XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

VANESSA VIEIRA PESSANHA

MARIA ROSARIA BARBATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Maria Rosaria Barbato; Vanessa Vieira Pessanha; Rodrigo Garcia Schwarz.– Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-517-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociedade. 3. Gestão. 4. Administração. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (26 : 2017 : São Luís/MA, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal do Maranhão - UFMA
São Luís – Maranhão - Brasil
www.portais.ufma.br/PortalUfma/index.jsf

XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Os vinte e seis artigos do GT de "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI demonstram, de maneira simbólica, muito do que o mundo do trabalho vem encontrando como desafios diuturnamente.

As apresentações e esta publicação procuraram seguir eixos temáticos, aproximando, sempre que possível, as discussões afins, de maneira a organizar a exposição das ideias e a privilegiar o espaço dos debates, sempre tão caros academicamente e potencializados em relevância diante do contexto atual de ataque aos direitos sociais e, em especial, aos direitos trabalhistas.

Compondo o primeiro bloco temático, a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho foram contemplados em artigos com enfoques diferenciados, passando pela análise do assédio moral, do dano existencial, dos riscos associados às nanotecnologias, do trabalho das gestantes em ambientes insalubres e de uma análise do labor em perspectiva mais ampla, incluindo a questão da dignidade.

O segundo eixo temático inicia com a reflexão acerca da coisificação humana e da invisibilidade do trabalhador, seguido das polêmicas que envolvem a terceirização e suas mudanças recentes, analisadas a partir da noção de precarização, da supressão de direitos, bem como dos valores sociais e liberais da Constituição Federal de 1988.

O ponto seguinte perpassa elementos da recente Reforma Trabalhista brasileira e do Direito Coletivo do Trabalho. Foram abordadas nessa etapa: a noção de historicidade do Direito do Trabalho, de modo a examinar a suposta mudança de paradigma do papel intervencionista do Estado; os modelos reguladores da relação de trabalho; o sindicato profissional como protagonista em benefício do trabalhador ou como precarizador; um olhar crítico acerca da rigidez agregatória sindical; a legalidade das greves nacionais contrárias à reforma trabalhista; e, em amplitude nesse conjunto de análises, o entendimento da demolição dos direitos trabalhistas no contexto da referida reforma.

No quarto bloco, a abordagem é voltada para os trabalhos que, infelizmente, ainda ocorrem em condições análogas às de escravo, pensados tanto sob o prisma da migração como dos direitos humanos e do capitalismo em sentido lato, promovendo uma análise da escravidão contemporânea de maneira bastante atual, dada a sua recorrência nesses moldes.

Em processo de conclusão, o quinto eixo temático representa o espaço de tratamento para assuntos diversos. Começa com a proposta de medidas de rechaço à violência de grupos vulneráveis (com enfoque no trabalho doméstico), seguindo com o tratamento da dificuldade diretamente relacionada à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a nova visão do TST acerca da possibilidade de acúmulo dos adicionais de periculosidade e insalubridade, a distribuição do ônus da prova na dispensa discriminatória, a celeuma acerca do uso do whatsapp no ambiente de trabalho, finalizando com o pacto de não concorrência quanto à compatibilidade com a legislação brasileira e a relevância prática do momento de sua celebração.

Parabéns às/aos autoras/es! As produções aqui compiladas apresentam um extrato significativo dos conteúdos que vêm sendo enfrentados na seara juslaboral, que, sem dúvida, está em um momento histórico que demanda cuidado e dedicação ainda maiores que o habitual.

Desejamos uma boa leitura e, sobretudo, profundas / profícuas reflexões!

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UNEB

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz - UNOESC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A TERCEIRIZAÇÃO NA LEI 13.429/17: DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL E PRECARIZAÇÃO LEGITIMADAS PELO JURÍDICO

THE OUTSOURCING IN LAW 13.429 / 17: INTERSECTIONAL DISCRIMINATION AND PRECARIOUS LEGITIMATED BY LEGAL

Luciana Avila de Cicco Nascimento [1]

Resumo

O presente trabalho visa demonstrar a discriminação e precarização do trabalho nas relações laborais terceirizadas, assim como os seus impactos na vida dos trabalhadores, tanto no âmbito social, como laboral. Expõe conceitos de terceirização e discriminação analisados sob a ótica interseccional e demonstra os principais aspectos discriminatórios presentes no trabalho terceirizado e suas repercussões sociais, dividindo a análise em pré e pós-contratação terceirizada. Apresenta os principais pontos da Lei 13.429/17 (Lei da Reforma Trabalhista) e da Lei 13.429/17, que modificaram a lei 6.019/74, com apontamentos das repercussões proporcionadas no modo de contratação terceirizada.

Palavras-chave: Terceirização, Discriminação, Interseccionalidade, Precarização, Lei n. 13.429 de 2017

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to demonstrate the discrimination and precariousness of work in outsourced labor relations, as well as its impacts on workers' lives, both socially and laborally. It exposes concepts of outsourcing and discrimination analyzed from an intersectional perspective and demonstrates the main discriminatory aspects present in outsourced work and its social repercussions, dividing the analysis into outsourced pre and post contracting. It presents the main points of Law 13.429/17 (Labor Reform Law) and Law 13.429/17, that changed Law 6.019/74, with notes on the repercussions provided in the contracted mode of contracting.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Discrimination, Intersectionality, Precariousness, Law n. 13.429 of 2017

---

[1] Advogada, pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário no CAD - Centro de Atualização em Direito – titulação pela Universidade FUMEC.

1 INTRODUÇÃO

Inserida no Brasil por volta dos anos 1990, a terceirização surgiu gradativamente ao longo da história, com base nos aspectos capitalistas, ensejando a problemática de todo o contexto da terceirização com sua finalidade primordial – redução de custos e elevação do lucro – através da relação trilateral, a qual utiliza da mão de obra como meio de auferir maior proveito econômico, por meio de mecanismos próprios que, ao final, prejudicam substancialmente o trabalhador.

Com a utilização cada vez maior da terceirização, empresas suprimem direitos laborais e distorcem vínculos empregatícios, fugindo, assim, das responsabilidades trabalhistas, comportamento este, adotado pela maioria das empresas, que provoca consideráveis abusos aos trabalhadores, os quais sofrem, cotidianamente, com a precariedade das condições de trabalho e discriminação em todos os aspectos.

