



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO – CAMPUS XIII
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ROSEANE CARNEIRO DE SOUZA

**O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NA PRODUÇÃO DE
ARTEFATOS DE COURO NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ/BA E
SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Itaberaba

2023

ROSEANE CARNEIRO DE SOUZA

**O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NA PRODUÇÃO DE
ARTEFATOS DE COURO NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ/BA E
SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Direito do Departamento de Educação - *Campus XIII* - da Universidade do Estado da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Vanessa Vieira Pessanha

Itaberaba

2023

ROSEANE CARNEIRO DE SOUZA

**O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NA PRODUÇÃO DE
ARTEFATOS DE COURO NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ/BA E
SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Direito, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB *campus* XIII.

Aprovada, em:

BANCA EXAMINADORA

Vanessa Vieira Pessanha – Orientadora

Pós Doutora em Direito do Trabalho (UnB)

Ney Menezes de Oliveira Filho – Examinador

Doutor em Direito (UFBA) e professor universitário (UNEB)

Josinaldo Leal de Oliveira – Examinador

Pós Doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina e professor universitário (UNEB)

Dedico este trabalho aos maiores tesouros da minha vida, meus filhos Pedro Carneiro e Artur Carneiro, por todo companheirismo, amor, compreensão e paciência. Amo muito vocês!!

AGRADECIMENTOS

Pode até parecer clichê, mas não tem como não agradecer primeiramente a Deus, que me permitiu vivenciar este processo no momento que mais precisava, pela proteção e cuidado em cada viagem.

Aos meus filhos, Pedro e Artur, minhas fontes de inspiração diária, pelo companheirismo, amor incondicional, cuidado e paciência nos momentos ausentes.

Aos meus pais, Antonio e Rosenita, por todo cuidado, amor e incentivo durante todo o meu processo de formação.

As minhas irmãs, Alaine e Roberta, pelo apoio e incentivo nessa caminhada.

A minha secretária, Kelly, pelos cuidados, compreensão e por ser um suporte nas minhas ausências.

A minha cadelinha, Preta, pela companhia nas madrugadas.

Aos meus colegas e amigos que tive a honra de conhecer na graduação, Roberta, Juliana, Polianna, Micaela, Karla, Camilla, minha turma de trabalhos, pelas vivências maravilhosas, e em especialmente a minha amiga, Tamires, que Deus me presentou para estar ao meu lado o tempo todo.

A professora, Vanessa Pessanha, pelo esforço que fizeste para me orientar neste trabalho de conclusão. Sempre com carinho e leveza!

Ao professor, Ney Menezes, pelo profissionalismo e dedicação nas disciplinas Monografia I e II, que com seu humanismo tornou o processo muito mais leve.

Aos professores, Ney Menezes, Josinaldo Leal, Fredson Timbira e Leonardo Vinícius, que apesar das dificuldades do curso, deram o máximo de contribuição, sendo extremamente importantes para o meu processo de aprendizagem.

Aos meus companheiros de viagem.

Aos meus colegas de trabalho pela compreensão.

A todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste trabalho e o término da minha graduação.

A todos, muito obrigada!

“A história da sociedade até aos nossos dias é a história da luta de classes.”

(Karl Marx)

SOUZA, Roseane Carneiro. **O fenômeno da terceirização na produção de artefatos de couro no município de Ipirá/BA e suas implicações nas relações de trabalho**. 2023. 68 p. Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Educação, Campus XIII, Itaberaba, 2023.

RESUMO

A terceirização é um fenômeno que vem ganhado força na seara trabalhista, principalmente após a aprovação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, cujas alterações realizadas na CLT desestruturaram os pilares do Direito do Trabalho, uma vez que exigem normas mais flexíveis. No município de Ipirá, as empresas de artefatos de couro vêm utilizando dessa técnica como forma de se inserir na conjuntura da ordem econômica neoliberal, cujo sistema de produção demanda redução de custos, alta produtividade e uma maior lucratividade em detrimento da precarização dos direitos trabalhistas. Diante disso, a presente pesquisa científica busca analisar o fenômeno da terceirização das atividades de produção de artefatos de couro no município de Ipirá/BA e suas implicações nas relações de trabalho, após a aprovação desse conjunto normativo, analisando os impactos que surgiram a partir da referida terceirização desses serviços, uma vez que a economia do município se baseia na cadeia produtiva do couro. A monografia é desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, exploratória e de campo, se apoiando no método indutivo, para entender a dinâmica desse fenômeno no referido município. A partir disso, foram propostos os seguintes objetivos: a) compreender a dinâmica da terceirização no Direito do Trabalho; b) discutir o processo de terceirização no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas; c) averiguar o processo de terceirização da produção de artefatos de couro no município de Ipirá/BA, observando as condições de trabalho dos funcionários registrados que trabalham nas empresas contratantes e os funcionários das empresas contratadas, e se seus direitos assegurados pela legislação trabalhista estão sendo garantidos. Na primeira parte do trabalho, foi abordada a história do município de Ipirá/Ba, de forma resumida, bem como as suas características econômicas e geográficas, dando enfoque na importância da atividade coureira para o município. Na segunda parte da pesquisa, foram discutidos temas relacionados à teoria da terceirização, contextualizando-a no Direito do Trabalho, especialmente no Brasil, o seu histórico, características e as repercussões laborais após o conjunto normativo de 2017, demonstrando os efeitos deletérios do processo de flexibilização – terceirização e pejetização – nos direitos trabalhistas dos empregados das empresas terceirizadas e dos pejetizados. E, por fim, discutiu-se a terceirização no município de Ipirá e seus reflexos na indústria do couro, apresentando os dados da referida pesquisa, cujos resultados obtidos foram satisfatórios para compreender a dinâmica deste fenômeno no município, tendo como impactos positivos a contribuição para o desenvolvimento econômico do município, a oferta de postos de trabalho e a rentabilidade; e, como negativos, a notória precarização dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Terceirização; Flexibilização, Pejetização.

SOUZA, Roseane Carneiro. **The phenomenon of outsourcing in the production of leather artifacts in the municipality of Ipirá/BA and its implications on labor relations.** 2023. 68 p. Monograph (Bachelor of Law). State University of Bahia, Department of Education, Campus XIII, Itaberaba, 2023.

ABSTRACT

Outsourcing is a phenomenon that has gained strength in the labor field, especially after the approval of Laws 13,429/2017 and 13,467/2017, whose amendments to the CLT disrupted the pillars of Labor Law, as they require more flexible rules. In the municipality of Ipirá, leather goods companies have been using this technique as a way to insert themselves in the context of the neoliberal economic order, whose production system demands cost reduction, high productivity and greater profitability to the detriment of precarious labor rights. Therefore, this scientific research seeks to analyze the outsourcing phenomenon of leather goods production activities in the municipality of Ipirá/BA and its implications for labor relations, after the approval of this normative set, analyzing the impacts that emerged from the mentioned outsourcing of these services, since the municipality's economy is based on the leather production chain. The monograph is developed through bibliographical, exploratory and field research, relying on the inductive method, to understand the dynamics of this phenomenon in that municipality. From this, the following objectives were proposed: a) to understand the dynamics of outsourcing in Labor Law; b) discuss the outsourcing process in Brazil and its implications for labor relations; c) investigate the process of outsourcing the production of leather goods in the municipality of Ipirá/BA, observing the working conditions of registered employees who work at contracting companies and employees of contracted companies, and whether their rights are guaranteed by labor legislation are being secured. In the first part of the work, the history of the municipality of Ipirá/Ba was briefly discussed, as well as its economic and geographic characteristics, focusing on the importance of the leather activity for the municipality. In the second part of the research, topics related to the theory of outsourcing were discussed, contextualizing it in Labor Law, especially in Brazil, its history, characteristics and labor repercussions after the 2017 normative set, demonstrating the deleterious effects of the process of flexibility – outsourcing and pejetization – in the labor rights of employees of outsourced companies and pejetized workers. And, finally, outsourcing in the municipality of Ipirá and its effects on the leather industry were discussed, presenting the data from the aforementioned research, whose results were satisfactory to understand the dynamics of this phenomenon in the municipality, having as positive impacts the contribution to the economic development of the municipality, the supply of jobs and profitability; and, as negative, the notorious precariousness of labor rights.

KEYWORDS: Labor Law, Outsourcing; Flexibilization, Pejetization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
MEI	Microempreendedor Individual
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
RAIS	Relação Anual de Informações Anuais
SEBRAE	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
SINDICAL	Sindicato dos trabalhadores das indústrias de beneficiamento de couro, fabricação, produção, montagem e acabamento de artefatos de couro, calçados, carteiras, cintos, bolsas e afins no município de Ipirá/ Bahia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 ATIVIDADE COUREIRA NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ/BA.....	14
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO.....	14
2.2 O COURO COMO MOLA PROPULSORA DA ECONOMIA.....	16
3 CONTEXTUALIZANDO A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	19
3.1 O QUE É TERCEIRIZAÇÃO.....	20
3.1.1 Binômio Fordismo/Taylorismo e a ascensão do Toyotismo como novo modelo econômico mundial.....	24
3.2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA TERCEIRIZAÇÃO.....	25
3.3 BREVE HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	27
3.3.1 O conjunto normativo de 2017 e sua repercussão laboral.....	30
3.3.2 Direitos sociais pós Reforma Trabalhista.....	35
4 A TERCEIRIZAÇÃO NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ-BA E SEUS REFLEXOS NA INDÚSTRIA DO COURO.....	40
4.1 ANALISANDO OS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO.....	40
4.2 UM JEITO DIFERENTE DE TERCEIRIZAR NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ – PEJOTIZAÇÃO.....	44
4.3 A QUESTÃO SINDICAL E OS PROCESSOS DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA.....	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICE A (MODELO DE QUESTIONÁRIO)	64
APÊNDICE A (MODELO DE ROTEIRO DE ENTREVISTA)	65
APÊNDICE A (MODELO DE TEMA DE CONSENTIMENTO)	67

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da Terceirização vem tomando cada vez mais espaço no mundo do trabalho. Contudo, além de produzir novas formas de trabalho, de caráter flexível, gera implicações na vida social e econômica do trabalhador. É notório que a relevância deste tema, em consonância com o número crescente de terceirizações no Brasil nos últimos anos, a partir da legalização da mesma nas atividades-fim, desperta debates e estudos como forma de compreender a dinâmica deste processo.

Diante disso, o presente trabalho trata sobre a terceirização da atividade de produção de artefatos de couro no município de Ipirá/BA e suas implicações nas relações de trabalho, após a aprovação do conjunto normativo de 2017, tendo como objetivo geral analisar os impactos que surgiram a partir da referida terceirização deste serviço, uma vez que a economia do município se baseia na cadeia produtiva do couro.

No Brasil, a terceirização se consolidou a partir da aprovação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, que admitiu a terceirização de serviços para a execução de todas as atividades de uma empresa, inclusive a principal, cuja relação de trabalho está calcada no tripé empregado - empresa contratada - empresa contratante, não se estabelecendo vínculo jurídico entre o empregado e o tomador de serviços (desde que não haja elementos de fraude nessa caracterização).

Conforme Miziara e Pinheiro (2020, p. 32), dados estatísticos apontam que o mercado de trabalho terceirizado aumentou de forma gradativa, sendo que “o número de terceirizados no Brasil cresceu, no intervalo de 1996 a 2010, em um percentual médio de 13,1% ao ano”. Já no ano de 2018, o IBGE mostrou que 22% dos trabalhadores formais eram terceirizados, com perspectiva de aumento de mais de 4 milhões em 2019.

Ainda segundo dados da Relação Anual de Informações Anuais (RAIS), em 2020 o estoque de empregos formais foi de 46.236 milhões, sendo na Bahia 2.176.188. Os últimos dados sobre a quantidade de números de empregados terceirizados são de 2018, que seriam 11.922.184 milhões de 46.631 milhões de empregos formais, correspondente a quase 1/4 desse número.

O município de Ipirá/Ba vem se destacando no cenário estadual pela fabricação de bolsas, carteiras, cintos e outros artefatos de couro. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o número de empregos formais em 01.01.2019 era de 2.177, sendo que, neste mesmo ano, foram admitidos 344 e desligados 431 trabalhadores, com a admissão de 91 trabalhadores no setor de couro.

Diante dessa atual conjuntura, observa-se que algumas empresas de artefatos de couro no município de Ipirá/BA, como forma de potencializar o capital e alavancar seus lucros, terceirizam suas produções para outras empresas contratadas executarem seus serviços. Esse processo de terceirização vem aumentando constantemente no município, alterando a dinâmica das relações de trabalho, pois alguns trabalhadores antes da reforma trabalhista eram registrados e atualmente prestam serviços de forma terceirizada às empresas maiores.

Segundo a presidente do Sindicato dos trabalhadores de Artefatos de couro do município, atualmente existem 35 empresas de artefatos de couro registradas e 110 empresas terceirizadas. Diante disso, a problemática deste trabalho é: quais são os principais impactos ocorridos nas relações de trabalhos na produção de artefatos de couro, a partir da terceirização desses serviços no município de Ipirá/BA, após o conjunto normativo de 2017, relativo à área trabalhista.

A partir dessas considerações, os objetivos específicos desta pesquisa são: a) compreender a dinâmica da terceirização no Direito do Trabalho; b) discutir o processo de terceirização no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas; c) averiguar o processo de terceirização da produção de artefatos de couro no município de Ipirá/BA, observando as condições de trabalho dos funcionários registrados que trabalham nas empresas contratantes e os funcionários das empresas contratadas, e se seus direitos assegurados pela legislação trabalhista estão sendo garantidos.

No município de Ipirá/BA, uma das principais atividades econômicas é a fabricação de artefatos de couro, que gera emprego e traz desenvolvimento econômico e social para o município, além de elevá-lo ao cenário estadual como a cidade do couro. Esta pesquisa surgiu da inquietude da autora enquanto estudante do curso de geografia da Universidade do Estado da Bahia, *campus* IV- Jacobina/Ba, que, ao realizar o trabalho de conclusão do referido curso, através de pesquisas de campo realizadas no ano de 2007, observou um número considerável de estabelecimentos, muitas vezes sem registro na junta comercial, funcionando como produção de empresas maiores, inclusive algumas sequer tinham o mínimo de condição favorável de funcionar, muito menos de assegurar os direitos fundamentais do trabalhador.

Essa prática é comum no município e produz impactos jurídicos, econômicos e sociais que necessitam ser estudados. Diante disso, esta pesquisa busca contribuir para uma melhor compreensão do processo de terceirização desses serviços no município de Ipirá, bem como auxiliar os envolvidos nessa dinâmica em uma melhor percepção da realidade e que juntos, especialmente com o poder público, possam fazer diferença em prol de um maior desenvolvimento social aos ipiraenses, uma vez que essa atividade é muito importante para o município.

A pesquisa apoia-se no método indutivo, ou seja, partindo de um caso particular ao caso geral, visando um melhor entendimento do fenômeno a ser estudado, qual seja, o processo de terceirização da produção de artefatos de couro no município de Ipirá/BA, correlacionando a teoria geral da terceirização no Direito do Trabalho.

