, I e III, CRFB/88).

Não obstante que se pense em formas de movimentar a economia, e que não se tenha obstáculos a modificações das relações de trabalho, há sim óbice quando não contemplados os mandamentos em torno da centralidade da pessoa humana.

Há em sintonia com as bases constitucionais, parâmetros internacionais, influências de tratados e convenções de direitos humanos, culturais e sociais com destaque para as Convenções da OIT e as Declarações Internacionais em Direitos Humanos da ONU das quais o Brasil é participante, signatário e possui dever impositivo de respeitá-los.

5.2 A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017: OS PROBLEMAS DE ORDEM CONSTITUCIONAL

Como já discutido no presente trabalho, a reforma trabalhista de 2017 é formada pelo conjunto de modificações advindas das leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Como prometido, faremos uma discussão das principais mudanças introduzidas com

esses diplomas normativos, demonstrando como elas passam à margem da constitucionalidade.

Com relação ao primeiro diploma normativo em questão, a lei n. 13.429/2017, convém dizer que não há grandes modificações tais quais as contidas na 13.467/2017. As mudanças foram pontuais e ensejam mais sobre modificações da lei 6.019/1974, trazendo uma compatibilização com o entendimento firmado com a súmula 331 do TST.

Essa lei veio para alterar alguns dos dispositivos constantes da lei 6.019/1974 que é a lei que trata do trabalhador temporário. O que salta aos olhos nessa mudança legislativa é a alteração do prazo para o trabalho temporário, passando de 3 meses para 180 dias consecutivos ou não de acordo com o § 1º do art. 10 da referida lei, e o mesmo ainda pode ser prorrogado por 90 dias consecutivos ou não para além do prazo de 180 dias já contabilizado desde que comprovadas condições que orientem no sentido da manutenção, tal qual dispõe o §2º do mesmo artigo e mesma lei.

Salienta-se ainda a quarentena de 90 dias entre os prazos previstos nos §§1 e 2º do mesmo artigo para que o trabalhador possa estar à disposição do tomador de serviços novamente como preceitua o §5º.

O §7º do art. 10 tratou ainda de explicitar a responsabilidade subsidiária da contratante sobre os direitos inerentes ao trabalhador temporário quando do tempo a disposição nessa modalidade de trabalho.

Um outro ponto pertinente do mesmo diploma legal está contido no §3º do art. 9 que trata acerca da permissão do desempenho do labor seja para as atividades-meio, seja para as atividades-fim, mas, esse tema foi mais abarcado com o outro texto legal.

Tratando de maneira mais específica sobre a terceirização, a nova legislação acrescentou a lei 6.019/74 novos artigos que traçam o perfil, características e as condições das empresas prestadoras de serviços a terceiros (como preceituam os arts. 4º A e 4º B), de tal maneira, os arts. 5º- A e 5º- B traçam o perfil, características, responsabilidades e obrigações das empresas contratantes.

Contudo, ao passo de não promover grandes alterações, ela ajuda a avolumar o entendimento da construção de precariedade no qual a terceirização trouxe para as relações de trabalho brasileira. Como demonstrado, a lei agiu no sentido de aumentar o prazo do trabalho temporário, trabalho esse que dever-se-ia ser considerado como exceção para quando se manifestar necessidade das empresas.

Sem dúvida alguma é na lei 13.467/2017 que encontramos o motor propulsionador da precariedade terceirizante. Se partirmos de uma interpretação gramatical e literalista das normas advindas com a nova lei, percebemos os graves problemas que ela traz para o ordenamento jurídico brasileiro (DELGADO; DELGADO, 2017).

Dos problemas advindos no tocante a terceirização o que mais se destaca é certamente o obtido da junção dos arts. 4º - A e 5º- A da lei 6.019/74, adicionados por ocasião da nova lei:

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

[...]

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (BRASIL, 2017).