A preocupação com a discriminação do ponto de vista interseccional também constitui instrumento de análise da desigualdade social e laboral, através de sobreposições de diversas categorias sociais (classe, gênero e raça). O fato de ser o trabalho a porta de identificação do indivíduo, enquanto participante de uma sociedade, torna ainda mais preocupante a utilização do trabalho terceirizado, pois este usurpa a visão do trabalhador enquanto membro de uma classe e afeta sua subjetividade, acarretando não apenas prejuízo financeiro, mas também subjetivo.

Sem regulamentação própria, a terceirização foi sendo inserida nas relações laborais e, consequentemente, na normatividade brasileira, encontrando-se, atualmente regulamentada na Lei. n. 6.019 de 1974, com o advento da Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017. A Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, proveniente da Reforma Trabalhista no Governo do Presidente Michel Temer, com entrada em vigor em 11 de novembro de 2017, também proporciona impactos no âmbito da terceirização. E, mesmo diante à regulamentação sobre a matéria, a prática da terceirização ainda é capaz de acarretar discriminação e precarização de direitos.

A partir dos principais pontos sobre a terceirização, o presente trabalho busca demonstrar o prejuízo que esta prática pode acarretar, não apenas aos trabalhadores, mas também a toda sociedade, já que a relação trilateral provoca redução financeira e prejuízos quanto à supressão de direitos. Para a realização da pesquisa, utilizou-se a vertente metodológica jurídico-teórica, corroborada por consultas a estatísticas elaboradas por departamentos especializados e de conteúdos divulgados em meios de comunicação (internet,

revistas e jornais), assim como de estudos de doutrinas, artigos científicos e análises de decisões jurídicas e também da recente legislação que regulamentou a terceirização.

Na parte inicial do artigo – item 2 - é realizado um breve histórico em que é tratado o modelo de produção toyotista e suas influências precursoras na subcontratação e consequente acentuação da precarização do trabalho. No item 3, tem-se o conceito de terceirização e a apresentação de seus principais pontos, como o aspecto de relação trilateral, sendo ainda apresentada sua classificação como interna e externa de autoria do jurista Márcio Túlio Viana. O item 4 aborda o conceito de discriminação e, no item 5, o conceito de intersecicionalidade é analisado, bem como a sua interação com a discriminação presente na terceirização. No item 6 são estudadas as formas de discriminação no trabalho terceirizado, separando-as em pré-contratação e pós-contratação. Por fim, no item 7, é discutida a regulamentação da terceirização e seus impactos discriminatórios com o estudo das principais modificações inseridas na Lei n. 6.019 de 1974 pelas Leis 13.429 de 2017 e 13.467 de 2017.

2 BREVE HISTÓRICO: TOYOTISMO E O APROFUNDAMENTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A acumulação flexível evidenciou um movimento de transformação: transformação marcada pela descentralização do modo de produção, ou seja, na divisão do trabalho em etapas pulverizadas; de modo que cada etapa é realizada em local diverso, não havendo mais concentração em um só lugar de todo o processo produtivo.

O sistema toyotista, desenvolvido por Taiichi Ohno após a 2ª Guerra Mundial, a partir do modelo descentralizado de produção, horizontalizou a empresa, modificando consideravelmente todo o sistema produtivo capitalista. Diferentemente do que ocorria no fordismo, em que o operário se especializava apenas em uma função específica, no toyotismo a especialização passa a ser flexível, transformando o trabalho exclusivamente manual em intelectualização laboral polivalente, por meio de tecnologias. No toyotismo, exige-se do trabalhador o domínio de várias tarefas, com o objetivo de aproveitar ao máximo o tempo disponível na linha de produção, prevalecendo o controle de gastos e de materiais, através do sistema produtivo à base de encomendas, com o propósito de evitar desperdícios, deixando de

ser uma produção em massa e passando a ser uma produção voltada para a qualidade, com a adoção de mecanismos como *team work, Kanban*, e *Just-in-time*[1] (RAMOS, 2015).

Evidencia-se no sistema Toyotista de produção formas de gestão de trabalhadores e de produção, as quais se destacam, a partir das técnicas e sistemas mencionados acima, os Círculos de Controle de Qualidade – CCQs – a "gestão participativa" e a busca pela "qualidade total".

A partir deste novo modelo de produção, abriu-se um leque para a subcontratação – terceirização – pois outras empresas passaram a realizar serviços que antes eram feitos nas próprias fábricas e as consequências advindas com a descentralização da produção, acarretou sérios prejuízos ao trabalhador que se viu ainda mais explorado, com baixos salários, jornada de trabalho cada vez mais extensa e ainda sem força sindical para a realização de lutas operárias.

O enfraquecimento da representatividade coletiva na forma de sindicatos se deu pela adoção, no sistema Toyotista, de técnicas[2], as quais operavam verdadeira captura da subjetividade do trabalhador. O modelo japonês implementou o falso "espirito de equipe" e de união, fazendo com que os trabalhadores acreditassem ser "colaboradores" indispensáveis para seus empregadores, sob a ótica de que tinham que colaborar para o crescimento da empresa, com a formação de um "time", uma "família". Ocorre que referida política era um contrassenso, já que gerava disputas internas entre os trabalhadores.

Em contrapartida ao enfraquecimento sindical operário, o sindicato patronal obteve crescimento notável, diante à distorcida ideia de que era necessário proteger as empresas para assegurar os empregos. Passou-se a entender pela proteção do emprego e não mais do trabalhador.

É neste sentido que os caminhos traçados pelo toyotismo acarretaram na flexibilização dos processos do trabalho, sendo precursor da subcontratação e da acumulação flexível e, consequentemente, da acentuada precarização do trabalho. Porém, tal prática (subcontratação – terceirização) procedeu de modo muito "natural", ou melhor, os capitalistas utilizaram de mecanismos, os quais fizeram com que desse a impressão de naturalidade às

---

[1] *Just-in-time* ("na hora certa"): Mecanismo de produção baseado na quantidade de pedidos e vendas, permitindo evitar o desperdício, economizar matéria prima e proporcionar o ganho de espaço de estoque de mercadoria nas fábricas e agilidade na produção e circulação. *Kanban:* Método que permite a programação da produção a fim de efetivar o sistema *Just-in-time. Team work* (trabalho em equipe): Forma de trabalho em grupo entre os empregados, compreendendo no sistema sem um líder visível (um trabalhador fiscaliza o outro), sendo o objetivo deste sistema o ganho de tempo e eliminação de tempos ociosos denominados como "tempos mortos". (RAMOS, 2015).