Recorre também às abordagens qualitativa e quantitativa para compreender a dinâmica deste processo e suas consequências para o desenvolvimento do município, assim como se classifica como exploratória e de campo, objetivando um maior aprimoramento das ideias sobre o objeto a ser estudado. Por isso, são utilizados como métodos de procedimentos para obtenção de informações a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e a pesquisa de campo, com entrevistas e questionários a serem respondidos pelos funcionários das empresas contratantes e contratadas, utilizando termos de consentimento (de modo a tornar a pesquisa mais segura e confiável).

No decorrer da investigação, também se utiliza, como técnica de coleta de dados, entrevistas com os donos das empresas de artefatos de couro, assim como das empresas terceirizadas e algumas pessoas do município envolvidas neste processo, particularmente nos Povoados de Umburanas, Malhador e Rio do Peixe, local de origem da comercialização do couro, visando obter maiores informações sobre o objeto de estudo.

Na primeira parte do trabalho, por meio de levantamento de dados históricos em livros e teses de mestrado de autores locais, foi abordada a história do município de Ipirá/Ba, de forma resumida, bem como as suas características econômicas e geográficas, dando enfoque na importância da atividade coureira para o município. O trabalho com o couro é uma tradição secular em Ipirá, sendo uma das principais fontes de renda deste município, pois emprega grande mão de obra, que vai do curtimento ao produto industrializado, além de gerar renda e desenvolvimento econômico e social para a região.

Na segunda parte do trabalho, foram discutidos temas relacionados à teoria da terceirização, contextualizando-a no Direito do Trabalho, especialmente no Brasil, o seu histórico, características e as repercussões laborais após o conjunto normativo de 2017, demonstrando os efeitos deletérios do processo de flexibilização – terceirização e pejetização – nos direitos trabalhistas dos empregados das empresas terceirizadas e dos pejetizados.

Na terceira parte do trabalho, que foi mais prática, discutiu-se a terceirização no município de Ipirá/Ba e seus reflexos na indústria do couro, fazendo uma análise dos dados obtidos na pesquisa de campo, aliando à parte teórica da investigação, para tentar identificar os impactos decorrentes dos processos de flexibilização neste município.

Assim, diante do exposto, é perceptível a importância do tema abordado para uma melhor compreensão do fenômeno da terceirização, prática muito utilizada pelas empresas para atender a uma lógica econômica neoliberal, mas que precariza as condições de trabalho dos empregados terceirizados e pejotizados, refletindo nos direitos sociais previstos no art. 6º da CRFB/1988. A presente pesquisa pretende promover reflexões críticas necessárias ao entendimento do tema, bem como que possam ultrapassar os limites da universidade, especialmente tendo em vista a relevância do tema.

2 ATIVIDADE COUREIRA NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ/BA

O surgimento da atividade coureira no município de Ipirá está atrelado ao desenvolvimento da pecuária, com a criação de gado bovino e caprino desde o século XVIII, cuja população soube aproveitar a pele destes animais como matéria-prima para produção de artefatos de couro. A priori, esses artefatos eram feitos de forma artesanal e mais tarde foi se diversificando, sendo reconhecido no cenário estadual e nacional.

O couro é uma das principais fontes de renda do município de Ipirá, pois emprega grande mão de obra, que vai do curtimento ao produto industrializado, além de gerar renda e desenvolvimento econômico e social para a região. Neste capítulo, será abordado o contexto histórico de Ipirá, bem como a importância dessa atividade econômica desde o surgimento do município até os dias atuais.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO

O processo de povoamento do sertão baiano se deu com o surgimento de uma nova atividade econômica naquela época, a criação de gado, a partir do século XVI, já que as condições climáticas dessa região não favoreciam ao cultivo de plantações (FREITAS, 2022, p. 26). Ainda segundo este autor, “a atividade pecuária foi significativa não só para a capitania da Bahia, mas também para outras, pois foi a que potencializou a interiorização e povoamento da colônia portuguesa na América” (FREITAS, 2022, p. 26).

Nessa dinâmica nasce o município de Ipirá/BA, o qual a princípio era uma fazenda que servia como ponto de paradas obrigatórias de boiadas e tropas que vinham do interior para o litoral, para abastecimento do mercado consumidor de gêneros ligados à pecuária. O desenvolvimento econômico e populacional dessa Fazenda, denominada, Ponta de Serra (Fazenda Camisão), contribuiu com a emancipação para a categoria de Freguesia em 1755, a Freguesia Sant'Ánna do Camisão (OLIVEIRA, 2017, p. 39).

De acordo com Barreto (2003, p. 63), o principal articulador do povoamento de Ipirá foi Justiniano Ventura, conhecido pelo nome de “Homem do Camisão”, por ter o hábito de usar um camisão branco, folgado com franja, cujo comprimento ia até o joelho e, em sua homenagem, o nome dessas terras se perpetuou por muito tempo como Santana do Camisão. Ele conseguiu montar e dinamizar um intenso comércio, destinado à exportação de produtos vinculados à pecuária para suprir as necessidades do litoral, conforme registra Agildo Barreto:

Prosperou também com a passagem de boiadas pela fazenda, retomada com o declínio da produção aurífera nas Minas Gerais, das quais cobrava estadia do gado na capoeira, que mantinha como arrendamento. Trocava gado fraco e animais estropiados por outros em melhores condições, com bastantes vantagens. Virou um formador de boiada para os Olhos D'Água no início das estiagens e acumulava o ouro que recebia dos tropeiros de Jacobina em negociação de mantimentos. Assim montou e dinamizou um intenso comércio de carne seca, que tinha um importante papel na alimentação da população litorânea, sendo por isso imprescindível. (BARRETO, 2003, p. 63).

Além do couro do boi, após as secas de 1791 a 1793, os sertanejos optaram por outros criatórios, tais como bodes e cabras, que são mais resistentes a períodos longos de estiagem. Estes mais tarde também foram utilizados como matéria-prima de produtos relacionados ao couro, atingindo maiores proporções, sendo produzido também para a exportação. Como se observa no trecho abaixo, desde essa época já existiam produtos de artefatos de couro, que eram utilizados como troca comercial.

Além do mais o abastecimento no litoral era incompleto, e por vezes, a falta era completa, e o Homem do Camisão soube introduzir-se nesta lacuna, com as devidas limitações. Enveredou-se na aquisição de couro e preparo de solas vermelhas e brancas, que se constituíam no único produto sertanejo de exportação, com larga aceitação no mercado internacional, sendo vendidos a preços vantajosos em Salvador. Assim, ele foi se tornando um potentado. (BARRETO, 2003, p. 63).

As atividades relacionadas à agropecuária foram muito importantes para o processo de emancipação política do município de Ipirá. De acordo com Freitas (2022, p. 44), “foi a partir do século XIX que o Camisão presenciou mudanças significativas, especialmente em sua estrutura administrativa e política”. A elevação de arraial para Vila se deu em 20 de abril de 1855, com a Resolução nº 520, com o nome de Santana do Camisão, se desmembrando da Vila de Feira de Santana, tendo sua legislação própria, que deveria ser seguida por toda a população.

Resolução de 20 de abril de 1855 – N.520 João Maurício Wanderley, Presidente da Província da Bahia: Faço saber a todos os seus Habitantes que a Assembléia Legislativa Provincial Decretou, e eu Sancionei a Resolução seguinte: Art. 1º - O arraial de Sant'Anna do Camisão fica elevado à categoria de Vila, com a denominação de Vila de N. S. Santa Anna do Camisão, gozando de foros e prerrogativas competentes às demais Vilas do Império [...] (SANTOS, 2003, p.37).

Conforme Freitas (2022, p. 46), “no século XX, especificamente após a ‘revolução’ de 1930, os municípios do Brasil passaram a ser administrados por prefeitos nomeados por Getúlio Vargas até 1946, quando ocorreram novas eleições pós Segunda Guerra Mundial”. Em 1931, com o Decreto nº 7.521 de 20 de julho, o município de Santana do Camisão passa a ser denominado Ipirá, que na língua tupy, significa “Rio do Peixe”.

O município de Ipirá está localizado geograficamente na mesorregião do centro-norte baiano, na microrregião de Feira de Santana e, do ponto de vista econômico, na Região do Paraguaçu e no Território de Identidade da Bacia do Jacuípe. De acordo com o Censo Demográfico de 2022, possui uma área territorial de 3.105,281 Km² e 58.094 habitantes. Tem como municípios limítrofes: Pintadas, Pé de Serra, Rafael Jambeiro, Riachão do Jacuípe, Serra Preta, Ipecaetá, Itaberaba, Rui Barbosa, Macajuba e Baixa Grande.

Conforme dados da Superintendência de Estudos Sociais e Econômicos da Bahia (SEI), em 2020 o Produto Interno Bruto (PIB) do município foi estimado em R\$ 581,6 milhões, distribuídos em 78,6% provenientes do setor de comércio e serviços, 10,6% do Valor Agregado Bruto (VAB) do setor industrial e 10,7% do VAB da agropecuária, 10,7% do VAB, sendo o PIB per capita estimado em R\$ 9.785,32. Vale ressaltar, que as empresas produtoras de artefatos de couro têm um papel fundamental para o PIB do município, tendo vista que este não dispõe de uma zona industrial tão diversificada.

2.2 O COURO COMO MOLA PROPULSORA DA ECONOMIA

O trabalho com o couro é uma tradição secular do município de Ipirá. O início dessa atividade econômica se deu no povoado do Malhador a dez quilômetros da sede do município, onde os primeiros homens começaram a fazer o corte e criar peças, como sandálias, para serem vendidas pelo Brasil, feitas de forma artesanal até a década de 1980.

Segundo Agildo Barreto (2003, p. 234), esta atividade foi favorecida pela chegada de famílias artesãs do Acupe de Brotas para o Camisão, que se abrigaram próximo ao rio do peixe:

A vinda de famílias artesãs para o Camisão tornou possível o incremento de um pequeno fabrico artesanal utilizando-se da disponibilidade de matéria-prima e do abastecimento do vasto e complicado mercado interno, que era o sertão. (BARRETO, 2003, p. 234).

A tradição do couro em Ipirá vem desde o estabelecimento de fazendas de gado, quando se firmaram os primeiros entrepostos comerciais do município, que eram utilizados na

fabricação de roupas de vaqueiros, utensílios domésticos, acessórios de uso pessoal, usados em benefício próprio ou de terceiros. Posteriormente, no século XIX, tornou-se um dos produtos de maior circulação da economia local, assim como para a exportação, tanto que a cidade de Ipirá ficou conhecida na região como a “cidade do couro”.

Como o gado era criado solto e o processo de curtimento do couro era feito na cidade, devido a urbanização surge a necessidade de adotar novas condutas adequadas à “civilização”. Assim, no século XX foi criado um Código de Posturas do Município, que proibiu a lavagem e secagem dos couros no perímetro urbano. Dessa forma, muitos trabalhadores se viram obrigados a mudar para locais mais distantes da zona urbana, onde se aglomeraram e formaram novos povoados, dentre eles, Rio do Peixe, Malhador e Umburanas, conhecidos popularmente como o triângulo do couro.

O curtimento de couro no município de Ipirá realizado as margens do rio do Peixe, localizado próximo a esses povoados, é uma tradição passada de geração em geração, de caráter familiar, cujas etapas de produção na maioria das unidades manufatureiras são realizadas manualmente, de forma artesanal, às margens do rio do Peixe, especialmente na confecção dos artigos artesanais como selas, manta, gibão, jaleco, chapéu, sandálias, bainhas de facão. De acordo com Souza (SOUZA, 2016, p. 110):

De acordo informações dos artesãos, na década de 1980 existiam mais de 100 proprietários de curtume. Era mais de 150 pessoas trabalhando diariamente nos curtumes e até mesmo nos finais de semana para atender toda a demanda. Atualmente, apenas uns 6 ou 7 proprietários concentram toda produção de couro no município de Ipirá.

Essa concentração foi proporcionada, devido ao cenário econômico da década de 1990, em virtude da abertura de mercado e concorrência, que, por receio de ver a possibilidade de desaparecimento dos seus produtos, alguns produtores de artefatos de couro em Ipirá “sentiram a necessidade de tornarem suas empresas registradas para ganhar competitividade e se tornar mais eficaz na captação dos recursos necessários ao seu crescimento.” (SOUZA, 2016, p. 125).

A Classe Couro, empresa de origem familiar, foi a primeira do setor produtivo de artefatos de couro em Ipirá a adquirir o registro da marca frente à Junta Comercial, desenvolvendo estratégias internas e externas de inserção no mercado econômico. Em seguida, no ano 1996 a empresa Edi Couro, atual Aredda Courum, solicitou o registro e despontaram nas atividades de produção dos artefatos de couro em Ipirá com incremento de novos instrumentos técnicos de melhoria e produção em maior escala. (SOUZA, 2016, p. 113)

Nesse contexto globalizado o município de Ipirá, já conhecido no cenário estadual pela fabricação de produtos de artefatos de couro (tais como, cintos, bolsas femininas e masculinas, carteiras etc), vem inovando cada vez mais para continuar inserido no mercado. De acordo com Souza (2016, p. 104), “o processo de fabricação dos artefatos de couro no município de Ipirá é uma arte centenária que resiste aos diferentes contextos sociais, econômicos, políticos.”

Conforme Souza (2016, p. 111), “algumas fábricas de carteiras, cintos e bolsas, a quantidade de funcionários é pequena para suprir a demanda de consumo, sendo necessário terceirizar parte dos produtos de outros artesãos”. Essa estratégia de terceirizar parte da produção (montagem) garante o mercado e potencializa a produção. “Os donos de fábricas fornecem todos os materiais cortados e os artesãos fazem a colagem e montagem da carteira em casa, recebendo por unidade produzida.”

Desde a década de 1990, as empresas maiores terceirizam sua produção para artesãos, que nessa época não eram registrados e, segundo Souza (2016, p. 111 e 112), “relata-se que o preço pago pela montagem terceirizada é muito abaixo da realidade, contribuindo para desmotivar os artesãos.” Essa realidade é muito presente no município, existe uma grande quantidade de pequenos estabelecimentos que prestam serviços as empresas maiores e mais renomadas na cidade, talvez por falta de políticas públicas e/ou a burocracia frente aos órgãos competentes ao registro das empresas.

Atualmente, essa terceirização da produção dos artefatos de couro é prestada por Microempreendedor Individual ou microempresas e, de acordo com os dados obtidos com a presidente do Sindicato dos trabalhadores das indústrias de beneficiamento de couro, fabricação, produção, montagem e acabamento de artefatos de couro, calçados, carteiras, cintos, bolsas e afins no município de Ipirá/ Bahia (SINDICAL), Arlete Oliveira, hoje, existem no município de Ipirá 35 empresas de artefatos de couro registradas e 110 empresas terceirizadas, realizando a atividade-fim daquelas.