O que entra em cena de vez é a possibilidade da terceirização irrestrita, de todas as atividades (seja ela de meio ou fim) tão criticada por extensa doutrina trabalhista. Sobre essa discussão: Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p.550):

[...] por ofensa aos princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho, da função socioambiental da empresa, da relação de emprego protegida e da busca do pleno emprego, além de olvidar o princípio da vedação ao retrocesso social e estimular as fraudes na contratação de empregados por intermédio de cooperativas de trabalho. [...] Igualmente, pelos mesmos fundamentos, pensamos que são *inconstitucionais* os dispositivos da Lei 6.019/1974, alterados pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, que autorizam a terceirização em atividade fim da empresa contratante (tomadora) em relação aos serviços prestados por trabalhadores de outra empresa(LEITE, 2019, p.550) (grifos nossos).

No mesmo sentido, dispõe Vólia Bomfim Cassar (2017, p.474-475):

Expandir os casos de terceirização para as atividades principais (atividades-fim), ao argumento de que tal medida cria mais empregos e reduz a informalidade é a tese daqueles que não se importam com a *precarização* do trabalho. Para nós, o objetivo da ampla terceirização é a redução do custo da mão de obra com a diminuição do valor do salário e de direitos dos terceirizados, pois não será mais necessário respeitar o piso normativo dos empregados do tomador nem a isonomia de benefício entre eles (grifo nosso).

Oportuno relembrar que antes mesmo da feitura dessas leis, a Corte Suprema brasileira já havia enfrentado o tema no julgamento da ADPF 324, entendendo pela

possibilidade da terceirização de “toda e qualquer atividade, meio ou fim...”.¹² Não é de causar surpresa que o Supremo Tribunal Federal brasileiro tome decisões contrárias aos muros constitucionais. Adotando a tese de o STF seja um tribunal “jurídico-político”, percebesse que sua decisão, ao menos nesse caso, pendeu mais para o lado político do que jurídico.

Ademais, a reforma trouxe outro problema gravíssimo e sintomático da precariedade. O art. 4º - C leva a uma possível política de discriminação salarial entre empregados da contratante e terceirizados realizando a mesma atividade, numa clara afronta aos mandamentos constitucionais e paradigmas internacionais outrora discutidos.

Sobre essas duas grandes alterações explicam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.232):

Essas duas modificações mais impactantes da Lei da Reforma Trabalhista – bastante afinadas, aliás, ao viés anti-humanístico e antissocial da nova legislação - contudo, não podem prevalecer no contexto de uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica dos preceitos legais enfocados.

Assim sendo, o modelo de terceirização gestado pela reforma trabalhista e reforçado pelo STF cria um grave problema de ordem jurídica, pior ainda se considerarmos que essa falta é de natureza constitucional. Como ilustramos, os problemas vão de afronta ao Estado Democrático de Direito pautado na centralidade da pessoa humana, a dignidade da pessoa humana, a vedação ao retrocesso social, o fundamento de valorização ao trabalho, emprego, esses e outros valores foram ignorados ante aos interesses empresariais e financeiros.

5.3 OS PROBLEMAS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO: O CRESCIMENTO DO PRECARIADO BRASILEIRO.

Standing (2014), nos informa que a terceirização por si só resume o arcabouço dos tentáculos neoliberais sobre as relações de trabalho. Todas as manifestações das flexibilizações pretendidas são verificadas quando da “triangulação” dos serviços, afinal, os empregos e os locais de trabalho são ambos instáveis, as horas trabalhadas são normalmente maiores, e como não poderia deixar de ser, os vencimentos dos

¹² A decisão do julgamento encontra-se disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>; acesso em 27 de agosto de 2019.

empregados comumente estão desconformes com sua função e esforço empreendido.

Assim, a terceirização, instrumento ou estratégia empresarial a ser utilizada em situações excepcionais, como demonstrado, gradualmente ganhou oxigênio saindo de uma única modalidade (art. 455, CLT) até a sua expansão sem peias com a chegada da reforma de 2017 no Brasil. Terceirizar é regra, e não exceção. Nesse sentido:

A mudança para o emprego temporário é parte do capitalismo global. Tem sido acompanhada por um crescimento das agências de emprego e do número de corretores de trabalho, que tem ajudado as empresas a mudar mais rapidamente para temporários **e a terceirizar grande parte de seus empregados.** (STANDING, 2014, p. 60) (grifos nosso)

Essa mudança paradigmática se congrega com as adaptações ocorridas na forma de ser das empresas no mundo capitalista, isso é, elas vão gradativamente se tornando “mercadorias”. Esse modelo pode ser percebido se consolidando em fins do século XX e sua presença é ainda mais forte ao longo do século XXI. Aliás, esse novo padrão das empresas (empresa/mercadoria) é um dos principais sintomas que marcam o capitalismo contemporâneo. Diferente de um modelo de empresa entendida como uma “instituição social”, com salários por tempo de serviço, estabilidade garantida... as adaptações postas em práticas a partir do primado neoliberal exigem que se flexibilizasse afim de melhor se adaptarem a “era da globalização” (STANDING, 2014).