[2] Círculos de Controle de Qualidade – CCQs – "gestão participativa"; *Just-in-time; Kanban; team work.* (RAMOS, 2015).

modificações dos processos de produção e, assim, nem os próprios trabalhadores puderam perceber tamanho o prejuízo que tiveram e que perduram até os momentos atuais.

No Brasil, a terceirização é bem recente, mas já possui alcance devastador em termos de consequências negativas. Este processo ganhou maior amplitude no âmbito da reestruturação produtiva nos anos 1990, período em que o tema teve destaque entre governos, trabalhadores e empresários, tornando-se objeto de diversas análises. Com o decorrer dos anos, a terceirização foi sendo incorporada ao cotidiano das empresas, como também no âmbito da Administração Pública, e tornou-se a maior responsável pela precarização das relações de trabalho (DIEESE, 2007). Nesse sentido, é crucial analisarmos o conceito jurídico de terceirização.

3 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO

Da terceirização extrai-se novo modelo de relação empregatícia, ou seja, o modelo trilateral e é a partir deste aspecto que se tem o conceito de terceirização de Delgado (2016, p. 487): "[...] Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral [...]".

Há ainda a classificação trazida por Márcio Túlio Viana (2012), na qual divide a terceirização como interna e externa. A terceirização externa corresponde ao trabalho por conta própria, em que uma empresa contrata a outra, mas o que lhe interessa é o produto final. E, por conseguinte, a terceirização interna corresponde ao trabalho por conta alheia, em que uma empresa se serve dos empregados contratados por outra, e o que lhe interessa, diretamente, é a própria prestação de serviços (VIANA, 2012).

Apesar de haver muitos termos para se referir à terceirização (subcontratação, desverticalização, exteriorização, parceira, *outsourcing*, etc.), pode-se dizer que terceirizar possui como origem a ideia de um trabalho realizado por terceiro, no sentido amplo em que se usa a expressão como referência a algo feito por outro.

A Lei n. 6.019 de 1974, com modificações trazidas pelas Leis 13.429 de 2017 e 13.467 de 2017, não traz o conceito de terceirização, mas apresenta o conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros, assim como define o termo "contratante", demonstrando que a Lei conservou a ideia de ser a terceirização o repasse de uma atividade a terceiros, o que será melhor analisado em tópico específico, quando abordaremos a regulamentação jurídica da terceirização.

A terceirização trouxe mazelas impactantes para o trabalhador, destacando-se a discriminação laboral e, após a exposição do conceito jurídico de terceirização, necessário se faz a análise do conceito de discriminação.

4 DISCRIMINAÇÃO: CONCEITO

De acordo com o dicionário Aurélio (2017), discriminação significa "estabelecer diferenças; colocar algo ou alguém de parte; tratar de modo desigual ou injusto, com base em preconceitos de alguma ordem".

O artigo 1º da Convenção nº 111 OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada e promulgada pelo Brasil através do Decreto-Lei n. 62.150, prevê que discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958).

Muitos são os meios de discriminação: por raça, cor, idade, origem, religião, orientação sexual. Do ponto de vista geral, tem-se a discriminação como um tratamento negativamente diferenciado de certo grupo. Costuma-se discriminar aquilo ou alguém que é diferente, que foge às regras. E é isto o que ocorre na discriminação do trabalhador terceirizado inserido no ambiente de trabalho em que a maioria dos empregados constitui trabalhadores diretos e a minoria terceirizada.

A discriminação presente na terceirização vai muito além das questões referentes à estruturação da relação de trabalho (se bilateral ou trilateral, se direta ou indireta), já que é preciso levar em consideração as diversas formas de tratamento social na historicidade e introduzi-las às relações laborais para, então, verificar o motivo real ensejador da discriminação existente no âmago das relações de trabalho terceirizado. A análise dos fatores aos quais proporcionam a discriminação laboral é realizada do ponto de vista interseccional, conforme se verifica a seguir.

5 INTERSECCIONALIDADE

Atualmente a interseccionalidade trata-se de ponto essencial no estudo da sociologia jurídica laboral, sendo referido termo inserido po Kimberlé Williams Crenshaw, feminista, jurista e professora especializada nas questões de raça e de gênero, usado pela primeira vez

em uma pesquisa no início dos anos 90 sobre as violências sofridas pelas mulheres negras nas classes menos favorecidas nos Estados Unidos (MOUGEOLLE, 2015). A base do estudo da discriminação focada na interseccionalidade está no fato de se considerar que o gênero não é o único fator de discriminação. Do ponto de vista de Kimberlé, é necessário o estudo de outras categorias sociais entrelaçadas.

A interação entre classe, raça e gênero, diante a abordagem da discriminação, reflete um importante papel para o entendimento das relações laborais e sociais como um todo. Com a interseccionalidade, passa-se a considerar aspectos antes esquecidos ou considerados de forma individual para analisar as diversas formas de discriminação sobrepostas, levando em consideração um conjunto de categorias sociais. Afinal, não é um fator isolado (raça, por exemplo) que acarreta comportamento discriminatório, mas sim um conjunto.

A interseccionalidade permite o aprofundamento da análise e estudo das diversas formas de discriminação existentes, possibilitando o melhor entendimento comportamental nas relações sociais, as quais englobam, de forma substancial, o trabalho. As mais variadas formas de discriminação no ambiente de trabalho são uma demonstração da interseccionalidade, já que configura discriminação em vários aspectos interligados (raça, gênero, classe) e o reflexo disso tudo está na forma de tratamento que é dada a certos ramos de trabalho, como por exemplo, o trabalho de conservação e limpeza que é ocupado por mulheres negras e de classe baixa em sua maioria.