3 CONTEXTUALIZANDO A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho sempre teve um papel fundamental na sociedade, pois, além de proporcionar uma manutenção financeira ao indivíduo, que deve possibilitar uma vida com maior dignidade, também constrói relações sociais, desenvolve capacidades, propiciando uma maior participação do indivíduo na comunidade em que vive e acesso aos demais direitos sociais, como educação, saúde, alimentação, moradia, entre outros.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 23, I, preceitua que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego, reconhecendo internacionalmente o trabalho como um Direito Humano”. No Brasil, além de ser um direito humano, é um direito fundamental e social, consagrado na Constituição Federal de 1988, art. 6º. Segundo Bezerra (2019, p. 48):

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

O trabalho humano sempre existiu desde as primeiras civilizações, porém o “trabalho” de que o direito do trabalho se ocupa surge com a sociedade industrial, com o advento do regime do trabalhador assalariado. É a partir do surgimento da relação empregatícia entre empregador e empregado que o núcleo fundamental do direito do trabalho emerge, com seus institutos, princípios e regras. Para Delgado (2019, p. 100):

Por essa razão, é cientificamente desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido — como singular exceção —, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos se erigiu em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.

O Direito do Trabalho surgiu no século XIX, a partir das transformações sociais, econômicas e políticas ocorridas após a Revolução Industrial, uma vez que, logo após a ruptura

do sistema produtivo feudal, surge uma relação empregatícia que vincula o trabalhador livre ao modelo econômico emergente. A luta da classe operária, baseada nos ideais marxistas por melhores condições de trabalho, propiciaram o nascimento de um sistema jurídico que protegesse o trabalhador dos abusos praticados pelos patrões.

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 99-100)

Segundo Martinez (2018, p. 75), sob uma ótica conservadora, o Direito do Trabalho é definido como o “conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes”. Desse modo, o Direito do Trabalho é um ramo do direito privado que regula a relação jurídica entre empregado e empregador.

No Brasil, de acordo com Bezerra (2019, p. 41), a história do Direito do Trabalho é dividida em três fases: “a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias.” Vários fatores influenciaram o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, tanto externos - como o ingresso do país na Organização Internacional do Trabalho (OIT) – quanto internos, como o surto industrial após a Primeira Guerra Mundial.

O direito positivado é dinâmico na medida em que necessidades de regulamentar novas relações sociais surgem. O fenômeno da terceirização, fruto das políticas econômicas da globalização e da ideologia neoliberal, que exige uma maior flexibilidade nas relações trabalhistas, impõe ao Direito do Trabalho uma flexibilização no seu sistema jurídico que atenda às demandas da mundialização produtiva e financeira, cujo objetivo é a alta produtividade somada à maior rentabilidade do capital.

3.1 O QUE É TERCEIRIZAÇÃO

O termo terceirização, segundo Delgado (2019, p. 540), “resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente”. Embora construído na

área de administração, fora do âmbito jurídico, no campo do Direito, especificamente o Direito do Trabalho, o mesmo autor (DELGADO, 2019, p. 541) afirma que “terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.”

Na terceirização existe uma relação econômica entre a empresa tomadora e a empresa terceirizada por meio de um contrato empresarial e, entre esta e seus trabalhadores há uma relação jurídica empregatícia, não existindo vínculo empregatício entre o empregado da contratada e a empresa contratante. De acordo com Dutra e Prates (2021, p. 130):

Ao promover a dissociação entre a relação econômica e de trabalho e a relação jurídica que lhe corresponderia, o fenômeno da terceirização, enquanto estratégia de gestão empresarial apta a atenuar a reponsabilidade dos agentes econômicos sem privá-los da possibilidade de subordinar e beneficiar-se do trabalho humano, apresentou-se como alternativa interessante ao padrão de acumulação flexível instaurado pelo capital, na medida em que permitiu o enxugamento das estruturas produtivas, com dispersão do trabalho em cadeias periféricas e desarticuladas, incompatíveis como os modelos de proteção social e de organização coletiva obreira então disponíveis.

Essa dissociação provocada pela terceirização desequilibra a estrutura do Direito do Trabalho, qual seja, a tentativa de proteção do hipossuficiente, o trabalhador. A política de gestão empresarial adotada por grandes grupos econômicos, em prol de uma maior lucratividade, diminui a produção em suas estruturas internas, transferindo-a para uma cadeia produtiva externa, que explora a mão de obra excedente e precariza as relações de trabalho, especialmente nos países em desenvolvimento.

Conforme Druck (2007, p. 26) apud Almeida (2019, p. 16 e 17), as definições de terceirização são “determinadas por diferentes campos de análise: administração, economia, sociologia, direito, cujos referenciais e objetivos ressaltam ou delimitam o fenômeno de acordo com o interesse de cada área”. Porém, a flexibilização da produção e do trabalho, bem como a transferência de atividades a terceiros, constituem elementos centrais de todas elas.

Ainda de acordo com Almeida (2019, p. 18), terceirização seria um processo imposto por meio da relação estabelecida entre Estado, Direito e Economia, “na qual a lógica do capital financeiro, representada pela maximização das taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela volatilidade das formas de inserção e contratos”, estrutura os processos de trabalho, submetendo a legislação trabalhista aos interesses do capital .

Para Bezerra (2019, p. 546), a terceirização “é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em

consequência, sua competitividade no mercado”, transfere para outra empresa com pessoal próprio, os serviços que seriam realizados por seus empregados. Segundo Martinez, após a reforma trabalhista o conceito de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é definido como:

[...] técnica de organização do processo produtivo por meio do qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade principal. (MARTINEZ, 2018, p. 307).

A terceirização é uma modalidade de flexibilização que, de acordo com Bezerra (2019, p. 543), “consiste na quebra da rigidez da legislação do trabalho por via legal, ou seja, independentemente de negociação coletiva”. Por meio desse processo, é possível flexibilizar direitos do trabalhador através de acordos individuais, desde que tenha mútuo consentimento, ou coletivos, tais como a jornada de trabalho, banco de horas, regime de teletrabalho. Bezerra (2019, p. 541-542) conceitua flexibilização:

Trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego.

O fenômeno da terceirização surgiu nos Estados Unidos na época da Segunda Guerra Mundial, com o nome de *outsourcing*, e se fortaleceu com a abertura do mercado em economia de países emergentes. Nessa época, o governo, os empresários e os militares, como forma de concentrar as atividades das indústrias na produção intensiva de armas e de outros elementos que seriam usados na guerra, transferiram algumas atividades de suporte à produção de armamento, tais como fornecimento de insumos, para outras empresas realizarem.

No período pós-guerra, os países envolvidos no conflito tiveram suas estruturas políticas, sociais e econômicas abaladas. Nessa época, muitas empresas tiveram que retomar seu percurso rumo ao desenvolvimento, assim como outras empresas foram surgindo em toda a Europa e nos Estados Unidos, fazendo a economia crescer. Nesse sentido, com o objetivo de aumentar a produção e diminuir os gastos, as empresas adotaram um modelo trilateral, com a presença de uma terceira empresa, que ficava responsável pela parte burocrática da contratação do empregado.

No Brasil, a terceirização assumiu uma dimensão bastante relevante, abrangendo uma série de setores da estrutura produtiva, como energia, petróleo, portos, indústria naval, indústria da madeira, imóveis, metalurgia, indústria química, bancos, comunicações, telemarketing, comércio e serviços e setor público (SOUSA, SOBRAL, MACAMBIRA, 2018, p. 83).

Conforme Viana, Delgado e Amorim (2011, p. 57), “a terceirização é apenas uma das práticas que tentam otimizar o processo produtivo, acelerando a produção, eliminando estoques e reduzindo custos”. Portanto, sob essa mesma visão, “a terceirização serviria – na ótica de seus defensores – não só para agilizar a produção, mas para fomentar novas empresas e abrir postos de trabalho”. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011, p. 58)

Contudo, essa prática de otimização da produção através de redução de despesas tende a ser mais maléfica do que benéfica para os trabalhadores, devido à alta rotatividade de mão de obra; por ter excedente no mercado, os níveis de desemprego aumentam. Como a força de trabalho nesse mundo globalizado tornou-se mercadoria, o descarte daqueles que não se adequam às exigências do mercado é instantânea. Além disso, os terceirizados de hoje geralmente são os empregados da empresa no passado.

Para Viana, Delgado, Amorim (2011, p. 57), a terceirização tem duas versões: externa, pois “a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores – mas dessa vez sem os problemas de antes, pois as novas tecnologias viabilizam o controle a distância”; interna, pois “a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão – inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar”.

Neste sentido, essa configuração de empresa flexível, representa para os trabalhadores uma insegurança laboral, que vê seus direitos desmantelados em detrimento de uma imposição do mercado global, condições de trabalho precarizadas, um enfraquecimento de um sindicato que defenda seus interesses, além de uma legislação fragilizada.

Enfim, desde o começo até os dias atuais, mesmo que de forma legal, a terceirização foi um mecanismo utilizado pelas empresas como forma de se adequar à lógica da economia global. Logo, para aumentar o capital, houve necessidade de diminuir gastos com os trabalhadores e, conseqüentemente, reduzir a proteção dos direitos trabalhistas destes, garantias que foram conquistadas com muita luta, para ter condições dignas de trabalho e remuneração igualitária.

3.1.1 Binômio Fordismo/Taylorismo e a ascensão do Toyotismo como novo modelo econômico mundial

As transformações ocorridas nos métodos de trabalho são associadas à dinâmica da sociedade, nos campos econômico, social e político. No século XX, destacam-se duas formas de organização do trabalho: o fordismo e o taylorismo, que se estruturavam na fabricação em massa de produtos e verticalização e homogeneização da produção, refletindo numa forte divisão do trabalho.

As principais ideologias que fundamentaram a produção capitalista no século XX, foram o fordismo e o taylorismo (ALMEIDA, 2019, p. 19), tornando-se ‘modelos produtivos’ do processo de racionalização do trabalho capitalista. Esse binômio caracterizado pela produção em massa e grandes estoques foi muito importante para as economias de alguns países europeus e para os Estados Unidos.

Entretanto, a partir de 1970, essa estrutura começa a perder forças, devido à crise do sistema capitalista, gerando problemas relacionados a instabilidades econômicas, sendo acentuadas ainda mais com a crise do petróleo em 1973. Ocorreu uma imensa recessão que fez reduzir os investimentos na produção industrial e uma maior flexibilização entre as fronteiras comerciais, dando um novo sentido para o comércio internacional.

Nesse momento, o modelo de produção fordista cedeu lugar para um novo sistema de produção, o Toyotismo, estruturado no modelo flexível, horizontal e descentralizado, caracterizado pela posse mínima de estoques, com produção o suficiente para abastecimento dos vendedores. A partir daí, como forma de diminuir custos e em busca de melhores resultados, as empresas passaram a transferir parte de suas atividades, consideradas periféricas, para empresas especializadas por meio de um fenômeno chamado terceirização:

Nesse contexto, no que concerne à gênese da terceirização, pode-se afirmar que essa nova reengenharia produtiva está umbilicalmente atrelada às variações no sistema de produção capitalista, notadamente à passagem de um modelo vertical e concentrado, representado pelo *fordismo/taylorismo*, para uma forma de produção mais flexível e horizontal. Com efeito, o modelo japonês de produção trouxe grandes implicações no mundo do trabalho, sobretudo no que se refere à terceirização. (MIZIARA; PINHEIRO, 2020, p. 25 e 26).

O Toyotismo modificou a estrutura empresarial, na qual as empresas periféricas passaram a contratar trabalhadores com pouca qualificação ou nenhuma qualificação, ou seja, aqueles que não se adaptaram ao novo sistema com metas preestabelecidas, para realizarem operações

de curto prazo ou serviços instrumentais, havendo uma possível exploração desses trabalhadores e a fuga das responsabilidades trabalhistas pelas empresas centrais.

De acordo com Almeida (2019, p. 22), o Toyotismo é cogitado com uma das “formas mais eficazes dentre os regimes de acumulação implementados no pós-fordismo, por conseguir manter a posição hegemônica do capital enxugando a produção através da adoção de novas ideologias de trabalho e de consumo.” Esse sistema produtivo introduziu uma lógica organizacional para o capitalismo, que é utilizada em todas as esferas econômicas.

Diante disso, observa-se que a flexibilização foi um viés para maximização da lucratividade a qualquer custo. Segundo Almeida (2019, p. 23-24), “é através da repartição organizacional do trabalho, amparada pela nova racionalidade material e ideológica imposta pelo capital, que a terceirização ganha espaço e se desenvolve para alcançar a tão aclamada flexibilidade”. Contudo, essa prática tornou-se um fenômeno mundial que se generalizou para todas as atividades e tipos de trabalho, apresentando diferentes modalidades e formas de regulação e legislação.

3.2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma técnica muito utilizada pelas empresas, cuja relação jurídica e socioeconômica é trilateral, ou seja, existe uma relação econômica de trabalho firmada com a empresa tomadora e uma relação jurídica empregatícia firmada com a empresa terceirizante, na qual o trabalhador é inserido no processo produtivo, no entanto não estabelece vínculo jurídico diretamente com o tomador de serviços.

De acordo com Camilo (2019, p. 32), “para que se considere um processo como terceirização, há a exigência que uma relação que antes era bilateral (empresa – trabalhador) se transforme em uma relação trilateral (empresa de terceirização – empregado– tomador de serviço).” O trabalhador labora para uma empresa (contratante), havendo uma relação econômica, e os seus direitos trabalhistas estão ligados a outra empresa (contratada).

Atualmente, a legislação trabalhista permite que uma empresa contrate outra para a prestação de um determinado serviço, mesmo que seja a sua atividade-fim. O art. 4º-A da Lei 13.467/2017 define o contrato de prestação de serviços a terceiros como sendo:

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. (BRASIL, 2017).

Os elementos que integram o contrato de prestação de serviços são, de um lado, a Empresa de prestação de serviços – que é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante (pessoa natural ou jurídica) serviços ligados à execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a principal, e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art.4-A da Lei nº 6.019/74, incluído pela Lei nº 13.429/2017).

E, do outro lado, a Contratante, que 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 (art. 5º-A, da Lei 6.019/74, incluído pela Lei nº 13.429/2017). De acordo Miziara e Pinheiro (2020, p. 93), a Empresa Prestadora de Serviços a terceiros só será “utilizada quando se tratar de terceirização *perene*, ou seja, sem ser aquela produzida pelo trabalho temporário.”

Os requisitos de funcionamento da Empresa de Prestação de Serviços a terceiros estão dispostos no art. 4-B da Lei 13.429/2017. Ela tem que ser necessariamente pessoa jurídica e prescindir de registro no Ministério do Trabalho; os referidos requisitos são: prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), registro na junta comercial, capital social compatível com o número de empregados.

Existem também condições que são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços em relação aos empregados da Contratante, que estão elencadas no art. 4-C da Lei 13.467/2017, tais como alimentação, quando oferecida em refeitórios; serviços de transporte; atendimento médico ambulatorial; treinamento adequado; condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Porém, existe uma ressalva nesse dispositivo, pois alguns desses direitos somente são assegurados quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição. Quanto àqueles que laboram fora das dependências desta, ou seja, local previamente convencionado em contrato, essas garantias são facultadas, apenas as condições de segurança, higiene e salubridade devem ser asseguradas pela Contratante.

Na terceirização, a responsabilidade pelos débitos trabalhistas é subsidiária, ou seja, a empresa prestadora de serviços, caso não honre com os deveres trabalhistas dos empregados, a responsabilidade para o pagamento destes é da empresa contratante, pois ela também se beneficiou pelos serviços prestados pelos empregados terceirizados, conforme preconiza o art.5-A da Lei 6.019/74, que trata de trabalhos temporários.