E se temos como lógica “empresas mercadorias” (portanto, passíveis de ser incorporadas, fundidas ou mesmo vendidas) seria loucura alguém basear sua projeção de vida pessoal amparado na segurança que essa ou aquela empresa lhe trará. Esse modo de ser das empresas “empurram” os trabalhadores, especialmente os terceirizados, para a condição de precariados, pois:

A mercadorização também tornou mais fluida a divisão do trabalho dentro das empresas. **Se as atividades podem ser feitas de forma mais barata em determinado local,** elas são “realocadas” (dentro das empresas) **ou “terceirizadas”** (para empresas parceiras ou outras). Isso fragmenta o processo de trabalho; as estruturas de trabalho internas e as “carreiras burocráticas são interrompidas, devido a incerteza sobre se os empregos que as pessoas esperariam realizar serão realocados ou terceirizados (STANDING, 2014, p. 56) (grifos nossos)

Ainda dentro da expansão terceirizante, contemporaneamente já se fala no primado da “quarteirização” ou mesmo “quinteirização”, ou seja, caminha-se para diversas pessoas relacionadas entre si e unidas na relação laboral. Na prática: Onde

encontra-se o trabalhador terceirizado ante a todos esses “patrões”? Recorrerá a quem? Obedece a quem? A todos? A parte deles? É necessário que se pense também pelo lado humano, antes de um trabalhador, há ali um ser com deveres, mas, também direitos.

A par disso, nós temos a seguinte equação: se terceirizar significa “flexibilizar” e flexibilizar significa “precarizar”, por conseguinte, temos que terceirizar fatalmente precariza as relações laborais. Já foi discutido no presente trabalho o quanto a classe trabalhadora teve suas vidas alteradas pela lógica neoliberal no decurso do século XX para o século XXI. No bojo dessas transformações flexibilizadoras, podemos afirmar que a terceirização constitui a sua mais alta expressão (REBOUÇAS, 2011).

Se compararmos esse modelo de trabalho (se é que podemos chamar de “trabalho”) com aquilo que a Organização Internacional do Trabalho concebe como “trabalho decente”¹³, perceberemos que os modelos caminham completamente contrários.

Na prática, a terceirização representa a transferência das responsabilidades de gestão a um “terceiro”, e como se demonstrou, o ordenamento jurídico é muito tímido em reprimir essa conduta, na verdade a reforma veio para acentuar essa possibilidade.

Como vimos, ela trouxe a aberração de no mesmo ambiente de trabalho pessoas laborarem da mesma forma, mas, serem recompensadas de maneiras distintas. Nada mais exemplificativo e sintomático do precariado do que isso.

Essa situação parece andar com o manto da invisibilidade pelas cabeças jurídicas brasileiras com poder de decisão. O julgamento da ADPF 324 outrora discutido é emblemático. Na autorização da terceirização ilimitada muitos argumentos foram aventados pelos ministros que a defenderam. Anteriormente explanamos o pensamento do ministro Luís Roberto Barroso, que corrobora com a tese de que a terceirização constitui-se de uma estratégia empresarial e o Direito do Trabalho precisaria se adequar a ela. Merece destaque, também, a posição da à época presidente do Tribunal, ministra Cármem Lúcia que atesta a tese de que a

¹³ O “trabalho decente” é considerado como o “eixo central” que converge todos os objetivos da OIT no que tange a sua percepção de trabalho ideal. A ideia é que se promova um labor sem distinção de sexo, oportunizando a saúde, segurança, liberdade, dignidade, produtividade e remuneração adequada para os trabalhadores.

terceirização não pode ser encarada como um dos sintomas da precarização do trabalho.