Assim, as discriminações interseccionais presentes nas relações de emprego legitimam e contribuem para a permanência de históricas desigualdades sociais, pois levam, consequentemente, a uma fonte de precarização do trabalho mais profunda a determinados grupos sociais, e acarretam em menos direitos àqueles que já estão às margens por questões de raça e gênero.

A terceirização proporciona agravamento na desigualdade social, sendo primordial o estudo das diferentes formas discriminatórias para entendermos como efetivamente a discriminação está presente no trabalho terceirizado.

6 FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO TERCEIRIZADO

A discriminação como consequência proveniente da terceirização provoca grande impacto negativo sobre os trabalhadores, acarretando na precarização das condições de trabalho, podendo ser configurada de várias formas, ocorrendo tanto pré quanto pós-contratação.

6.1 Discriminação do trabalhador terceirizado: pré-contratação

A discriminação presente na terceirização ocorrida na fase de pré-contratação é identificada antes mesmo da inserção do trabalhador no ambiente laboral, através da busca por admissão de pessoas historicamente marginalizadas e vulneráveis para desempenhar certos serviços, como por exemplo, no caso do trabalho de conservação e limpeza, em que a maioria dos trabalhadores terceirizados é mulher, negra e de baixa renda.

A discriminação por gênero destaca-se na terceirização, pois é um processo de precarização que busca o trabalhador mais vulnerável, na medida em que implica diminuição de direitos e salários mais baixos; *locus* subalterno que é historicamente ocupado por mulheres no mercado de trabalho. Além disso, combinada com a discriminação por raça, o trabalho terceirizado passa a ser ocupado majoritariamente por mulheres negras, e, observada a classe social, passa a ser dominado por mulheres negras e pobres. Isto se dá, pois as mulheres, especialmente as negras, recebem menores salários em qualquer tipo de ocupação e, além disso, as mulheres são consideradas mais "dóceis", em uma visão machista, para imposição de condições de trabalho mais precárias.

Observando os principais grupos vulneráveis ao trabalho terceirizado e precarizante, destacam-se, além das mulheres, os LGBTQI's[3], os negros, pobres, aqueles de baixa escolaridade, pessoas com idade mais avançada ou jovens sem experiências profissionais. Tratam-se de grupos marginalizados que compõem a maior parte dos trabalhadores terceirizados, pois são grupos mais vulneráveis em termos socioeconômicos, o que faz com que estes trabalhadores sejam coagidos (não há uma verdadeira liberdade de escolha) a aceitar ocupações terceirizadas, que são necessariamente mais precárias.

Atualmente, nos serviços terceirizados de telemarketing, por exemplo, LGBTQI's, jovens sem experiência profissional, negros e mulheres (especificamente negras) são a maioria entre os trabalhadores terceirizados e isto pode ser explicado pelo fato, por exemplo, de ser o setor de telemarketing caracterizado pela sua invisibilidade, ou seja, os trabalhadores não são vistos, o que demonstra o pensamento discriminatório e a marginalização diante aos padrões estéticos brancos e da hipocrisia moralista da sociedade (ROCHA, 2015).

Em pesquisa realizada para a elaboração do artigo científico de autoria de Cavaignac (2011), publicado na Revista de Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista, foi constatada uma série de características sobre o perfil dos operadores de telemarketing, dentre elas o fato da força de trabalho ser predominantemente feminina e juvenil, correspondendo do

[3] Acrônimo de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros, queer e intersexuais.

total de 120 jovens, 67% mulheres e apenas 33% homens; quanto à escolaridade, 57% dos operadores de telemarketing envolvidos na pesquisa concluíram o ensino médio, 5,83% têm curso de nível superior concluído e 36,67% estão cursando faculdade; e, por fim, entre os problemas de saúde mais frequentes foram citados: lesões por esforços repetitivos (LERs) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORTs), como tendinite, bursite, entre outros (45,94%); estresse, alterações no sistema nervoso e problemas psicológicos, tais como ansiedade, depressão e até síndrome do pânico (28,39%); problemas com a audição, como perda auditiva, dores e/ ou inflamação nos ouvidos (10,81%); problemas com a voz, como afonia, dores e/ ou inflamação na garganta (7,43%); problemas de vista, como dor nos olhos (3,36%); e gastrite, inclusive nervosa (2,03%).

É notório que os operadores de telemarketing sofrem tratamentos desumanos visando o aumento da produção, com adoção pelas empresas de políticas de produtividade com metas absurdas, que representam o retrocesso e a precarização no trabalho diante da utilização de práticas laborais abusivas, com exploração intensa da força de trabalho e instabilidade entre os empregados provocada pela alta rotatividade.

Outro tipo de trabalho terceirizado que possui contratação discriminatória, ao qual abarca imigrantes, negros e principalmente a mulher (essencialmente as negras) como principais alvos de mão de obra vulnerável é o ramo da confecção e costura. Grandes empresas famosas utilizam a prática da terceirização para tornar a mão de obra mais barata no processo produtivo.

Lamentavelmente a terceirização da produção e confecção de roupas acarreta incidência de trabalho em condiçõs análogas às de escravo, além do trabalho infantil, com condições degradantes e desumanas. Ademais, o trabalho terceirizado realizado em oficinas de confecções gera efeitos negativos à subjetividade dos obreiros, uma vez que não são vistos como trabalhadores da empresa que realmente se beneficia da produção nas pequenas oficinas, de modo que os terceirizados acabam sendo vistos como “coisas” ou “máquinas” de produção em uma submissão de trabalho clandestino.

A produção desenfreada em detrimento da saúde do trabalhador é uma afronta aos direitos laborais e humanos, pois desencadeia graves consequências físicas e mentais, as quais acabam por gerar doenças de diversas ordens. A falta de conhecimento para quem trabalha, bem como a ausência de domínio sobre a utilização do trabalho produzido, proporciona sentimento de vazio no indivíduo que trabalha tão somente como um robô, devendo produzir mais e mais para satisfazer o bolso dos empresários.

Outro ramo no qual a terceirização gera elevado índice de precarização de direitos mediante práticas discriminatórias é o ramo de serviços de conservação e limpeza, que utiliza, principalmente, o trabalho de mulheres negras e pobres.