A Lei 13.429/2017 também menciona, em seu art. 5º-B, o conteúdo mínimo do contrato de prestação de serviços, qual seja: contrato de prestação de serviços, de natureza civil; qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado, pois é vedada a utilização pela contratante dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objetos de contrato com a empresa prestadora de serviços; prazo para realização do serviço, quando for o caso; e valor. Segundo Miziara e Pinheiro (2020, p. 167):

[...] em caso de ausência ou inobservância dos aspectos formais acima discriminados, exsurge, *ipso facto*, a nulidade do contrato celebrado entre a contratante e prestadora de serviços. Conseqüentemente, isso gera a ilicitude da terceirização de serviços e a formação do vínculo diretamente com a contratante dos serviços.

Como forma de impedir que trabalhadores efetivos da contratante sejam pressionados a pedir demissão para serem contratados como trabalhadores terceirizados pela empresa prestadora de serviços, a Lei 13.467/2017, art.5º-C e D, prevê uma espécie de quarentena ou “dezoitena”, pois o prazo para que os empregados efetivos ou trabalhadores terceirizados sejam pejetizados devem ser acima de 18 meses.

3.3 BREVE HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização no Brasil, apesar de ser uma temática que ganhou maior destaque a partir da vigência das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, desde a década de 1960 já existia aqui, porém com uma outra “roupagem”, iniciando-se no setor público e posteriormente no setor privado. Nesse período, surgiu a primeira regulamentação sobre o tema, com o Decreto-lei nº 200/1967, editado no período da Ditadura Militar, que abrangia apenas o setor público. Nesse decreto, o governo intencionava descentralizar serviços na Administração Pública Federal, conforme Delgado (2019, p. 544).

De acordo com Gambier (2018, p. 145), “no início, a terceirização foi estimulada pelo Estado no setor público estritamente para fornecer serviços instrumentais para instituições governamentais” no governo militar, com a reforma administrativa por meio do Decreto 200/1967, que descentralizou da administração pública a execução indireta de serviços pelo setor privado, através de contratos ou concessão. Já em meados da década de 1970, o fenômeno se difundiu para o setor privado, o que significou uma grande mudança na sua caminhada.

Na década 1970, o Brasil vivenciava o “milagre econômico”, fase histórica na qual ocorreu um crescimento econômico, aliado a taxas de inflação relativamente baixas. Várias

empresas multinacionais começaram a transferir suas linhas de montagem para aqui, devido à existência de grande quantidade de mão de obra e com oferta barata, que fez surgir um cenário favorável ao surgimento de empresas de agenciamento de mão de obra. Conforme Miziara e Pinheiro (2020, p. 28):

Nessa época no território nacional, já existiam em funcionamento cerca de 40 empresas especializadas na “locação de mão de obra”, estando a maioria sediada nos pontos, como, por exemplo, São Paulo, em que havia maior densidade industrial e concentração do setor de serviços. Essas empresas faziam o cadastro do seu pessoal e já atendiam um volume superior a dez mil clientes. Somente por meio de uma dessas empresas, no ano de 1972, foram utilizados 8.200 trabalhadores temporários, que, no seu conjunto, ofereceram um total de 1 milhão e 500 mil horas.

Toda essa dinâmica era realizada sem nenhuma regulamentação específica, pois a CLT somente fazia menção à subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), englobando também a pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). Diante dessa conjuntura, em 1974, foi aprovada a Lei nº 6.019 que, segundo Delgado (2019, p. 543), “tratava especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia: a Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974) — diploma que dizia respeito apenas à terceirização provisória, com curto período de duração.”

Segundo Camilo (2019, p. 35), “a Lei 6.019/74, no contrato entre a empresa de trabalho temporário e o tomador do serviço deveria constar, por escrito, motivo que justificava a tomada do serviço nesta modalidade”, sendo que tal contrato não poderia ser celebrado por tempo superior a três meses. Essas determinações esclarecem que o serviço terceirizado objetivava suprir demanda pontual e específica, não se valendo a substituir mão de obra interna da empresa.

Posteriormente a essa lei, outras formas judiciais foram criadas para regulamentar a terceirização, adequando as exigências das circunstâncias econômicas e políticas. Dentre elas, foi a aprovação em 1986 da Súmula nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho, a primeira a tratar do tema, permitindo a terceirização nas hipóteses legais até então existentes: trabalho temporário e serviço de vigilância, vedando qualquer tipo de terceirização fora dessas duas hipóteses.

Entretanto, na década de 1990, o fenômeno da terceirização se expandiu para outras atividades da economia, como a produção industrial, os serviços, comércio e empresas, devido à inserção do Brasil no mundo globalizado, que exigia uma reestruturação na economia, baseada numa maior flexibilização do trabalho. “O uso da terceirização também sofreu uma

alteração qualitativa, já que não ficou mais restrito às atividades periféricas, inserindo-se também nas atividades nucleares das empresas.” (DUTRA e PRATES, 2021, p. 135)

Ainda segundo as referidas autoras (DUTRA; PRATES, 2021, p. 135), “diante da disseminação da terceirização na realidade trabalhista nacional e da ausência de legislação específica sobre o tema”, o TST editou a Súmula nº 331, estabelecendo balizas claras, concedendo abertura à terceirização na atividade-meio, vedando na atividade-fim e cancelando a Súmula editada anteriormente, a nº 256:

De acordo com a Súmula no 331/1993, a terceirização seria proibida, exceto: i) nos casos definidos pelas leis nos 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994; ii) nos casos de serviços de limpeza e conservação; iii) nos casos de serviços especializados – que deveriam ser apenas instrumentais, realizados sem pessoalidade e subordinação; e iv) nos casos de serviços instrumentais adquiridos por instituições governamentais.

Existem vários questionamentos quanto ao teor da Súmula 331, pois ampliou a possibilidade das empresas terceirizarem qualquer atividade-meio para o tomador de serviços, concedendo garantia jurídica ao mesmo de que não haveria vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e ele (tomador de serviços). Além disso, gerou dúvidas de quais atividades eram consideradas atividades-meio ou atividades-fim das empresas, porém deu maior segurança jurídica às empresas, pois sabiam quais atividades poderiam terceirizar, burlando assim a legislação.

Em 2014, foi ajuizada a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, para discutir sobre a constitucionalidade dessa Súmula, por proibir a terceirização da atividade-fim da empresa. A ação foi julgada procedente fixando a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio.

Contudo, para evitar abuso, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatíveis com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante, conforme trechos da Ementa: “i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993)”. (ADPF 324 DF, Relator: Min. ROBERTO BARROS. Data de julgamento: 30/08/2018. Data da publicação: DJE e DOU 05/09/2018)

De acordo com Camilo (2019, p. 38 e 39), “a discussão sobre a possibilidade ou não de terceirizar determinada atividade e, ainda, se esta ou aquela atividade seria atividade-meio ou

atividade-fim da empresa ganhou novos contornos”, ampliando a possibilidade da terceirização irrestrita de todas as atividades dentro da empresa.

Essa legitimidade amparada pela legislação trabalhista, deu “carta branca” para as empresas transferirem suas atividades, inclusive a principal, para outras empresas realizarem. Estas, por sua vez, intermedeiam trabalhadores sem vínculo algum com aquela, trabalhando em condições análogas à escravidão, em condições precárias e locais insalubres, sem nenhuma segurança, realidade que é bem diferente se comparada aos empregados das empresas tomadoras.

Dessa forma, no que tange à terceirização trabalhista no Brasil, apesar de ter surgido com um dos argumentos principais de aumentar os postos de trabalho frente ao grande número de desempregados, o que se concretizou, na verdade, foi a superexploração de mão de obra a baixo custo para as empresas. Portanto, por trás da oferta de emprego da empresa contratada, muitas vezes mitigando os direitos do trabalhador, o que se tem é o interesse da empresa tomadora em diminuir despesas para obter maior lucratividade.

3.3.1 O conjunto normativo de 2017 e sua repercussão laboral

O conjunto normativo de 2017 provocou profundas alterações no ordenamento jurídico no âmbito das relações trabalhistas, especialmente na CLT, que teve modificações em seus dispositivos, alterando substancialmente o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil. Segundo Maurício Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 205), a Lei 12.429/17, “embora faça referências à terceirização em geral, no fundo produziu modificações mais especificamente no contrato de trabalho temporário, alargando-lhe, significativamente o seu prazo de duração”. Já a Lei n. 13.467/17, “se lida em sua literalidade gramatical, introduziu, de fato, regras voltadas à produção de mudanças substanciais no regime jurídico da terceirização de serviços em geral.” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 205).

Com a nova legislação, vários artigos da CLT foram alterados, uns revogados outros acrescentados, com caráter flexibilizador de orientação neoliberal, que infringe direitos do trabalhador, tais como jornada de trabalho e remuneração flexível, a não obrigatoriedade de sindicatos em negociações coletivas e a prevalência do negociado sobre o legislado. Porém, uma das inovações jurídicas promovida pela Lei nº 13.467/2017 foi a autorização da terceirização dos serviços em todas as atividades, até mesmo a principal. De acordo com Delgado e Delgado (2017, p. 41):

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.

A partir dessa Lei, que legalizou a terceirização irrestrita de todas as atividades de uma empresa, ocasionou-se uma maior precarização do trabalho e um desmonte nos direitos trabalhistas elencados no art. 7º da Constituição Federal de 1988, além de violar os diversos princípios constitucionais e tratados internacionais de direitos humanos, que estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego, a liberdade sindical etc. Para Druck (2011, p. 42):

[...] essa hegemonia do setor financeiro ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um novo modo de trabalho e devida. Trata-se de uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho. É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações.

Conforme Carvalho (2017, p. 81), existe, no texto da Lei 13.467/2017, uma logicidade que “busca diminuir, no marco do direito do trabalho no Brasil, a noção de que a venda da mercadoria força de trabalho trata-se de uma relação entre pessoas, substituindo-a por uma visão que trata essa venda como uma relação entre coisas”. Observa-se que essa visão remonta aos primórdios da Revolução Industrial, cuja força de trabalho era uma mercadoria como qualquer outra, em que o obreiro troca determinadas quantidades de horas de trabalho em substituição de um valor, através de um contrato entre pessoas, prevalecendo a livre negociação.

Ainda conforme este autor (2017, p. 82), “o direito do trabalho surge para delimitar o espaço de livre atuação do mercado no que tange à mercadoria força de trabalho”, devendo sempre levar em consideração que a mão de obra é humana e que precisa de amparo legal pela sua condição hipossuficiente na relação empregatícia, por isso que uma terceirização sem freios fere os princípios constitucionais do trabalho que, segundo Delgado e Delgado (2017, p. 200):

São os denominados princípios constitucionais do trabalho: 1) princípio da dignidade da pessoa humana; 2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5)

princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade em sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social.

Segundo Dutra e Prates (2021, p. 133 e 134), “essa lei representou uma quebra de paradigma em relação ao modelo de contratação bilateral clássico”, pois prevê uma modalidade de contratação trilateral, envolvendo uma empresa contratante, uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador, não sendo mais somente a relação bilateral, entre empregado e empregador.

Existem outros problemas enfrentados pelos empregados terceirizados, como alta rotatividade, diferença salarial e jornada de trabalho maior que os empregados da empresa contratante exercendo a mesma função. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses; já nas atividades das empresas contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses. Delgado e Dutra (2018) lecionam que:

As perspectivas de aprofundamento das desigualdades sociais e empobrecimento dos trabalhadores são óbvias. A lista de “coincidências” é grande e, por si só, faz concluir pela inexistência de “acaso”, mas sim de uma causalidade inevitável entre os fenômenos da terceirização e da precarização: estamos falando de salários menores, jornadas mais extensas (e intensas), maior rotatividade no mercado de trabalho, mais acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, mais ocorrências de redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo, mais ocorrências de trabalho infantil, menores taxas de sindicalização e mais fragilidade nos processos negociais coletivos.

Portanto, há um nexo de causalidade entre precarização e terceirização. Os problemas advindos deste fenômeno geram consequências inevitáveis aos trabalhadores que vivem sob péssimas condições de trabalho, com salário reduzido, jornada de trabalho exaustiva, adoecidos pela insegurança e ambientes insalubres. Diante disso, as desigualdades sociais, decorrentes da situação de vulnerabilidade que as camadas mais pobres vivem, por não ter um meio de sobreviver decente, tendem a aumentar cada vez mais em países que tenham uma economia mais fragilizada.

Quanto à remuneração, ainda conforme o DIEESE, de 2007 a 2014 essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%. Em dezembro de 2014, a remuneração média nas

atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639,00 (dois mil, seiscentos e trinta e nove reais), enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021,00 (dois mil, vinte e um reais). Em relação à jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais, contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes, portanto, é significativamente menor o quantitativo de empregados com carga horária semanal máxima entre os não terceirizados – ou, em outras palavras, os terceirizados tendem a ter carga horária semanal maior.

Esse tratamento desigual entre os empregados da empresa contratante e os terceirizados fere o princípio constitucional da isonomia, disposto no art. 6º, XXX da CF/88, e o art. 261 da CLT, pois ambos proíbem a diferenciação de salários de exercício de funções. Em síntese, o que se observa é que a terceirização é um caminho da precarização do trabalho no Brasil, pois existe em todos os campos e dimensões do trabalho, com caráter flexível, burlando a proteção jurídica do trabalhador. Para Viana, Delgado e Amorim (2011, p. 59):

Em termos objetivos, a terceirização afeta os terceirizados, que em geral trabalham em condições mais precárias; os permanentes, cujos salários, por isso mesmo, tendem a se aviltar; e às vezes a própria empresa tomadora, que além de lidar com o embate histórico entre capital e trabalho, vê-se a braços com um conflito inédito entre trabalho e trabalho.

O fenômeno da pejetização também configura um problema enfrentado pelo trabalhador que, segundo Luz (2018, p. 49), “a pejetização ocorrerá sempre que uma pessoa natural contrair personalidade jurídica com o intuito de disponibilizar sua mão-de-obra a outrem através de um contrato cível ou comercial, visando encobrir uma relação de emprego.” Essa prática vem sendo utilizado com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, por meio da qual alguns empregadores, em busca de maior lucratividade, se eximem de responsabilidades trabalhistas. Conforme Luz (2018, p. 52):

Em verdade, para os autores em epígrafe, o uso da pejetização visa a descaracterização do vínculo empregatício, onde a criação de uma PJ (pessoa jurídica) é utilizada para mascarar um contrato de emprego, ou seja, na pejetização empregatícia o trabalhador, sob coação do empregador (sob clarividente vício de consentimento¹³⁶), esconde-se sob o manto da pessoa jurídica, dispõe da sua força de trabalho, comumente de forma exclusiva, recebe seu pagamento como remuneração, de verdadeiro caráter salarial, não detém nem os meios de produção e nem o capital, além de não auferir nenhum dos benefícios trabalhistas.