Não bastassem as merecidas críticas jurídicas feitas por avolumada doutrina trabalhista (DELGADO, 2018; CASSAR; 2017; LEITE; 2019), as posições justificadoras dos ministros que acataram tal decisão, parecem estar desatentas de um olhar socioeconômico mais afeito as particularidades brasileiras e mundial.

O IPEA trouxe um importante estudo sobre o fenômeno da terceirização apresentando propostas distintas sobre o tema. O capítulo II desse livro, elaborado a partir da experiência de pesquisadores do DIEESE, trata das desigualdades entre trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados. Destacando os diversos problemas para se chegar nos índices econômicos da dinâmica terceirizante, os autores conseguiram chegar a números alarmantes que andam em sentido contrário à posição dos ministros do Supremo Tribunal Federal, atestando a tese de que de fato a terceirização tem precarizado as relações de trabalho¹⁴.

Da leitura do texto percebesse um gravíssimo quadro de disparidade na distinção de tratamento entre os tipos de trabalho analisados. Os trabalhadores terceirizados possuem em média salários menores, maiores jornadas de trabalho, maior rotatividade, menor tempo de emprego, e não raro, não conseguem desfrutar de férias.

Uma outra gravíssima diferenciação constatada na pesquisa é que também são eles mais propensos a acidentes de trabalho, conforme se demonstra:

Um incremento no número de terceirizados sobrecarrega o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pois a maioria desses trabalhadores não possui convênio médico. Em suma, a “fatura” da redução dos custos empresariais com a terceirização indiscriminada recai sobre o Estado e os trabalhadores. (PELATIERI et al, 2018, p.35).

Ainda de acordo com Pelatieri et al (2018), há ainda a questão da precarização no que tange aos acordos coletivos, cuja classe de terceirizados vem obtendo acordos menos vantajosos em comparação aos empregados diretamente contratados

Em outra perspectiva importante, o trabalhador terceirizado necessita ser pensado em sua dimensão de saúde. Dentro dessa seara, Barros e Mendes (2003)

¹⁴ CAMPOS, Gambier André. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. organizador: André Gambier Campos – Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8258>. Acesso em 28 de agosto de 2019.

através de uma abordagem da “Psicodinâmica do Trabalho”¹⁵, fizeram um estudo sobre um grupo de trabalhadores terceirizados de algumas obras no Distrito Federal, tentando mapear quais os sentimentos comuns a esses trabalhadores.

Esses trabalhadores eram expostos a um ambiente de trabalho de pressão extrema, com muitas responsabilidades (afinal, o erro poderia culminar no fim de sua própria vida, ou a de um terceiro), precisando por vezes refazer o seu próprio trabalho, de maneira que as empresas exigiam qualidade e competência no trabalho, caso contrário sua sorte estava em jogo quanto a continuação na mesma. E embora tivessem todos esses obstáculos, suas condições de trabalho eram precárias. Em resumo, segundo as autoras:

As condições de trabalho são precárias e não colaboram com as regras rígidas determinadas pela organização do trabalho (produtividade acelerada), o que implica riscos de acidentes e de aumento do sofrimento pela vivência de sentimentos como ansiedade, medo e insatisfação (BARROS; MENDES, 2003, p. 67)

E assim sendo, eles precisaram contar com estratégias para lidar com essa situação. Como resultado desse estudo, as autoras chegaram a conclusão de que na síntese de sentimentos entre esses trabalhadores, é comum que se perceba neles o desgaste físico e mental advindos de todo esforço depositado na consecução das tarefas, o fato de não poder errar os levavam por vezes a exaustão não só física (porque por vezes teriam de refazer o trabalho), mas, a um esforço mental tamanho que levavam a sentimentos de ansiedade, insatisfação, raiva e frustração (BARROS; MENDES, 2003).

Embora não seja a totalidade da manifestação, viu-se que parte dos trabalhadores, tendem a responder a sua condição de precariado com frustração, raiva, cansaço, desesperança, enfim, como terreno fértil para aquilo que os teóricos do precariado vem acionando as sirenes, isso é, a bomba relógio que esses sujeitos podem vir a se tornar nas mãos de discursos neofascistas (STANDING, 2014).