Diante da visão de que as mulheres são as resposáveis pelos serviços domésticos em suas casas, os serviços terceirizados de conservação e limpeza são naturalizados como uma extensão deste trabalho reprodutivo. A submissão feminina é antiga e vem acompanhada de muitas lutas e batalhas para combatê-la. A situação atual, em que mulheres são tratadas de forma discriminatória nos ambientes de trabalho, é reflexo de uma cultura hipócrita e machista e, com a prática da terceirização, o caminho se torna ainda mais difícil para se alcançar a verdadeira igualdade de gênero no labor, pois com este fenômeno jurídico todas as chagas sofridas pelas mulheres são legitimadas, fazendo com que elas permaneçam em funções precárias.

De acordo com o DIEESE[4] e SEAD[5], através da pesquisa de emprego e desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED – RMBH), no período de 2012-2013, as mulheres são abrangidas por diversas formas de desigualdades, constituídas, por exemplo, pelo recebimento de menores salários; pelo alto índice de desemprego; pela divisão desigual nos setores laborais (DIEESE; SEAD, 2014). A pesquisa mostrou que as mulheres seguem como minoria entre os ocupados (46,0%).

Além da condição de trabalhador terceirizado, há o "peso" de ser mulher, negra e de baixa renda, fatores que possuem importantíssimo papel no momento da busca por um trabalho, pois referidas características, muitas vezes, fecham portas, e só resta a submissão a trabalhos precários, aos quais desrespeitam garantias trabalhistas.

O empregador, ao proporcionar condições negativamente diferenciadas aos terceirizados, assume ato discriminatório, assim como quando "prefere" a contratação de mulheres para realização de trabalhos de limpeza, os quais são, muitas vezes, mais pesados do que os trabalhos realizados costumeiramente por homens. Tais condutas resultam na discriminação interseccional e contribuem para o retrocesso de direitos trabalhistas.

6.2 Discriminação do trabalhador terceirizado: pós-contratação

A discriminação na terceirização pós-contratação é aquela que ocorre após a inserção do trabalhador terceirizado no local de trabalho, que é tratado de forma diferente dos demais

[4] Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.
[5] Sistema Estadual de Análise de Dados.

trabalhadores (efetivos diretos), através de atitudes discriminatórias, como, por exemplo, separação em refeitórios; utilização de uniformes para diferenciar o trabalhador terceirizado do efetivo; diferença salarial. Assim como na discriminação incidente na pré-contratação, a discriminação pós-contratação acarreta consequências extremamente graves, afetando de forma direta a subjetividade do trabalhador terceirizado, que não é considerado como sujeito dotado de direitos.

Primeiramente, insta referir-se à desigualdade de salários, destacando-se o fato de que os terceirizados percebem remuneração consideravelmente menor do que os empregados efetivos diretos. Tanto na contratação terceirizada interna, quanto na externa[6], a ausência de isonomia salarial marca forte presença entre os trabalhadores terceirizados, e com isso, legitima-se a discriminação, a mitigação e a fragilização dos direitos trabalhistas aos quais tais trabalhadores fazem jus.

Conforme mencionado, a mulher aufere salário consideravelmente menor do que os homens, e, quando inserida no trabalho terceirizado, esta diferença aumenta ainda mais. De modo geral, os trabalhadores terceirizados, além de auferirem menores salários, ainda possuem jornada de trabalho superior ao do trabalhador direto, ou seja: trabalham mais e recebem menos, caracterizando-se a exploração exacerbada.

De acordo com estudo elaborado em 2013 pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e pelo DIEESE, os trabalhadores terceirizados, aos quais somam cerca de 12,7 milhões de pessoas, o que equivale a 6,8% do mercado de trabalho, recebiam em dezembro de 2013, 24,7% a menos do que os empregados com contratos diretos e tinham uma jornada semanal de 03 (três) horas a mais de trabalho (DIAP, 2015).

Tabela B – Demonstra a desigualdade salarial e de benefícios entre efetivos e terceirizados.

Empresa	**Salário inicial ou benefícios de Efetivo**	**Salário inicial ou benefícios de Terceirizado**	**Função/Setor**
Usiminas (MG)	R$1.200,00	R$800,00	Limpeza
Comércio atacadista de MG	R$1.325,31	R$1.053,24	Carregamento
Comércio Varejista no PB	R$500,00 (Vale Alimentação)	R$150,00 (Vale Alimentação)	Limpeza
CAGECE Cia Água e Esgoto	R$21,00 (Vale Refeição)	R$8,00 (Vale Refeição)	Limpeza
Hoteleiros RN	R$944,00	R$725,00	Limpeza/Eventos

Fonte: Central Única dos Trabalhadores (2014, p. 56)

[6] Classificação de terceirização de Márcio Túlio Viana, compreendendo terceirização interna como aquela em que o trabalhador terceirizado exerce suas atividades dentro da empresa tomadora de serviços e a externa àquela atividade exercida pelo terceirizado fora do ambiente de trabalho da tomadora de serviços (VIANA, 2012).

Mesmo diante da clara proibição de comportamentos discriminatórios prevista em legislação internacional e nacional, ainda assim práticas abominavelmente discriminatórias são realizadas contra os trabalhadores. No âmbito internacional, a convenção nº111 da OIT, ratificada pelo Brasil, repele todo tipo de discriminação que prejudique a igualdade de oportunidade ou de tratamento em relação a emprego ou profissão. Quanto à legislação nacional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê em seus artigos 5º e 461 a vedação à diferenciação salarial baseada em preceitos discriminatórios. No âmbito da Constituição Federal de 1988, temos o artigo 5º *caput* e inciso I, com a previsão de igualdade de direitos para todos e o artigo 7º, incisos VI, VII e X, com a previsão de proteção ampla do salário, assim como demais dispositivos e preceitos constitucionais que garantem a valorização do trabalho humano.

A contratação de trabalhadores terceirizados não pode ser motivo de redução salarial, pois sua condição de trabalhador não é diferente daquele que é contratado de forma direta, devendo ser concedido ao obreiro terceirizado os mesmos direitos trabalhistas e sociais assegurados aos empregados diretos.

Além da discriminação salarial presente na terceirização, tem-se a discriminação que atinge a subjetividade, ou seja, o âmago do indivíduo, ocorrida dentro do local de trabalho[7]. Neste caso, a configuração de isonomia com os empregados da empresa tomadora é aparentemente inexistente, visto que normalmente há condutas e práticas discriminatórias adotadas dentro das empresas.