A pejetização, segundo Duarte (2014, p. 7), é uma “modalidade fraudatória de contratação em que se pretende descaracterizar a relação de emprego eliminando o requisito ‘pessoa física’, por meio da contratação do trabalhador como pessoa jurídica”. O termo é um neologismo advindo da sigla “PJ”, utilizada para identificar o termo pessoa jurídica, condição imposta pelo empregador para que a contratação seja efetivada.

Vale ressaltar que não existe nessa modalidade um contrato de trabalho, e sim um contrato civil ou comercial, que será regulamentado pelo Direito Civil, embora, de acordo com Duarte (2014, p. 7), “de fato, exista uma prestação de serviços que revela uma típica relação de emprego.” Segundo Orbem e Barbosa (2015, p. 4):

A “pejetização” pode ser caracterizada como uma forma de contratação na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação ou para a manutenção do posto de trabalho exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima. Assim, realiza-se um contrato de prestação de serviços de natureza civil para a execução das atividades, sendo tal modalidade de contratação regulamentada, então, pelo Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho.

Insta esclarecer que as empresas, como forma de diminuir custos, se utilizam desse mecanismo, a pejetização, para afastar o vínculo empregatício com o trabalhador, buscando retirar deste todos os direitos trabalhistas garantidos no art. 7º da Constituição Federal de 1988 e que, mesmo assim, acabam aceitando as condições impostas pelo empregador, tendo em vista a necessidade de ter uma renda para sobreviver. Conforme Turcato e Rodrigues (2008, p. 11), “qualquer alternativa adotada para fraudar as leis trabalhistas, é analisado por especialistas do campo jurídico como uma forma de precarização das relações de trabalho.”

Ainda de acordo com esses autores (TURCATO; RODRIGUES, 2008, p. 11), “o uso de PJ é lícito nos casos de contratação para prestação de serviços não habituais, não subordinados. Mas não quando pessoas são contratadas para exercer as atividades inerentes da empresa”. Um dos motivos alegados é que a redução de impostos e encargos permitirá pagar um valor maior ao contratado, porém essa afirmação não necessariamente corresponde à realidade, tendo em vista que há muitas pessoas interessadas, e não necessariamente o pagamento pela prestação de serviços será maior. E, vale registrar, a desproteção trabalhista e social tem o condão de provocar danos graves na vida desse trabalhador.

Porém, o uso ilícito de PJ, conforme o mesmo autor (2008, p. 11), “também traz prejuízos decorrentes da sonegação fiscal, previdenciária e fundiária”. Essa manobra utilizada pelas

empresas atinge todos os beneficiários da Previdência Social, pois o recolhimento previdenciário sob a forma PJ é menor que a forma celetista, havendo uma sonegação das contribuições sociais. Por isso, a pejotização traz graves consequências para a sociedade, pois os impostos que deixam de ser arrecadados não voltam para a população em forma de benefícios.

3.3.2 Direitos sociais pós Reforma Trabalhista

A Constituição de 1988, denominada como “Constituição cidadã”, estatui em seu preâmbulo a garantia do “exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”. Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana tornou-se um pilar fundamental para a construção de uma sociedade mais humana e igualitária. De acordo com Delgado (2019, p. 65):

O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva. Ora, na conformação de todos os elementos desse tripé, em especial a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, além da garantia de efetivação das ideias de democratização e do caráter inclusivo da sociedade política e da sociedade civil, ostenta papel imprescindível o Direito do Trabalho.

Segundo Delgado e Ribeiro (2018, p. 29), a Constituição de 1988 trouxe uma “contribuição inovadora e diferenciada por inserir o direito ao trabalho no rol de direitos e garantias fundamentais”. Consagrado em seu art. 6º como um direito social, essa nova configuração constitucional deu ao direito ao trabalho um maior destaque, submetendo-o como um pilar necessário ao ser humano, de modo a inseri-lo na sociedade.

Os direitos sociais são muito importantes para a construção de um Estado Democrático de Direito. Para Bezerra (2018, p. 112), “consegue-se reconhecer o direito social ao trabalho como condição para se efetivar a existência digna (finalidade da ordem econômica) e, em última instância, a dignidade da pessoa humana.” A oportunidade de exercício de um trabalho decente, que é dever do Estado assegurar ao indivíduo, dá condições a este de garantir os meios de sua subsistência, vivendo de maneira digna. De acordo com Dutra (2018, p. 35)

Pensar o lugar dos direitos sociais nesse processo é pensar exatamente o pilar caracterizador de um Estado Democrático de Direito, notadamente em países

cuja noção de cidadania não se encontra consolidada. É sob a égide da afirmação de direitos sociais que o Estado liberal é superado, que o Estado social se soergue e que o Estado Democrático de Direito se aperfeiçoa, atrelando vivamente as noções de democracia e cidadania.

Portanto, a proteção dos direitos sociais do trabalhador é essencial para a construção de um Estado Democrático de Direito. A supressão ou a negação destes direitos comprometem a vida do indivíduo em sociedade, pois agrava os problemas sociais, aumentando o índice de pobreza e as precariedades das condições de vida, sem acesso, por exemplo, a uma moradia digna, saúde com qualidade e lazer.

No entanto, após a Reforma Trabalhista de 2017, essa proteção ao direito fundamental do trabalho foi precarizada ainda mais. Segundo Araújo (2018, p. 75), houve uma “derrubada sistemática de diversos direitos conquistados a partir de uma jurisprudência trabalhista que remonta às Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho”, porém foram inseridas diversas novidades no tratamento das relações de trabalho, as quais resultaram em uma inversão paradigmática, fixando-se a flexibilização de direitos como regra e a inalienabilidade de direitos como exceção.

A valorização do capital em detrimento os direitos sociais do trabalho, característica marcante dessa era globalizada, que exige uma maior flexibilidade na seara trabalhista, acarreta sérios problemas ao trabalhador, cuja força de trabalho torna-se mercadoria. De acordo com Antunes e Druck (2013, p. 219):

No plano do mercado de trabalho, no qual se estabelecem as relações de compra e venda da força de trabalho, as formas de inserção, os tipos de contrato, os níveis salariais, as jornadas de trabalho, definidos por legislação ou por negociação, expressam um recrudescimento da mercantilização, no qual o capital reafirma a força de trabalho como mercadoria, subordinando os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade, o descarte e a superfluidade são fatores determinantes para um grau de instabilidade e insegurança no trabalho, como nunca antes alcançado. Assim, a terceirização assume centralidade na estratégia patronal, já que as suas diversas modalidades (tais como cooperativas, pejetização, organizações não governamentais, além das redes de subcontratação) concretizam “contratos” ou formas de compra e venda da força de trabalho, nos quais as relações sociais aí estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas ou travestidas em relações interempresas/instituições [...].

Logo, a terceirização tem um papel importante no desmonte dos direitos sociais, tendo em vista a sua característica peculiar de flexibilidade para atender as demandas da economia global. As múltiplas formas de contratação de trabalhadores mascaradas por uma relação empresarial

precarizam os direitos trabalhistas, assim como fragilizam a relação social entre eles, já que não conseguem se unir em prol de melhorias de trabalho, uma vez que o descarte de trabalhadores é frequente.

Para Amorim (2019, p. 67), os direitos humanos fundamentais e sociais compreendem as seguintes características: “(i) Universalidade; (ii) Inviolabilidade; (iii) Imprescritibilidade; (iv) Efetividade”. Essas qualidades revelam a importância destes direitos para a sociedade e que devem ser respeitados e assegurados pelo Estado, pois a sua efetivação promove uma sociedade mais justa e igualitária.

Dessa forma, os direitos trabalhistas, por serem um direito social, dentre outros pontos relevantes, promovem uma ascensão social dos indivíduos na medida em que o trabalho garante a sua subsistência e, quando violados, comprometem o bem-estar social do trabalhador. É dever do Estado assegurar condições de trabalhos e de vida dignas, que estejam em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.

De acordo com Amorim (2023, p. 37), “a superexploração de mão de obra nos elos terceirizados de grandes cadeias produtivas vem causando sérias violações a direitos humanos dos trabalhadores, em várias regiões do planeta”. Frequentemente são noticiados, nas mídias, casos de grandes corporações econômicas cujas terceirizadas são flagradas com práticas de trabalho análogas à escravidão. Segundo Salati (2023):

Um dos casos mais emblemáticos ocorreu durante a safra da uva, em fevereiro, quando 207 trabalhadores foram encontrados em situações degradantes de trabalho em fazendas do município de Bento Gonçalves. O caso chamou a atenção pelas agressões cometidas contra os trabalhadores, que afirmaram ter passado por espancamentos, choques elétricos, tiros de bala de borracha e ataques com spray de pimenta, além de jornadas exaustivas de trabalho.

É comum a ocorrência desses casos, especialmente pós reforma trabalhista, tendo em vista o número elevado de trabalhadores terceirizados e os termos da legalização da terceirização em 2017. A política empresarial adotada pelas grandes empresas globais, transferindo as atividades de suas cadeias produtivas para empresas menores, até mesmo a sua atividade fim, geralmente para países mais pobres, aproveitando do excedente de mão obra (muitas vezes desqualificada), acaba violando os direitos trabalhistas e fundamentais dos empregados terceirizados, que trabalham em condições degradantes, ambientes insalubres, baixos salários, jornadas extensas etc. De acordo com Amorim (2023, p. 203):

A intensa precarização das condições de trabalho, associada à negação de direitos sociais na arena econômica globalizada, está diretamente associada às políticas internacionais neoliberais de liberalização dos mercados e de livre circulação de capitais. Essas políticas fomentaram, de um lado, a corrida do capital financeiro em direção a sistemas jurídicos tributários e trabalhistas fracos, despidos de regulamentação e/ou efetividade, em busca de redução de custo produtivo, e, de outro lado, fomentaram a corrida concorrencial entre países da periferia e semiperiferia econômica por esses investimentos internacionais ciosos de espaços desregulados.

Ademais, esses países, cujas economias estão em desenvolvimento, como forma de captar os investimentos econômicos internacionais aceitam imposições das empresas líderes, sacrificando políticas tributárias como isenção fiscal, bem como flexibilizando as normas ambientais e trabalhistas, comprometendo as estruturas dos direitos sociais. Conforme Amorim (2023, p. 201), vários debates da sociedade fomentaram iniciativas da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com estudos voltados para os impactos da globalização sobre os direitos humanos, dentre elas a adoção da noção do “trabalho decente” que, segundo Amorim (2023, p. 259), o Diretor Geral da OIT o define como:

[...] aquele realizado em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana ou, ainda, aquele trabalho produtivo no qual são respeitados os direitos com seguridade e proteção, com possibilidade de participação nas decisões que afetam os trabalhadores.

Assim, o trabalho decente é aquele que respeita e protege os direitos do trabalhador, de forma que todos tenham um trabalho livre, sem discriminação, independente de classe, raça, gênero ou religião, que seja realizado em um ambiente seguro e sadio, livre de qualquer coação que fira a sua dignidade humana, com remuneração justa e igualitária àqueles que exercem a mesma função, que seja capaz de assegurar ao trabalhador e sua família uma vida digna, com acesso a todos os direitos sociais. Assim, o Direito do Trabalho cumprirá uma das suas funções. Para Brito Filho (2022, p. 18):

[...] todo trabalho deve observar, no plano individual, coletivo e no da seguridade social, os direitos mínimos do homem trabalhador que, conjugados, trazem o conceito de trabalho decente: 1) No plano individual: a) direito ao trabalho; b) liberdade de escolha do trabalho; c) igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; d) direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; e) direito a uma justa remuneração; f) direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; g) proibição do trabalho infantil; 2) No plano coletivo: a) liberdade sindical; 3)

No plano da seguridade: a) proteção contra o desemprego e outros riscos sociais. Desse modo, trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador.

Logo, o trabalho decente está ligado diretamente aos direitos do trabalhador e que deve ser assegurado pelo Estado. É através do trabalho que o indivíduo recebe uma contraprestação, que garante a sua subsistência e da sua família, permitindo-o uma vida digna com acesso aos demais direitos sociais, previstos no art. 6º da CRFB/1988.

Quanto ao requisito da participação dos trabalhadores nas decisões que abalem seus direitos, verifica-se que, nesse ponto, há uma necessidade de união entre estes, para que, através de representantes da classe trabalhadora, possam efetivar um diálogo social entre esta e seus empregadores. O sindicato tem um papel fundamental nesse aspecto, pois, de forma organizada, busca melhorias para a classe operária, além de ser protegido pela Constituição de 1988 em seu art. 8º. De acordo com Andrade e Pavelski (2017, p. 35):

Os sindicatos são organizações de natureza privada que reúnem pessoas em condições de vida profissional similares, laborando na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, bem assim empregados que exerçam profissões ou mesmo atividades consideradas diferenciadas porque tratadas legalmente de forma singular. Os sindicatos, ainda, podem reunir interesses econômicos decorrentes de atividades similares, conexas ou mesmo idênticas.

A convenção nº 87 da OIT, em seu art. 2º, dispõe que os empregadores e os trabalhadores, “sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.” Logo, os sindicatos são organizações que representam uma determinada classe com objetivos comuns e a inserção dos trabalhadores nessas organizações é importante para buscar melhorias nas condições de trabalho por meio de negociações coletivas.

A reforma trabalhista alterou diversos artigos relacionados ao direito sindical, dentre esses a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), bem como a não obrigatoriedade da contribuição sindical, que se tornou facultativa (arts. 578 e 579 da CLT). Observa-se que ao mesmo tempo que enalteceu a importância do sindicato na supremacia das negociações coletivas, também enfraqueceu com o fim do caráter compulsório da contribuição sindical. Para Delgado (2019, p. 123 e 124):

De um lado, o enfraquecimento adicional das entidades sindicais no sistema trabalhista brasileiro, mediante a supressão, sem transição, da obrigatoriedade

da contribuição sindical (a eliminação da obrigatoriedade é medida, em si, positiva, reconheça-se; porém, deveria ser efetivada mediante certa transição temporal, evidentemente). Esse enfraquecimento do sindicalismo, em geral, ocorre particularmente também pelo fato de a regulação legal da contribuição assistencial ou negocial, conhecida pelo epíteto de cota de solidariedade, não ter sido efetivada pela Lei da Reforma Trabalhista. Ao inverso, a nova legislação proíbe o desconto da contribuição negocial, ou similar, dos trabalhadores não associados, se não existir a anuência expressa e prévia destes (novo art. 611, XXVI, CLT).

É notório que a terceirização é uma prática que tende a precarizar os direitos sociais em detrimento de uma política econômica global que, em busca de redução de custos, viola direitos trabalhistas. As exigências impostas por esse mecanismo – tais como redução de remuneração dos empregados terceirizados, aumento nas jornadas de trabalho, exposição do trabalhador a ambientes insalubres e nocivos à saúde, dentre outros pontos – ferem o princípio da dignidade da pessoa humana. Para a efetivação dos direitos fundamentais e sociais numa sociedade democrática, é necessário um alinhamento entre a política econômica e as políticas sociais, porém esta como sendo a principal para a inclusão da população mais vulnerável no processo de um desenvolvimento sustentável.