Não é demais retomarmos a discussão posta anteriormente, aonde discutíamos sobre o quanto essa categoria está sujeita a ser cooptada por políticos populistas que amparam os seus discursos com argumentos rasteiros, rasos e que dão a falsa

¹⁵ Basicamente a “psicodinâmica do trabalho” é um aporte teórico metodológico utilizado principalmente na Psicologia, que busca tratar a relação de trabalho e o modo que ela atinge ao trabalhador no seu plano psíquico/mental, e quais as estratégias utilizadas por ele para lidar com elas.

impressão de que o resultado dessa situação pela qual passam, é em função de tudo, menos de sua relação de trabalho desigual:

Pessoas inseguras produzem pessoas com raiva, e pessoas com raiva são voláteis, propensas a apoiar uma política de ódio e amargura. Na Europa, os partidos de centro-esquerda têm sido punidos pelo eleitorado por permitir que a desigualdade e a insegurança cresçam, enquanto seguem em direção a um Estado de *workfare*. Os partidos de extrema direita têm crescido, apelando abertamente para os temores daqueles que se tornaram mais inseguros. (STANDING, 2014, p. 224)

É chegada a hora então de pensar o terceirizado como um trabalhador, dentro da categoria de precariado. Quando falamos de pessoas com rendimentos menores, com jornadas de trabalho mais alargadas, por vezes sem o benefício do repouso necessário com as férias, em trabalhos com curta duração, constantes realocações de locais de trabalho, estamos fatalmente falando do conceito de precariado, e como demonstrado anteriormente, são diversos e gravíssimos os problemas apresentados por essa classe.

O trabalhador terceirizado é inevitavelmente um trabalhador precariado, isso é uma é realidade. Lidar com ela parte inicialmente de compreendê-la. Que pensemos em formas de deter as ainda mais gravosas decorrências de suas questões, antes que problemas maiores apareçam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou a pesquisa constatou-se que era necessário explicar o quanto a reforma trabalhista de 2017 trouxera gravíssimos problemas aos trabalhadores terceirizados brasileiros, em razão disso, a pesquisa acerca dos desdobramentos dessas dificuldades se fazia urgente de ser estudada academicamente.

Diante de tal problemática, a pesquisa teve como objetivo geral tratar dos problemas jurídicos e sociais advindos das implicações da dinâmica terceirizante brasileira.

Assim sendo, a investigação conseguiu identificar problemas de compatibilidade constitucionais dos novos mandamentos advindos com as leis 13.429/17 e 13.467/17, bem como descortinou os problemas do “precariado” que a terceirização ajuda a desenvolver e exponenciar. Diante disso, a reforma trabalhista brasileira não poderia prosperar dentro do ordenamento jurídico brasileiro porque é incompatível com os princípios constitucionais e trabalhistas norteadores (assim como das convenções da OIT e da própria ideia de “trabalho decente” da OIT), e também traz uma série de agravamentos de problemas sociais.

Diante de tal empreitada, procuramos primeiramente explicar fenômeno do “precariado”, e demonstrar o quanto ele decorre das precarizações das relações de trabalho, defendendo o argumento de que a terceirização brasileira caminha no sentido de aumentar essa classe.

Posteriormente, afim de entender o plano de fundo que orientou a reforma, fizemos uma discussão dos argumentos que a orientaram, e tratamos dos principais destaques dela, discorrendo adiante acerca de como a terceirização se encaixa no ordenamento brasileiro.

Por fim, demonstramos os diversos problemas da terceirização, especialmente o fato de que mesmo inconstitucional a uma análise melhor apurada, ele passa despercebida pelos olhos dos Poderes da República, gerando ainda mais a incidência do precariado na coletividade dos trabalhadores do país, assim como alertamos para os perigos que esse precariado pode vir a trazer, notadamente, o de reforçar a ascensão de políticos adeptos a discursos neofascistas, algo que já deveria ter sido enterrado diante das experiências históricas da primeira metade do século XX.

Nossa pesquisa foi elaborada a partir de leituras bibliográficas críticas cruzadas com os textos normativos, doutrinas e jurisprudências pertinentes ao tema da terceirização. Fazendo dessa forma conseguimos ampliar o nosso objeto abarcando as consequências que superam os problemas jurídicos, tal como fora a discussão sobre o precariado.