Podemos citar a discriminação exercida pelos próprios "colegas" de trabalho, em que os trabalhadores diretos acabam exercendo tratamentos discriminatórios em relação aos trabalhadores terceirizados, diante do suposto sentimento de que não fazem parte do mesmo "time", o que fragmenta os laços de solidariedade da classe trabalhadora.

Há ainda a discriminação exercida pelos empregadores ou pelos trabalhadores que ocupam funções de chefia, supervisão, coordenação, ou afins, através do tratamento discriminatório ao trabalhador terceirizado como, por exemplo, quando encarrega o terceirizado com tarefas menos importantes ou quando não reconhece o desempenho laboral, proporcionando um sentimento de diminuição ao obreiro terceirizado.

Relata-se também a existência de políticas de separação e diferenciação dos trabalhadores diretos e terceirizados dentro da empresa, como o uso de refeitórios e vestiários separados, uniformes diferentes, entradas de acesso à empresa separadas (uma entrada para os

[7] Seguindo o raciocínio da terceirização interna, segundo a classificação de Viana (2016): aquela contratação de terceirizados para o desempenho dos serviços dentro da empresa.

empregados diretos e outra para os terceirizados), enfim, condutas que discriminam e tratam o terceirizado com indignidade, não havendo nenhuma justificativa jurídica para tais atitudes.

Vale frisar que atitudes discriminatórias interseccionais no trabalho terceirizado já são coibidas no plano jurídico, como ilustra a decisão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região:

> INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE SEXO, DE CLASSE SOCIAL E CONTRA TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS. DISCRIMINAÇÕES SOBREPOSTAS. ATOS ABUSIVOS DIRIGIDOS ÀS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS. PROIBIÇÃO DE SAÍDA PELA PORTA PRINCIPAL DA TOMADORA DE SERVIÇOS. COISIFICAÇÃO DA MULHER: ESTABELECIMENTO DE PADRÃO DE BELEZA "CONDIZENTE COM O BAIRRO DO LEBLON" - RJ. ATOS QUE VIOLAM O DIREITO DE PERSONALIDADE. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS GRAVES. 1. A indenização por dano moral foi elevada à modalidade de garantia constitucional em face da violação aos direitos fundamentais, reparando todos os agravos à pessoa humana (art. 5º, incisos IV e V CRFB), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, merecedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (art. 114, inciso VI, CRFB). 2. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca do tratamento discriminatório praticado pela tomadora de serviços. A proibição de sair pela porta da frente, por não estarem à altura de suposto padrão de beleza condizente com o bairro do Leblon - RJ, fere não somente as trabalhadoras terceirizadas, entre elas a reclamante, por sua condição de mulher e por sua origem social, em total afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras, mas também às mulheres em geral, coisificadas e julgadas por sua aparência e classe social. 3. A indenização fixada pelo Juízo *a quo*, consistente em R$50.000,00, revelou-se adequada, pelo que não merece ser reduzida. Recursos conhecidos e não providos (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região – 7ª Turma. Recurso Ordinário nº.: 0010708-96.2015.5.01.0013, Relatora Desembargadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 04/06/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/07/2016).

Outro aspecto importante decorrente da terceirização é o enfraquecimento sindical, tendo em vista a fragmentação intraclasse. A partir da contratação por meio de empresas interpostas, os trabalhadores terceirizados perdem sua identidade como membro da classe trabalhadora e, com isso, a representatividade sindical fica enfraquecida, sendo que também há consequências negativas para os trabalhadores diretos, uma vez que, quanto mais trabalhadores terceirizados há dentro da empresa, menor será o número de empregados diretos, e com isso menor será a força destes para lutar por seus direitos (COUTINHO, 2015).

O problema é difícil de ser solucionado e, mesmo com a formação de sindicato para trabalhadores terceirizados, essa representatividade resta prejudicada, pois cada grupo, por prestarem serviços a empregadores diversos, possui interesses divergentes e, no caso do terceirizado se enquadrar no sindicato da empresa tomadora, ainda assim restaria prejudicada a representatividade, pois não traduziria a realidade dos trabalhadores terceirizados.

7 REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS DISCRIMINATÓRIOS

Conforme já mencionado, foi promulgada pelo Presidente da República a Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017, proveniente do projeto de Lei n. 4.302 de 1998 de autoria do Poder Executivo, com entrada em vigor no mesmo dia de sua publicação, a qual altera dispositivos da Lei n. 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, bem como dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Outra lei aprovada e sancionada recentemente, especificamente no dia 13 de Julho de 2017, contribui para modificações no trabalho terceirizado. Trata-se da Lei n. 13.467, a denominada Lei da Reforma Trabalhista, a qual entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial, ou seja, a partir de 11 de novembro de 2017.

7.1 Alterações inseridas pela Lei n. 13.429 de 2017 e Lei 13.467 de 2017 na Lei. n. 6.019 de 1974 especificamente referente ao trabalho terceirizado

De acordo com o artigo 2º da Lei n. 13.429 de 2017, a Lei n. 6.019 de 1974 passa a vigorar acrescida dos artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C, os quais alteran substancialmente os limites do trabalho terceirizado.

Importante reforçar que a relação no trabalho temporário, considerada por alguns autores como espécie de trabalho terceirizado (DELGADO, 2016, p. 512), é triangular, ou seja, possui três participantes na relação laboral e não dois como ocorre na relação clássica bilateral. A Lei n. 6.019/74 adotou nomenclaturas para diferenciar as relações de trabalho, consistindo, desta forma, quando se tratar de trabalho temporário, a presença de três partes, quais sejam: o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços e, quando se tratar de trabalho terceirizado diverso do trabalho temporário, há também a presença de três partes: trabalhador terceirizado, empresa de prestação de serviços a terceiros e empresa contratante.

O art. 4º-A da Lei n. 6.019/74 prevê o conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros, prevendo ser pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar, à contratante, serviços determinados e específicos. Porém, após entrada em vigor da Lei n. 13.467 de 2017, ou seja, após 11 de novembro de 2017, o referido artigo passa a ter nova redação, sendo previsto que a prestação de serviços a terceiros não será apenas para serviços específicos e

determinados, mas sim para execução de quaisquer atividades, inclusive de atividade principal (BRASIL, 2017).