4 A TERCEIRIZAÇÃO NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ-BA E SEUS REFLEXOS NA INDÚSTRIA DO COURO

Neste capítulo, será abordado o fenômeno da terceirização no município de Ipirá-Bahia, técnica muito utilizada pelas fábricas de artefatos de couro, analisando seus impactos por intermédio de pesquisa de campo, entrevistas com alguns empregadores e com o Presidente do sindicato dos trabalhadores de artefatos de couro, bem como a aplicação de questionários com empregados de empresas de couro e de terceirizadas, correlacionando a teoria da terceirização com a realidade do município.

4.1 ANALISANDO OS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

As informações produzidas através da pesquisa empírica trazem elementos necessários e fundamentais com questões relevantes, que facilitam a compreensão do processo de terceirização das produções de artefatos de couro. Para obtenção dos dados, foram entrevistadas 13 (treze) empresas que fabricam bolsas, cintos e carteiras, sendo 01 (uma) de médio porte, 01 (uma) de pequeno porte, 04 (quatro) microempresas, 05 (cinco) Microempreendedores Individuais e 02 (duas) sem registro na Junta Comercial, no Distrito do Malhador e na sede do município.

Nas empresas de médio e pequeno porte todos os empregados são registrados, porém existem algumas microempresas e 01 (um) MEI – que possuem até 10 empregados –, que trabalham de forma irregular, pois não têm as suas carteiras assinadas. Vale ressaltar que a Lei Complementar 128/2008, em seu art. 18-C, dispõe que “poderá se enquadrar como MEI o empresário individual que possua um único empregado que receba exclusivamente 1 (um) salário mínimo ou o piso salarial da categoria profissional”.

De acordo com o disposto neste artigo, o microempreendedor individual pode ter apenas um empregado, no entanto se observa, no município de Ipirá, uma prática irregular que viola a Lei do MEI, pois, além de funcionar com o número acima do permitido, os empregados não possuem carteira assinada. Essa prática é prejudicial aos obreiros, que não usufruem de qualquer tipo de direito trabalhista, bem como para o município, que deixa de arrecadar mais impostos, pois a tributação do MEI é menor que da microempresa, uma vez que esse microempreendedor se enquadraria como microempresário.

Além disso, como forma de elucidar mais o tema, foram aplicados 40 (quarenta) formulários para os empregados das empresas, sendo 24 (vinte e quatro) devidamente formalizados (com as carteiras assinadas, portanto) e 16 (dezesesseis) sem registros na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) – e, destes, 05 (cinco) são MEI, que fazem parte de uma equipe de trabalho sob a direção de um MEI também, que é responsável pela produção perante a empresa.

Como já foi mencionado no capítulo anterior, o município de Ipirá é conhecido no cenário estadual devido ao grande número de fábricas de artefatos de couro, que ganhou mais destaque quando as empresas começaram a vender seus próprios produtos em lojas situadas nas imediações da BA 052. Dentre elas, destacam-se a Coubali (Classe Couro), Aredda Courum, Via Focco, Korai e Perazzo Courum.

Segundo Souza (2016, p. 105), “as manufaturas de artefatos de couro no município de Ipirá encontram-se em diferentes fases de desenvolvimento e nível técnico”. Em visita ao Distrito do Malhador, local onde iniciou o processo de fabricação de produtos com o couro, ainda se observa fabricação artesanal, bem como pequenas empresas sem o registro na Junta Comercial e algumas microempresas que produzem bolsas, carteiras e cintos.

Segundo o proprietário de uma delas, existem muitas dificuldades em registrar uma marca de acordo com os padrões exigidos, lhes faltando recursos financeiros e tecnológicos, já que exigem uma quantidade mínima de produtos. Por isso, muitos pequenos artesãos e microempresas acabam realizando produções de empresas que possuem maior capital e outros trabalham de forma irregular, sem ter aparato algum do poder público. Dessa forma, desburocratizar e reduzir custos da operação do registro talvez seja um caminho viável para a legalização desses microempreendedores desprovidos de meios para isso.

De acordo com as informações mediante pesquisa *in loco*, a maioria das empresas maiores do município terceirizam suas atividades como forma de dinamizar a produção, reduzir gastos, aumentar a produtividade e a rentabilidade, bem como otimizar espaço. As etapas da produção que são transferidas para os terceirizados são a pintura do couro, costura e montagem do produto, ficando o controle de qualidade e o corte para a empresa principal.

Em entrevista com gerentes de empresas e proprietários das mesmas foi perguntado quais as vantagens e desvantagens que a terceirização pode trazer para a empresa. A maioria entende que esse fenômeno traz benefícios, como a redução de custos, ganho na produtividade, geração

de renda. Quanto às desvantagens, a principal foi a perda de qualidade do produto, pois não conseguem controlar a produção totalmente.

Porém, quando perguntado aos terceirizados que ganham por produção, as respostas relacionadas às vantagens foram as mesmas, mas em relação às desvantagens houve divergências, com o registro da ausência de direitos trabalhistas, jornada de trabalho extensa e não possuem uma renda fixa, já que a maioria é Microempreendedor Individual e tem apenas os direitos assegurados pela Previdência Social.

Quanto à importância da terceirização para o município, tanto as fábricas que terceirizam quanto as terceirizadas, todos responderam que é fundamental para o desenvolvimento deste, pois gera emprego tirando muitos jovens da ociosidade, aumenta a renda per capita, fomenta a economia, uma vez que os rendimentos recebidos são circulados na própria cidade. Entretanto, para o Sindicato que representa os trabalhadores das empresas de artefatos de couro, a terceirização não é importante para o município, devido à precarização dos direitos trabalhistas.

Analisando os formulários aplicados aos trabalhadores das empresas de artefatos de couro e as terceirizadas, incluindo os que são MEI, ficou visível a diferença entre estes. Quanto à faixa etária e o tempo que trabalham, os dados são bem parecidos: a maioria dos entrevistados são jovens, possuem de 25 a 50 anos de idade, e o tempo que trabalham na empresa varia de 01 (um) a 05 (cinco) anos, tanto nas empresas contratantes quanto nas empresas terceirizadas.

Diante da informação acima, em relação ao tempo de trabalho, foi possível constatar que há uma rotatividade significativa de empregados nas empresas contratantes e nas empresas terceirizadas, característica marcante da terceirização. Das pessoas entrevistadas, apenas 02 (dois) funcionários trabalham há mais de 10 anos, justificando a afirmação acima.

Nas fábricas maiores do município de Ipirá, todos os funcionários trabalham com carteira assinada, possuem jornada de trabalho de até 08 (oito) horas diárias e, caso ultrapasse estas, as horas extraordinárias são remuneradas, os intervalos intrajornadas são de 01h30min, recebem 13º salário, repouso semanal remunerado, salário família, férias anuais, ganham 01 (um) salário mínimo mensal, trabalham com equipamentos de proteção individual e algumas delas fornecem cestas básicas.

Porém, em relação aos terceirizados, há uma distinção bem importante: nenhum possui carteira assinada, alguns trabalham como MEI e, conseqüentemente, não usufruem dos direitos assegurados ao trabalhador, sobretudo os dispostos no art. 7º da CRFB/1988. A maioria possui jornadas exaustivas, pois ganham pelo que produzem. De acordo com a pesquisa realizada em campo, dos 15 (quinze) trabalhadores entrevistados, 06 (seis) conseguem receber 01 (um)

salário mínimo e 09 (nove) sequer recebem o mínimo estabelecido em lei, fundamental para a sua sobrevivência e manutenção de sua família.

Essa diferenciação salarial existente entre ambos é muito comum nesses processos de flexibilização, ferindo o princípio constitucional da isonomia, disposto no art. 7º, XXX da CF/88. Conforme Barbosa e Orbem (2015, p. 14), a pejetização – prática na qual o trabalhador, pessoa física, é contratado por uma determinada empresa para prestar serviços, através da constituição de uma pessoa jurídica – contribui para “o processo de dualização salarial praticado no interior das empresas e de dualização do mercado de trabalho com trabalhadores dentro da empresa executando as mesmas funções”, porém com remunerações diferentes.

Os locais de ambientes de trabalho das terceirizadas no município de Ipirá geralmente são garagens ou nas próprias residências destes; são espaços com instalações simples e não dispõem de equipamento de proteção individual (EPI). Segundo um entrevistado, os EPI só são fornecidos pela empresa caso haja a solicitação. Enquanto isso os empregados das fábricas trabalham na sede da empresa e possuem um ambiente de trabalho mais sadio, seguro e protegido pelas leis trabalhistas.

De acordo com Almeida (2019, p. 110), “o Brasil é o quarto país no ranking mundial em acidentes de trabalho” [...]; os terceirizados “[...] além de ganhar menos, trabalhar mais e possuírem menores direitos, estão entre os trabalhadores que mais se acidentam, adoecem e morrem no trabalho. Esta é, sem dúvida, a dimensão mais evidente da precarização.” A insegurança no trabalho, devido à alta rotatividade de empregados, os baixos salários, a extensa jornada de trabalho e as condições precárias do ambiente laboral são fatores que proporcionam o adoecimento deles. De acordo com Viana (2012, p. 218):

Mas a isonomia não se deve deter na questão dos salários. Num contexto em que parcelas de natureza salarial cada vez mais se dessalarizam, será preciso estender aos terceirizados os benefícios concedidos aos empregados da tomadora, desde que compatíveis. Naturalmente, e não só pela razão isonômica, os terceirizados deverão fruir de condições dignas de saúde e segurança no trabalho.

Para as empresas, a terceirização é uma ferramenta muito importante, pois conseguem obter mais lucros, reduzir gastos com a produção e serviços, se inserindo melhor no mercado competitivo, porém, para os trabalhadores, especialmente os terceirizados, há uma maior precarização no trabalho, sobretudo no tratamento diferenciado em relação aos empregados das empresas, causando um sentimento de inferioridade àqueles.

4.2 UM JEITO DIFERENTE DE TERCEIRIZAR NO MUNICÍPIO DE IPIRÁ – PEJOTIZAÇÃO

A pesquisa de campo é fundamental para o desenvolvimento de trabalho científico, pois dá a oportunidade de compreender processos que não são visíveis quando são estudados apenas na teoria, além de proporcionar a oportunidade de compreender o conhecimento dentro de um contexto específico, relacionando teoria e prática, observando fatos e fenômenos que ajudam no entendimento do objeto de pesquisa.

A partir dessa pesquisa, foi possível perceber que a maior parte dos terceirizados entrevistados são Microempreendedores Individuais e a maioria destes são ex-funcionários das próprias empresas contratantes. Vale salientar que, no mesmo estabelecimento onde se fabricam os produtos de couro, existe uma quantidade de pessoas as quais todas são MEI, prestando serviços para uma empresa, porém apenas um microempreendedor é responsável perante a fábrica contratante. Eles ganham por produção, ou seja, não têm uma renda fixa, têm que produzir para gerar seu salário mensal, que muitas vezes não alcança nem o mínimo previsto em lei.

Diante disso, é possível perceber a presença dos elementos que caracterizam uma relação de emprego, porém mascarada, uma vez que os serviços são prestados supostamente por pessoas jurídicas. Nesse caso, há indícios de fraude, com a ocorrência de violação dos direitos trabalhistas desses obreiros, que foram obrigados a constituir uma empresa para prestar os serviços à empresa tomadora, renunciando seus direitos, tais como férias, 13º salário, adicional de insalubridade, repouso semanal remunerado, entre outros. Vale ressaltar que, apesar de existir um contrato de natureza civil entre ambos, esse trabalhador estará amparado pela Justiça do Trabalho, uma vez caracterizada a situação fraudulenta.

De acordo com os dados do SEBRAE do município de Ipirá até 2023, do total de estabelecimentos com registro 1773 são Microempresário Individual, sendo 622 relacionados à preparação de couros e fabricação de artefatos de couro, artigos para viagens e calçados. Ainda consoante dados da Receita Federal em 2022, quando analisada a evolução desde 2017, é perceptível um aumento considerável de MEI, especialmente no ano de 2022, conforme tabela de evolução de novos negócios, no segmento de indústria, a seguir:

Estabelecimentos	2017	2022
MEI	28	224
Microempresa	8	15

Fonte: Elaborada por Roseane Carneiro, 2023.

Esse crescimento do número de registros de MEI é resultado de uma forma diferente de terceirizar que algumas empresas de artefatos de couro no município de Ipirá vêm utilizando. No Direito do Trabalho, essa técnica é denominada de pejetização, já citada no capítulo anterior. Segundo Barbosa e Orbem (2015, p. 02), “o trabalhador, pessoa física, para ser contratado ou para manter o posto de trabalho em determinada empresa necessita constituir uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária”.

No contexto atual, o uso da pejetização vem crescendo cada vez mais. Essa prática, oriunda da flexibilização da legislação trabalhista, consiste em uma alternativa que as empresas utilizam, mediante a contratação de empregados para prestar serviços, através de pessoas jurídicas, buscando afastar a incidência de encargos trabalhistas, tributários e previdenciários, característicos de uma relação empregatícia. Para Franco Filho (2019, p. 17):

[...]trata de um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a regular criação de uma empresa (pessoa jurídica), que, se regular, só tem mesmo os procedimentos para seu surgimento. No fundo, mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir.

Nesse caso, não há uma relação de emprego entre eles, e sim uma relação interempresarial regida pelo Direito Civil, e não pelo Direito do Trabalho, pois o trabalhador presta serviços para a empresa contratante, através de um contrato de prestação de serviços, não havendo a incidência de qualquer direito laboral (se não for meramente fraudulenta), inclusive a um meio ambiente de trabalho adequado. Para Porto e Vieira (2019, p. 53-54):

[...] “pejetização” consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego. Daí se origina o neologismo “pejetização”, no sentido de transformar artificialmente um empregado em pessoa jurídica.

Conforme salienta Barbosa e Orbem (2015, p. 05), “a “pejetização” e a terceirização são institutos diferentes, que se assemelham apenas por se tratarem de modalidades de

externalização, na qual a empresa contratante repassa para terceiros a execução de determinadas atividades”. Ainda, segundo os mesmos autores (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 05):

Enquanto na terceirização existe uma relação triangular entre a empresa contratante, a empresa interposta, tomadora ou terceirizada, e o trabalhador terceirizado, na qual a empresa principal transfere parte de suas atividades, as não essenciais, para que empregados de uma empresa terceirizada os executem; na “pejotização” há uma relação bilateral, na qual uma empresa contrata uma pessoa física, que prestará serviços de forma pessoal, sob a forma de uma pessoa jurídica.

Assim, a relação na pejotização é bilateral: não há um intermediador para a contratação de trabalhadores, o próprio é microempreendedor, dono da sua produção e responsável por sua renda. De acordo com um entrevistado que é pejotizado, por um lado tem os pontos positivos que ele mesmo faz seu horário e sua renda, porém trabalha muito mais, uma vez que seu rendimento depende da quantidade que produz.

Como visto anteriormente, a pejotização é um fenômeno muito utilizado pelas empresas, principalmente após aprovação da Lei 13.429/2017, que autorizou a contratação de terceirizados para exercer qualquer atividade nas empresas e, conseqüentemente, possibilitou realizar contratos com pessoa jurídica, sem que se caracterize vínculo empregatício, destacando que não deve haver uma situação fraudulenta. Segundo Brugnara, Santos, Souza (2021, p. 169-170):

Com o advento da Lei nº11.196/2005, a pejotização adquiriu ares de legalidade, apesar de, na época, ainda ser considerada fraude, tendo em vista que no art.129 da lei supramencionada, dispõe acerca de que a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 do Código civil.