Todavia, ao passo que alarga-se a abordagem da pesquisa (especialmente na multidisciplinariedade com as ciências humanas) outros “problemas” surgem (afinal, isso é inato ao conhecimento humano), pois, há margem para que outros aspectos possam ser contemplados na análise.

Dito isso, ficam as sugestões para que a pesquisa continue podendo explorar outras manifestações dos sintomas do precariado. Pode-se explorar: outros pontos tocados pela reforma trabalhista. Aliás, a própria abordagem do precariado pode ser explorada, tal qual Braga (2012) procurou fazê-lo demonstrando como esse “proletariado precarizado” se organizou diante dos problemas que surgiram para sua classe ao longo da história brasileira.

Um outro caminho que pode ser trilhado, é o de identificar o precariado a partir de recortes específicos da natureza brasileira, como por exemplo, o precariado dentro da população negra brasileira ou mesmo abordar a situação da trabalhadora brasileira envolta no conceito de precariado.

Por fim, sugere-se ainda que o precariado pode se estudado como um fator preponderante para aumentar a desigualdade social, problema gravíssimo a ser combatido por trazer com ele uma série de malefícios.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. A educação do precariado. **Blog da Boitempo**, 17 dez. 2012. Disponível em: <http://blogdabotempo.com.br/2012/12/17/a-educacao-do-precariado/>. Acesso em: 10 de agosto de 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- _____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Revista Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v. 20 n. 1, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010166282011000300002. Acesso em 05 de agosto de 2019.
- BALDEZ, Lucas. Porque a reforma trabalhista não reduziu o desemprego. **Terra** – São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/entenda-por-que-a-reforma-trabalhista-nao-reduziu-o-desemprego,ff2cb08148d5d29c20dbc24fabe3c37drfxje8i7.html>. Acesso em 21 de Agosto de 2019.
- BARROS, Paloma Castro da Rocha; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias dos operários terceirizados da construção civil. **PsicoUSF**, São Paulo, v. 8, n. 1, 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712003000100009&script=sci_abstract&tlang=pt. Acesso em 09 de setembro de 2019.
- BOSI, Alfredo. **Dialética da colonização**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.
- BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.
- BRAGON, Ranier. Bolsonaro defendeu esterilização de pobres para combater a miséria e crime. **Folha de São Paulo** – São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2018/06/bolsonaro-defendeu-esterilizacao-de-pobres-para-combater-misera-e-crime.shtml>. Acesso em 27 de agosto de 2019.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial da União**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019
- _____. Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa, e dá outras providências. Brasília, DF, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Decreto lei n.5.645, de 10 de dezembro de 1970. **Diário Oficial da União**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, DF, 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm. Acesso em 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF, 1983. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. **Diário Oficial da União**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 8.863, de 28 de março de 1994. **Diário Oficial da União**. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, DF, 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 8.949, de 9 de dezembro de 1994. **Diário Oficial da União**. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Brasília, DF, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8987cons.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 9.472, de 16 de julho de 1997. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e

funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Brasília, DF, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9472.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei. N. 12.690, de 19 de julho de 2012. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT , aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/lei/l12690.htm. Acesso em 20 de agosto de 2019.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 38**. Altera a consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei 5.452 de 1 de maio de 1943, e as leis n. 6.019 de 3 de janeiro de 1974, lei. N. 8.036 de 11 de maio de 1990, lei n. 8.212 de 24 de julho de 1991, Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. **Diário Oficial da União**. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/Lei/L13429.htm. Acesso em 20 de agosto de 2019.

_____. Lei n. 13.467, de 14 de julho de 2017. **Diário oficial da União**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 256**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 1986. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item iv e inseridos os itens v e vi à redação). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, (1994, 2000, 2003). Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 321 da SDI – I**. Vínculo empregatício com a administração pública. Período anterior à cf/1988 (nova redação). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível

em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2007-2011. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2497093>. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2014-2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. ver. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2017.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis, Vozes, 1998.

CERTEAU, Michel de. **A escrita da história**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

COSTA, Daiane. Quase metade dos jovens empregados com nível superior está em postos de menor qualificação. **O Globo** – Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/quase-metade-dos-jovens-empregados-com-nivel-superior-esta-em-postos-de-menor-qualificacao-23300271>. Acesso em: 27 de Agosto de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2018.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica. São Paulo, Boitempo, 1999.

FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; FILHO, I. G. S. M. **História do direito do Trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. – São Paulo: Ltr, 2011

FORTUNA, Deborah. Bolsonaro e o programa Bolsa Família: de crítico feroz a defensor. **Correio Braziliense** – Brasília, 2019. Disponível em: https://www.correobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2019/04/11/interna_politica,748643/bolsonaro-e-o-bolsa-familia-de-critico-feroz-a-defensor.shtml. Acesso em 27 de Agosto de 2019.

HARVEY, David. O neoliberalismo: história e implicações. Tradução Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves – 5 ed. – São Paulo: Edições Loyola, 2014.

HOBBSBAWM, Eric. Da história social a história da sociedade. In: **Sobre história.** 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

JR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed rev e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2017

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva educação, 2019.

MADEIRO, Carlos. Sob Bolsonaro, Bolsa Família corta 381 mil benefícios no 1º mês do ano. UOL notícias – São Paulo, 2019. Notícia disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2019/01/27/cortes-bolsa-familia-primeiro-mes-governo-bolsonaro.htm>. Acesso em: 23 de Setembro de 2019.

MARIANI, Daniel, LUPION, Bruno, ALMEIDA, Rodolfo. 10 índices econômicos e sociais nos 13 anos de governo PT no Brasil. **Nexo Jornal** – São Paulo, 2016. Notícia disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/especial/2016/09/02/10-índices-econômicos-e-sociais-nos-13-anos-de-governo-PT-no-Brasil>. Acesso em 21 de Agosto de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARX, K. **O capital:** crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1988.

MÉSZÁROS, István. A crise estrutural do capital. **Outubro Revista**, São Paulo, v. 4, n. 2. 1998. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%C3%A7%C3%A3o-4-Artigo-02.pdf>. Acesso em: 18 de agosto de 2019.

OREIRO, José Luís. A grande recessão brasileira: diagnóstico e uma agenda política econômica. **Revista Estudos Avançados USP**, São Paulo, v. 31, n. 89, 2017. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/132419>. Acesso em: 18 de Agosto de 2019.

PARTIDO, do Movimento Democrático Brasileiro. **Uma ponte para o futuro para o futuro.** Brasília: Fundação Ulysses Guimarães, 2015. Disponível em: <https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em 18 de agosto de 2019.

PELATIERI, Patrícia; et al. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: **Terceirização do trabalho no Brasil:** novas e distintas perspectivas para o debate. org. André Gambier Campos. Brasília: Ipea, 2018.

PUPO, Amanda, POMPEU, Lauriberto. Exploração e desemprego definem precariado, diz sociólogo Ruy Braga. **Estadão** – São Paulo, 2013?. Disponível em: <https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/exploracao-e-desemprego-definem-precariado-diz-sociologo-ruy-braga>. Acesso em: 27 de Agosto de 2019.

REBOUÇAS, Jorge Heber. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar:** um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho. (Dissertação Mestrado em Sociologia) – Programa de pós-graduação em sociologia – UNICAMP, Campinas, 2011.

SARAIVA, Alessandra, SALES, Robson. PIB do Brasil cai 7,2% em dois anos, pior recessão desde 1948. **Valor Econômico** – São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.valor.com.br/brasil/4890366/pib-do-brasil-cai-72-em-dois-anos-pior-recessao-desde-1948>. Acesso em 21 de Agosto de 2019.

SOARES, Marcos Gustavo Antas Diniz. **Da inexistência de crime de responsabilidade por “pedaladas fiscais” no impeachment de Dilma Rouseff.** (Monografia de Graduação em Direito) – Departamento de Ciências Jurídicas – UFPB, Santa Rita, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado:** A nova classe perigosa. 1. ed. 1. reimpressão; Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014;

TEIXEIRA, Marilane Oliveira... et. al. Os contra argumentos à desconstrução dos direitos. In: **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa:** a árvore da liberdade. 6. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, Emprego, Precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792016000200313&script=sci_abstract&tlang=pt. Acesso em 03 de agosto de 2019.