De igual forma, o conceito de contratante previsto no art. 5º-A, apresentado como pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos, é modificado, após entrada em vigor da Lei n. 13.467 de 2017, substituindo o termo "determinados e específicos" por "relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal" (BRASIL, 2017).

Verifica-se que, após a entrada em vigor da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, os artigos 4º-A e 5º-A passam a prever a possibilidade de prestação de serviços a terceiros em qualquer atividade da contratada, inclusive na principal, ou seja, passa a ser legalizada a terceirização de atividade fim. Porém, importante expor que, mesmo que seja prevista a possibilidade de terceirização de atividade fim, necessário atentar à vedação quanto à utilização dos trabalhadores pela contratante em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços (§1º do art. 5º-A da Lei n. 6.019 de 1974, alterada pela Lei n. 13.429 de 2017).

O parágrafo 2º do artigo 4º-A prevê que não configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. Porém, devem ser observados os preceitos constantes no Direito do Trabalho em cada caso concreto e se ater ao que diz o artigo 9º da CLT, o qual consagra que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista.

Outro ponto importante é trazido no parágrafo 1º do art. 4º-A, o qual prevê que a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços, abrindo espaço para a chamada quarteirização, o que não é visto como ponto positivo, isto porque, com possibilidade de quarteirização há também maior possibilidade de ocorrências de trabalhos precarizados e distanciamento ainda maior do trabalhador de seu "empregador", dificultando, inclusive, ingresso de reclamação trabalhista (MARCO, 2017).

Quanto ao local da prestação do serviço, consta nos parágrafos 2º e 3º do artigo 5º-A que os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes, e que é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em outro local. Verifique-se que não importa onde o serviço seja prestado, a contratante deve garantir segurança, higiene e

salubridade aos trabalhadores terceirizados. Referida previsão legal é extremamente importante para garantir o mínimo de dignidade aos terceirizados.

O artigo 4-C passa a ser acrescido na Lei n. 6.019/74 quando a Lei 13.467/2017 passar a vigorar, e prevê pontos importantes para os trabalhadores terceirizados, sendo assegurado a estes, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitório; ao direito de utilizar os serviços de transporte; ao atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; assim como também treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir e, ainda, o direito a sanitárias, medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação de serviço (BRASIL, 2017).

Em contrapartida, o §1º do art. 4º-C prevê que a contratante e a contratada poderão estabelecer, **se assim entenderem**, que os empregados da contratada receberão salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos no artigo (BRASIL, 2017). Percebe-se que não se trata de uma obrigação em razão da utilização do termo "se assim entenderem", deixando que contratante e contratada decidam se o salário dos empregados da contratada será igual ou não ao dos empregados da contratante, ferindo, com isso, o princípio da isonomia. Lamentavelmente, abre-se mais um ponto passível à discriminação tão presente na vida dos trabalhadores terceirizados.

Os artigos 5º-C e 5º-D, incorporados à Lei n. 6.019/74, a partir da entrada em vigor da Lei n. Lei 13.467/2017, estabelecem a chamada "quarentena", a qual trata da proibição de contratação do trabalhador demitido para prestar serviços para a mesma empresa, na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços, antes do decurso do prazo de dezoito meses, contados a partir da dispensa do empregado, sendo vedada também que pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviço à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, figure como contratada, exceto se os titulares ou sócios forem aposentados. Referida previsão contribui contra fraudes trabalhistas.

No que diz respeito à responsabilidade pelas obrigações referente ao período que ocorrer a prestação de serviços, possui a contratante responsabilidade subsidiária (§5º do art. 5º-A), conforme já o era entendimento previsto na Súmula 331, IV, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No artigo 4º-B são relacionados os requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, as quais estão isentas de prévio registro no Ministério do

Trabalho, bastando, portanto, registro na Junta Comercial e CNPJ. Desta forma, falhou o legislador, pois restará prejudicado o envio de informações necessárias para o estudo do mercado de trabalho (MARCO, 2017).

Em relação ao contrato de prestação de serviços, prevê o artigo 5º-B que deverá conter qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado, o prazo para a realização do serviço e o valor.

Conforme se confere, as normas inseridas na Lei 6.019/74 pela Lei 13.429/17 e pela Lei 13.467/17 trouxeram regulamentação legal à terceirização, mas não são capazes de solucionar as mazelas que a prática terceirizante traz para os trabalhadores. A terceirização promovida pelas novas leis legitima a precarização dos direitos laborais e a mercantilização do trabalhador, de modo que tal prática deve aumentar diante das previsões estabelecidas na nova legislação.

8 CONCLUSÃO

A discriminação como consequência da prática da terceirização e analisada do ponto de vista interseccional permite melhor entendimento do comportamento discriminatório laboral, baseando-se em categorias sociais interligadas, a partir da interação entres aspectos correspondentes ao gênero, raça e classe no ambiente de trabalho.

A discriminação presente na fase de pré-contratação, que constitui discriminação prévia à admissão do trabalhador terceirizado, é verificada na contratação de pessoas que já sofrem preconceitos sociais, incidindo sobre grupos marginalizados e vulneráveis, abrangendo na maior parte mulheres, negros, gays e trabalhadores de classes periféricas, os quais acabam compondo o trabalho terceirizado por não terem outra alternativa diante da exclusão social histórica e cultural sofrida.

Na discriminação presente na fase de pós-contratação do trabalho terceirizado observa-se o tratamento desigual despendido aos terceirizados após sua admissão, em que há, dentre tantas consequências, a ausência de isonomia salarial, jornada de trabalho maior do que a jornada do empregado direto, agravando ainda mais a discriminação e proporcionando superexploração do empregado terceirizado. Há também discriminação do terceirizado inserido na empresa tomadora de serviço através de tratamentos, condutas e políticas de separação e diferenciação dos terceirizados em relação aos demais empregados, provocando sentimento de diminuição do indivíduo, afetando a subjetividade do trabalhador terceirizado, sendo referidas práticas exemplificadas pela separação de entrada, refeitório e vestiários.