Nesse caso, não há amparo legal trabalhista nesse tipo de relação, tendo em vista que o Direito do Trabalho só assegura direitos nos contratos em que há uma relação empregatícia, nos quais estejam presentes os cinco elementos necessários à caracterização: a prestação de trabalho por pessoa física, personalidade por parte do trabalhador, não eventualidade na prestação de trabalho, onerosidade e subordinação do trabalhador ao empregador (DELGADO, 2019, p.

338). Quando um trabalhador se submete à pejetização, garantias trabalhistas são descartadas, quando não há indícios de fraude. Para Seixas e Pavelski (2022, p. 14):

Para o trabalhador que é compelido a submeter-se a tal condição, existe o falso atrativo de que a constituição de pessoa jurídica para fins de prestação de serviços viabiliza o aumento de seus rendimentos. O empregador aduz que, mediante a redução da carga tributária, é possível remunerar melhor os serviços. Outro argumento utilizado é que o trabalhador deixa de ser empregado, subordinado, passando a ser “empresário”, dono de seu próprio negócio.

Porém, nesse processo de flexibilização, caracterizado por uma relação contratual, caso haja os elementos caracterizadores de uma relação de emprego, elencados no texto, mesmo com a formalização como MEI será aplicado o princípio da primazia da realidade, podendo ser caracterizado o vínculo empregatício e, como consequência, dando os direitos trabalhistas devidos ao trabalhador. Caso o “trabalhador prestar serviços de forma pessoal, mesmo que isto se dê, formalmente, por intermédio de um contrato de prestação de serviço, assumido por uma pessoa jurídica, esse trabalhador será empregado daquele para quem os serviços são prestados.” (TURCATO; RODRIGUES, 2008, p. 13)

De acordo ao art. 9º da CLT “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Dessa forma, quando a pejetização é utilizada para descaracterizar a relação empregatícia, o contrato celebrado entre as partes é nulo, pois a existência de uma de relação de emprego não depende do que está pactuado no acordo, e sim da situação real em que o trabalhador esteja inserido, aplicando nessa circunstância o princípio da primazia da realidade.

Além disso, há o princípio da proteção ao trabalhador que, segundo Martinez (2018, p. 121), “surge para contrabalançar relações materialmente desequilibrada”, que no caso da relação empregatícia a parte hipossuficiente é o obreiro, tendo em vista a desigualdade econômica. Insta esclarecer que ignorar a aplicação destes princípios nas situações em que haja fraude é colocar a dimensão econômica em detrimento da dimensão social, violando os direitos sociais dos trabalhadores.

As empresas que utilizam a pejetização serão sempre beneficiadas, pois recolhem menos impostos, se eximem das responsabilidades como empregadoras, ficam desobrigadas de realizar recolhimentos trabalhistas e previdenciários, além de exigirem a prestação de serviços o ano todo. É uma prática que visa aumentar o lucro com a diminuição de pagamento de impostos e verbas trabalhistas.

A prática da contratação de uma pessoa jurídica prestadora de serviços personalíssimos acaba tendo o menor custo direto para a empresa contratante, pois como o contrato é interempresarial não gera direitos trabalhistas e recolhimento previdenciário para o tomador de serviços. (ORBEM, BARBOSA, 2015, p. 12)

Como se pode observar, a pejetização tem ganhado destaque no âmbito nacional e foi legalizada com a edição da Lei 11.196/2005, em seu art. 129, que autoriza a contratação de trabalhadores através de pessoas jurídicas para realizarem serviços intelectuais. Tal previsão se expandiu para as demais áreas amparadas pelo art. 7º, XXXII, da CRFB/1988 e o art. 3º da CLT, dispondo que não deve haver distinção entre o trabalho técnico, manual e intelectual (ORBEM, BARBOSA, 2015, p. 09).

Muitas empresas vêm utilizando esse mecanismo para fugir das responsabilidades trabalhistas com os empregados, que se veem obrigados a abrir mão de seus direitos laborais e aceitar situações precárias de trabalho, com jornadas extensas de trabalho e sem uma renda fixa, pela necessidade de sua sobrevivência e de sua família.

De acordo com Barbosa e Orbem (2015, p. 09), em conformidade com o art. 129 dessa Lei, há os defensores da pejetização, que veem este fenômeno como uma “relação trabalhista lícita, alegam que a referida lei trouxe a possibilidade de opção para os trabalhadores se transformarem em pessoas jurídicas, abdicando da condição de empregado”, dando aos envolvidos a livre escolha de optar por qual tipo de relação é mais favorável.

Porém, segundo Seixas e Pavelski (2022, p. 16), na doutrina existem duas vertentes sobre a legalidade da pejetização. A primeira é adepta do entendimento de que “ante a ausência de hipossuficiência do trabalhador intelectual, caberia ao mesmo optar pela lei de regência que melhor lhe aprouvesse”; a segunda, devido à hipossuficiência do trabalhador, defende a interpretação segundo a qual a “aplicação das normas trabalhistas é imperativa, pouco importando a condição econômica ou prestígio do trabalhador, porquanto a hipossuficiência supera as questões financeira e social.”

Diante disso, percebe-se que, nos casos dos trabalhadores pejetizados a aplicação da legislação trabalhista é obrigatória, independentemente do contrato celebrado, devido a sua condição de hipossuficiência. Dessa forma, garante ao trabalhador uma proteção aos direitos trabalhistas fundamentais, os quais são necessários para a uma vida digna.

Os problemas oriundos da pejetização ultrapassam o Direito do Trabalho. De acordo com Seixas e Pavelski (2022, p. 16), “os interesses prejudicados pela ocorrência da pejetização não são apenas os do trabalhador”, mas da sociedade como um todo. Os efeitos desse tipo de

contratação, que visa impedir a incidência de maiores impostos, refletem na vida social de cada indivíduo de um país, pois, quanto menos arrecadação tiver, também serão menores os investimentos sociais. Segundo os mesmos autores, (SEIXAS e PAVELSKI, 2022, p. 17):

O fato de a empresa deixar de recolher em tempo e modo devidos os valores ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço frustra, não só o interesse individual de cada trabalhador, mas interesses difusos de toda a sociedade, pois deixa de prover os fundos necessários para viabilização das políticas sociais a que se destinam tais recolhimentos, como a habitação popular, infraestrutura urbana e saneamento básico.

Os efeitos desse fenômeno são refletidos em vários aspectos na sociedade, porém para o trabalhador que é pejetizado a situação é ainda mais delicada, pois fica excluído de qualquer proteção trabalhista, uma vez que não existe relação empregatícia, quando não há fraude nessa contratação. Há uma precarização no trabalho, visto que o operário não tem direito ao pagamento de salário, do décimo terceiro, férias anuais remuneradas, licença gestante, jornada de trabalho não superior às 8h (oito) diárias e 44h (quarenta e quatro) semanais, entre outros. Para Barbosa e Orbem (2015, p. 13):

Nesse sentido, quando o trabalhador não se insere em um contrato assalariado, este deixa de obter um conjunto de direitos sociais trabalhistas, que engloba desde a sua subsistência diária como também possibilitaria a subvenção extratrabalho como doenças, acidentes, aposentadoria, além da participação na vida social, ao viabilizar acesso à habitação, ao consumo, ao lazer e à construção de uma identidade social.

Em conformidade com a pesquisa, verifica-se que, no município de Ipirá, as empresas de artefatos de couro utilizam-se das duas formas de externalização para potencializar e dinamizar suas atividades. Dentre as entrevistadas, 01 (uma) empresa de médio porte se utiliza da pejetização para aumentar a sua produtividade, 03 (três) microempresas transferem suas atividades para as empresas terceirizadas e apenas 02 (duas) empresas não terceirizam sua produção, pois valorizam mais a qualidade de seus produtos.

Nas entrevistas feitas com Microempresarios Individuais, a maioria alegou que sofre prejuízos nesse processo de pejetização, pois são obrigados a se enquadrarem como microempreendedores para fazerem a produção da empresa contratante e, conseqüentemente, não têm direito às verbas trabalhistas. Além disso, eles custeiam todas as despesas do local onde trabalham, tais como contas de água, luz, aluguel etc. Para Seixas e Pavelski, (2022, p. 16):

Deste modo, considerando que a pretensa flexibilização implica, verdadeiramente, em ofensa aos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos tempos, a conduta deve sempre ser encarada como desregulamentação, retrocesso na história de luta por garantias dos empregados. É o que se verifica quando, no ato da contratação, o empregador impõe, ao obreiro, a necessidade de constituir-se sob a forma de pessoa jurídica, como condição para fins de admissão, ou ainda quando, sob ameaça de demissão, o trabalhador antigo é compelido pelo empregador a constituir nova empresa para fins de continuidade da prestação de serviços. Assim, é efetivada a baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social do obreiro para, posteriormente, ser firmado contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, sob o manto e a regência do direito civil.

4.3 A QUESTÃO SINDICAL E OS PROCESSOS DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

A pejetização e a terceirização são práticas que levam à precarização do trabalho no Brasil e seus efeitos têm se irradiado de uma forma que desestrutura os pilares do Direito do Trabalho. A flexibilização das normas trabalhistas favoreceu a utilização dessas técnicas como forma de se adequar às exigências do mercado global, porém suprimiu direitos trabalhistas alcançados através de lutas. Segundo Antunes e Druck (2015, p. 224):

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, e se constitui num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo em que é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista, é também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos, e ainda a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria.

Correlacionando à situação do município de Ipirá, a circunstância é muito mais complicada, tendo em vista a maioria dos terceirizados serem pejetizados. Segundo Barbosa e Orbem (2015, p. 14), “a ‘pejetização’ contribui também para o processo de fragmentação da solidariedade de classe, já que não há a construção de identidade coletiva, pois inexistente sindicato”, uma vez que a relação entre a empresa e o pejetizado é contratual, amparada pelo Direito Civil.

Para maiores esclarecimentos sobre a ocorrência desse processo em Ipirá e quais medidas são tomadas como forma de amenizar os efeitos deletérios deste fenômeno, foi realizada uma entrevista com a presidente da entidade, Arlete Silva, que luta em favor da classe que trabalha com artefatos de couro neste município. As perguntas foram relacionadas à opinião do sindicato quanto aos problemas inerentes à terceirização, especialmente à pejotização, que para ela é um fato novo para o sindicato.

O Sindicato dos trabalhadores das indústrias de beneficiamento de couro, fabricação, produção, montagem e acabamento de artefatos de couro, calçados, carteiras, cintos, bolsas e afins no município de Ipirá-Bahia (SINDICAL) foi criado no ano de 2003, quando foi instalada no município a empresa calçadista multinacional Paquetá S.A. A princípio, o sindicato só abrangia os trabalhadores desta empresa, porém, devido à precariedade das condições de trabalho dos empregados das fábricas de artefatos de couro, houve a necessidade de expandir a atuação para estes.

Neste período de fundação do sindicato, de acordo com Arlete Silva, presidente do Sindical, os trabalhadores das empresas de artefatos de couro trabalhavam de forma precária, a jornada de trabalho era acima da permitida na legislação trabalhista, trabalhando em locais insalubres, submetidos ao cheiro da cola, sem nenhuma proteção, não possuíam registros nas suas CTPS e, conseqüentemente, não tinham acesso aos direitos trabalhistas dispostos no art. 7º da CRFB/1988.

Como os demais sindicatos, o Sindical atua visando garantir os direitos trabalhistas dos empregados do setor produtivo dos artefatos de couro e das empresas de calçados no município de Ipirá, representando legalmente estes trabalhadores frente às empresas. Nesse sentido, através de lutas, organizações, reivindicações, mobilizações e denúncias no Ministério Público do Trabalho, a entidade conseguiu avançar na proteção desses direitos.

No município, não existe um sindicato que represente as empresas de artefatos de couro, o que dificulta o diálogo na busca de melhorias nas condições de trabalho. De acordo com Arlete Silva, presidente do sindicato obreiro, também são poucos os trabalhadores dessas empresas que são filiados ao SINDICAL e isso se deve, muitas vezes, à falta de conscientização das pessoas da importância de associar-se para garantir seus direitos. Atualmente, o sindicato, através de acordo coletivo, conseguiu a aprovação do banco de horas permitido pela CLT, art. 59, apesar de existirem controvérsias quanto ao seu benefício para o trabalhador, uma vez que,

dentre outros pontos, essas horas trabalhadas poderiam ser remuneradas e não depositadas no banco de horas, para a compensação posterior.

Em relação ao fenômeno da pejetização, o sindicato informou que foi realizado um levantamento no mês de março e constatou-se que o número de pejetizados aumentou consideravelmente, totalizando 592 registros, sendo a maioria em nome de mulheres. Foi enfatizado pela presidente do SINDICAL que essa prática é uma forma de precarizar ainda mais os direitos trabalhistas, pois, como os contratos são efetuados por meio de pessoa jurídica, os envolvidos nesse processo não têm amparo algum da CLT, exceto quando há comprovação da existência dos princípios norteadores da relação empregatícia (ou seja, nos casos de fraude).

Com isso, a atuação do sindicato é fragilizada, uma vez que os pejetizados trabalham em suas próprias residências e estão legalizados conforme as leis do Direito Civil. Dessa forma, fica inviável fazer uma denúncia no Ministério Público do Trabalho, quando há ocorrência de violação de direitos trabalhistas. Para a presidente do Sindicato, é necessária uma união com o poder municipal para fiscalizar essa relação entre a empresa e os Microempresários Individuais, assim como uma conscientização maior das pessoas quanto à importância do sindicato para a garantia e efetivação dos direitos sociais.

Analisando o processo de terceirização da produção de artefatos de couro em Ipirá, observa-se que existem impactos positivos, uma vez que gera renda para o município, pois os produtos produzidos são vendidos também na cidade, além de recolhimento de impostos, que fortalecem a economia do município. Além disso, o número de ofertas de emprego que é gerado pelas empresas de artefatos de couro é fundamental para o desenvolvimento econômico e social do município, pois reduz o índice de violência, o número de desemprego, além de aumentar o poder aquisitivo das pessoas, que têm sua própria renda para a manutenção de seu sustento e de sua família.

A existência da cadeia produtiva de couro em Ipirá tem reflexos também em outros setores, como a educação. Existem no município cursos técnicos para aperfeiçoar os trabalhadores das fábricas de artefatos de couro, tanto na esfera pública – como o Centro Territorial de Educação Profissional da Bacia do Jacuípe (CETEP) – quanto na esfera privada – Lavoura Brasil –, que capacitam esses trabalhadores para o exercício profissional nas empresas de artefatos de couro.

Porém, os impactos negativos estão relacionados ao desmonte dos direitos trabalhistas, provocados pelas várias formas de flexibilização utilizadas pelas empresas, com o propósito de aumentar a sua produtividade e rentabilidade. É notório que o processo de terceirização

precariza as condições de trabalho dos empregados terceirizados, pois a maioria recebe menos que os empregados efetivos, trabalha mais horas e em locais insalubres sem equipamentos de proteção individual, além de alguns não possuírem registro em sua CTPS, não tendo acesso a nenhum direito trabalhista elencado no art. 7º da CRFB/1988 e demais previsões de direitos trabalhistas.