No âmbito sindical, a terceirização provoca considerável enfraquecimento de representatividade, tendo em vista a fragmentação de classes, já que o trabalhador terceirizado, ao prestar seus serviços para uma empresa tomadora, perde sua identidade enquanto empregado.

Com o advento da Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017 e da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, a qual entra em vigor em 11 de novembro de 2017, inseriram-se modificações na Lei n. 6.019/74, passando a terceirização a ser regulamentada. Houve pontos importantes para a terceirização, mas também pontos polêmicos e impactantes, tal como a regulamentação quanto à terceirização de atividade fim, o que se conclui ser um retrocesso dos direitos trabalhistas, constituindo em graves consequências sociais e econômicas, já que a terceirização provoca queda do poder econômico dos obreiros, diante à redução salarial, mitigação e flexibilização de direitos em razão da rotatividade e da instabilidade laboral.

Em nossa sociedade essencialmente capitalista, em que o trabalho possui importante valor, a terceirização é capaz de gerar no indivíduo sentimento de incapacidade, mesmo diante gigantesca produtividade, já que o trabalhador que não se sente inserido em seu local de trabalho, ao qual presta suas atividades, acaba por se sentir desvalorizado diante a ausência de reconhecimento pelo seu esforço. A terceirização suprime direitos trabalhistas e sociais, e beneficia apenas os mais fortes em detrimento dos mais fracos, além de acentuar a discriminação interseccional, seguida da marginalização de indivíduos vulneráveis na sociedade; acarretar precarização do trabalho como um todo e proporcionar, dentre tantas consequências, deflagração de doenças.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIRDMAD, Cacau. **Terceirização: Uma pauta das mulheres**. Disponível em: <http://ovelhamag.com/terceirizacao-uma-pauta-das-mulheres/> Acesso em: 22 de março de 2017.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 27 de março de 2017.

BRASIL, **Lei nº. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 20 de abril de 2017.

BRASIL, **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 03 de agosto de 2017.

BRASIL, **Lei nº. 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 11 de maio de 2017.

BRASIL, PODER EXECUTIVO. **Projeto de Lei n. 4.302 de 19 de março de 1998**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 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. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD24MAR1998.pdf#page=30>. Acesso em: 07 de abril de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região – 7ª Turma. **Recurso Ordinário nº.: 0010708-96.2015.5.01.0013**, Relatora Desembargadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 04/06/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/07/2016. Disponível em: <https://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/361712840/recurso-ordinario-ro-107089620155010013-rj/inteiro-teor-361712869?ref=juris-tabs>. Acesso em: 26 de março de 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em:<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 17 de abril de 2017.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 27 de março de 2017.

CAVAIGNAC, Mônica Duarte. **Precarização do Trabalho e operadores de telemarketing**. Perspectivas - Revista de Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista. São Paulo. Vol. 39. p. 47-74, jan./jun. 2011.

CHAVES, Marjorie Nogueira. **Terceirização dos Serviços de Limpeza: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho**. Disponível em: <http://www.sndd2014.eventos.dype.com.br/arquivo/download?ID_ARQUIVO=4119> Acesso em 22 de março de 2017.

CORREIA, Henrique. **Terceirização e Trabalho temporário**. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B97fvR2VIygbN1ZzQWRsT2loNXM/view> Acesso em: 20 de abril de 2017.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Terceirização: **Máquina de Moer Gente Trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015. 280 p.

CUT - Central Única dos Trabalhadores. **Terceirização e Desenvolvimento – Uma conta que não fecha.** Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo. 2015. 56 p. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 24 de março de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. LTR, 2016.

DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria parlamentar; CUT/Dieese. **Dossiê sobre a terceirização**. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/integras/25061-cut-dieese-dossie-sobre-a-terceirizacao> Acesso em: 24 de março de 2017.

DICIONÁRIO AURÉLIO. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/discriminacao>. Acesso em: 10 de março de 2017.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, São Paulo. 2011). **Anuário das Mulheres Brasileiras**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anuario/2011/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Acesso em: 23 de março 2017.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Relações e Condições de Trabalho no Brasil. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. - São Paulo. 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2008/relacoesCondicoesTrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2017.

HIRATA. Helena. **Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo Social. Revista de sociologia da USP, São Paulo, vol. 26, n.1. p. 61-73. Jun. 2014.

MARCO, Carolinsk. Lei 13.4290/2017 **O que mudou?** (Jusbrasil). Disponível em: <https://carolinsk.jusbrasil.com.br/artigos/445398795/lei-13429-2017> Acesso em: 19 de abril de 2017.

MOUGEOLLE. Léa. **Conceito de "Interseccionalidade"**. Disponível em: <http://www.sociologia.com.br/o-conceito-de-interseccionalidade/>. Acesso em: 12 de março de 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 111 de 1951**, ratificada e promulgada pelo Brasil através do Decreto-Lei n. 62.150, Dispõe sobre Discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em 30 de abril de 2017.

PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED/RMBH). 2012-2013. **A inserção da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de Belo Horizonte** (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos e Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – Sead). Disponível em: <http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/2014pedmulherbhz.pdf> Acesso em: 23 de março de 2017.

PINTO. Maria Cecília Alves. **Terceirização de Serviços - Responsabilidade do Tomador**. Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, p.123-146, jan./jun.2004.

RAMOS, Matheus. **Fordismo e Toyotismo: Suas principais características, com uma análise das precárias relações de trabalho**. Disponível em: <https://matheusramosribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/202589865/fordismo-e-toyotismo-suas-principais-caracteristicas-com-uma-analise-das-precarias-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 02 de março de 2017.

ROCHA Raissa. **A terceirização tem raça, gênero e orientação sexual**. Disponível em: <http://www.pstu.org.br/a-terceirizacao-tem-raca-genero-e-orientacao-sexual/> Acesso em 21 de março de 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização Revisitada: Algumas Críticas e Sugestões Para Um Novo Tratamento**. Revista TST, Brasília, vol. 78, n. 4, p. 198-222, out./dez. 2012.

VIANA, Márcio Túlio. **As Várias Faces da Terceirização**. Revista Fac. Direito UFMG, Belo Horizonte, n. 54, p. 141-156, jan./jun. 2009.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e Sindicato: Um Enfoque Para Além do Direito**. Revista. Tribunal. Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, vol. 37, p. 117-144, jan./jun.2003.