Ademais, atualmente a prática da pejetização no município de Ipirá é mais acentuada que a terceirização clássica. Os trabalhadores pejetizados são obrigados pelas empresas contratantes a constituir uma pessoa jurídica, geralmente microempreendedor, para realizar a produção da fábrica, havendo um contrato civil entre ambos. Para Turcato e Rodrigues (2008, p. 11), “o uso de PJ é lícito nos casos de contratação para prestação de serviços não habituais, não subordinados. Mas não quando pessoas são contratadas para exercer as atividades inerentes da empresa.”

Assim, de acordo com a pesquisa, no processo de pejetização praticado no município de Ipirá por algumas empresas de artefatos de couro, observa-se que estão presentes alguns elementos caracterizadores de uma relação empregatícia, como subordinação, onerosidade, habitualidade, porém a prestação de serviços é exercida por uma pessoa jurídica. Entretanto, a questão da pessoalidade no sentido de que somente aquele trabalhador pode prestar o serviço, ou seja, que não pode enviar uma outra pessoa em seu lugar para trabalhar caso queira, dificulta a comprovação de uma situação fraudulenta. Contudo, é perceptível que há uma relação de emprego mascarada em inúmeros casos, como forma de burlar a legislação trabalhista e, conseqüentemente, se eximir das responsabilidades laborais.

Dessa forma, há evidências de fraude nesse mecanismo utilizado por algumas empresas de artefatos de couro em Ipirá, que o utilizam para se eximir das responsabilidades trabalhistas. Porém, nessa situação, mesmo que exista um contrato entre as fábricas e os pejetizados, este será nulo, de acordo ao art. 9º da CLT. Logo, os trabalhadores pejetizados serão amparados pela Justiça do Trabalho em uma determinada controvérsia, recebendo todas as verbas indenizatórias trabalhistas, uma vez caracterizada a fraude por meio da identificação, no caso prático, dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Outrossim, mediante a pesquisa *in loco* e correlacionando com a teoria, foi possível cumprir com a resposta à problematização do trabalho, qual seja: quais são os principais impactos ocorridos nas relações de trabalhos na produção de artefatos de couro, a partir da

terceirização desses serviços no município de Ipirá/BA, após a aprovação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017?

Esses processos de flexibilização utilizados pelas empresas de artefatos de couro no município de Ipirá têm impactos positivos, como a contribuição para o desenvolvimento econômico do município, pois geram emprego, nos casos de terceirizações e renda, fomentando a economia local, como também têm impactos negativos, principalmente para os trabalhadores envolvidos nesses processos, pois precarizam seus direitos garantidos constitucionalmente, além de gerar um sentimento de insegurança e inferioridade, dividindo a classe trabalhadora em terceirizados, efetivos e pejetizados, que são mais fragilizados nessa relação, que costuma dificultar bastante a união em busca de melhorias para a vida social e, sobretudo, laboral.

Além disso, para os empregados terceirizados e pejetizados no município de Ipirá, a questão financeira tende a ser mais compensável que a questão social, uma vez que a cidade não oferece muitas ofertas de emprego e, mesmo trabalhando em condições precárias e muito desprotegidos pela legislação trabalhista, a renda auferida por eles (ainda que baixa) é suficiente para o seu sustento e de sua família. Infelizmente, esse é o resultado dessa política econômica neoliberal, na qual interesses capitalistas prevalecem em detrimento das violações dos direitos sociais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como tema central analisar o fenômeno da terceirização na produção de artefatos de couro no município de Ipirá/Ba e suas implicações nas relações de trabalho. Como norteador da pesquisa, os objetivos propostos e cumpridos durante a investigação foram: compreender a dinâmica da terceirização no Direito do Trabalho; discutir o processo de terceirização no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas; averiguar o processo de terceirização da produção de artefatos de couro no município de município de Ipirá/BA, observando as condições de trabalho dos funcionários registrados que trabalham nas empresas contratantes e os funcionários das empresas contratadas, bem como se seus direitos assegurados pela legislação trabalhista estão sendo garantidos.

Na primeira parte do trabalho, foi abordada a história do município de Ipirá/Ba, de forma resumida, bem como as suas características econômicas e geográficas, dando enfoque na importância da atividade coureira para o município. O trabalho com o couro é uma tradição secular em Ipirá, sendo uma das principais fontes de renda deste município, pois demanda mão de obra em quantidade bastante significativa, cuja atividade vai do curtimento ao produto industrializado, além de gerar renda e desenvolvimento econômico e social para a região.

Na segunda parte do trabalho, foram discutidos temas relacionados à teoria da terceirização, contextualizando-a no Direito do Trabalho, especialmente no Brasil, o seu histórico, características e as repercussões laborais após o conjunto normativo de 2017, demonstrando os efeitos deletérios do processo de flexibilização – terceirização e pejotização – nos direitos trabalhistas dos empregados das empresas terceirizadas e dos pejotizados.

A terceirização é um fenômeno que surgiu nos Estados Unidos na época da Segunda Guerra Mundial, sob a lógica das políticas econômicas da globalização e da ideologia neoliberal, que exige uma maior flexibilidade nas relações trabalhistas, impõe ao Direito do Trabalho uma flexibilização no seu sistema jurídico que atenda às demandas da mundialização produtiva e financeira, cujo objetivo é a alta produtividade somada à maior rentabilidade do capital.

É uma técnica muito utilizada pelas empresas, cuja relação jurídica e socioeconômica é trilateral, ou seja, existe uma relação econômica de trabalho firmada com a empresa tomadora e uma relação jurídica empregatícia firmada com a empresa terceirizante, na qual o trabalhador é inserido no processo produtivo, no entanto não estabelece vínculo jurídico diretamente com o tomador de serviços.

No Brasil ganhou maior destaque a partir da vigência das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, mas desde a década de 1960 já existiam regulamentações e abrangia apenas o setor público, se expandindo para outras atividades da economia, como a produção industrial, os serviços, comércio e empresas, devido à inserção do Brasil no mundo globalizado, que exigia uma reestruturação na economia, baseada numa maior flexibilização do trabalho, a partir da década de 1990.

Esse conjunto normativo de 2017 provocou profundas alterações no ordenamento jurídico no âmbito das relações trabalhistas, especialmente na CLT, que teve modificações em seus dispositivos, alterando substancialmente o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil. Vários artigos da legislação trabalhista foram modificados, uns revogados outros acrescentados, em sua grande maioria com caráter flexibilizador de orientação neoliberal, que reduz direitos do trabalhador, tais como jornada de trabalho e remuneração flexível, a não obrigatoriedade de sindicatos em acordos coletivos e a prevalência do negociado sobre o legislado.

Também, a partir da aprovação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, foi legalizada a terceirização irrestrita de todas as atividades de uma empresa, o que ocasionou uma maior precarização do trabalho e um desmonte nos direitos trabalhistas elencados no art. 7º da Constituição Federal de 1988, além de violar os diversos princípios constitucionais e tratados internacionais de direitos humanos, que estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego, a liberdade sindical etc.

Outro fenômeno abordado no texto foi a pejetização, que também configura um problema enfrentado pelo trabalhador, sendo uma prática utilizada pelas empresas que obriga uma pessoa natural a contrair personalidade jurídica com o intuito de disponibilizar sua mão-de-obra através de um contrato cível ou comercial, mascarando uma relação de emprego. Essa prática vem sendo utilizado com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, por meio da qual alguns empregadores, em busca de maior lucratividade, buscam se eximir de responsabilidades trabalhistas.

Além disso, a terceirização precariza os direitos sociais consagrados na Constituição Federal de 1988 que, devido à política econômica global, em busca de redução custos, viola direitos trabalhistas, tais como redução de remuneração dos empregados terceirizados, aumento nas jornadas de trabalho, exposição do trabalhador a ambientes insalubres e nocivos à saúde, ferindo o princípio a dignidade da pessoa humana.

Na terceira parte do trabalho, que foi mais prática, discutiu-se a terceirização no município de Ipirá/Ba e seus reflexos na indústria do couro, fazendo uma análise dos dados obtidos na pesquisa de campo, realizando entrevistas com proprietários de empresas tomadoras de serviço e de empresas terceirizadas, bem como com a presidente do sindicato que representa a categoria dos trabalhadores das fábricas de artefatos de couro de Ipirá, e aplicando formulários com os empregados das empresas contratantes e empregados terceirizados.

Através da pesquisa de campo, foi possível trazer elementos necessários e fundamentais que facilitaram a compreensão do processo de terceirização das produções de artefatos de couro. Para elucidação do tema, foram entrevistadas 13 (treze) empresas que fabricam bolsas, cintos e carteiras, sendo 01 (uma) de médio porte, 01 (uma) de pequeno porte, 04 (quatro) microempresas, 05 (cinco) Microempreendedores Individuais e 02 (duas) sem registro na Junta Comercial, no Distrito do Malhador e na sede do município.

Ficou comprovado, mediante pesquisa *in loco*, que a maioria das empresas maiores do município terceirizam suas atividades como forma de dinamizar a produção, reduzir gastos, aumentar a produtividade e a rentabilidade, bem como otimizar espaço. As etapas da produção que são transferidas para os terceirizados são a pintura do couro, costura e montagem do produto, ficando o controle de qualidade e o corte para a empresa principal.

De acordo as respostas obtidas dos entrevistados, foram divergentes quanto à importância da terceirização para o município. Para as empresas, é uma ferramenta muito importante, pois conseguem obter mais lucros, reduzir gastos com a produção e serviços, se inserindo melhor no mercado competitivo, porém, para os trabalhadores, especialmente os terceirizados, há uma maior precarização no trabalho, sobretudo no tratamento diferenciado em relação aos empregados das empresas, causando um sentimento de inferioridade àqueles e, em muitos casos, retirando o acesso aos direitos trabalhistas que deveriam ser observados (sobretudo nas situações de pejetização).

Foi observado que, no município de Ipirá, as empresas de artefatos de couro utilizam-se das duas formas de externalização para potencializar e dinamizar suas atividades: pejetização e terceirização. Porém, ficou visível que existem mais empregados pejetizados que terceirizados, o que precariza ainda mais as relações de trabalho no município, pois o vínculo existente entre ambos é contratual de natureza cível / empresarial e, diante de uma controvérsia trabalhista, em virtude de fraudes, há que se comprovar os requisitos do vínculo empregatício.

Sendo assim, segundo a Presidente do Sindicato dos trabalhadores - SINDICAL, a atuação deste é fragilizada diante dessa situação, uma vez que os trabalhadores pejetizados realizam seu

labor em suas próprias residências e estão legalizados conforme as leis do Direito Civil, através do contrato realizado com a empresa contratante. Essa situação, mesmo em casos de fraude, dificulta formalizar uma denúncia no Ministério Público do Trabalho, quando há ocorrência de violação de direitos trabalhistas.

Foi constatado, quando realizada a pesquisa de campo, que há evidências de fraude no processo de pejetização no município de Ipirá. Algumas empresas de artefatos de couro em Ipirá utilizam essa técnica para se eximir das responsabilidades trabalhistas, diminuir impostos e lucrar mais. Porém, diante dessa situação, mesmo que exista um contrato entre as fábricas e os pejetizados, este será nulo, de acordo ao art. 9º da CLT. Logo, os trabalhadores pejetizados serão amparados pela Justiça do Trabalho em uma determinada controvérsia, devendo receber todas as verbas indenizatórias trabalhistas.

Diante disso, foi respondida a temática do trabalho, qual seja, sobre os principais impactos ocorridos nas relações de trabalhos na produção de artefatos de couro, a partir da terceirização desses serviços no município de Ipirá/BA, após a aprovação do conjunto normativo de 2017. Os impactos positivos são a contribuição para o desenvolvimento econômico do município, pois gera emprego – nos casos de terceirização – e renda, fomentando a economia local, e os impactos negativos estão relacionados principalmente aos trabalhadores envolvidos nesses processos, pois precariza seus direitos garantidos constitucionalmente, além de gerar um sentimento de insegurança e inferioridade, dividindo a classe trabalhadora em terceirizados, efetivos e pejetizados, dificultando bastante a união em busca de melhorias para a vida social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renata Coutinho de. **O Fenômeno da Terceirização no Processo de Precarização Contemporâneo**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programas de Estudos Pós Graduated em Direito. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22716/2/Renata%20Coutinho%20de%20Almeida.pdf>. Acesso em 21 de maio de 2022.

AMORIM, Antônio Leonardo. **TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL E TRABALHO DECENTE**. Dissertação (Mestrado em Direito Humanos) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/DISSERTACAO%20PRONTA%20PARA%20DEFESA.pdf>. Acesso em 20 de junho de 2023.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização externa: A responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2023.

ANDRADE, Luiz Gustavo de; PAVELSKI, Ana Paula. **REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: TRIBUTO QUE PERSISTE COM CARÁTER OBRIGATÓRIO**. In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: vol. 7, n. 63 (nov. 2017). Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122550/2017_andrade_luiz_reflexos_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 20.06.2023

ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça. **A TERCEIRIZAÇÃO COMO REGRA?** In: Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013. p. 214-231. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence. Acesso 07.06.2023

ARAÚJO, Stéfano Cunha. **O PRESENTE DE GREGO NOS 30 ANOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: A REFORMA TRABALHISTA E A TRANSIÇÃO PARA UM MODELO INTERMITENTE DE TRABALHO**. In. Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília / Universidade de Brasília. – n. 15 (2018) – Brasília: RED|UnB, 1997. p. 73-91. Disponível em: [file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/redunb,+Revista+Completa+-+Final%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/redunb,+Revista+Completa+-+Final%20(1).pdf). Acesso em 07.06.2023

BARBOSA, Attila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. **“Pejotização”: Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em 31 de maio de 2023.

BARRETO, Agildo Souza. **A Praça da Bandeira e outras bandeiras: romance histórico-literário – ocupação do semi-árido baiano**. 1 ed. Ipirá, BA: Editora Gráfica Radami, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei 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 nº 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Lei 13.429 de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm

BRASIL. **Lei 6.019** de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm

BRASIL. **Decreto-Lei nº 256** de 28 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a extinção da Autarquia Federal denominada Administração do Pôrto do Rio de Janeiro e autoriza a constituição da Cia. Docas do Rio de Janeiro, e dá outras providências. Brasília, DF, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/del0256.htm

BRASIL. 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) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 15.06.2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324. Distrito Federal, Relator: Min. ROBERTO BARROS. Data de julgamento: 30/08/2018. Data da publicação: DJE e DOU 05/09/2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em 07.06.2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; COSTA, Juliana Marques dos Santos. **O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0**. In: Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin. – Florianópolis: CONPEDI, 2022, Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/906terzx/3pmwh48o/a13k0wOr0g316XPk.pdf>, acesso em 26.06.2023

BRUGNARA, Everson Soto Silva; SANTOS, Ana Caroline dos Santos; SOUZA, Andreza Ramos de Souza. **A PEJOTIZAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**. In: Revista Liber. V1, N2, 2021. Disponível em: <https://www.iapj.com.br/arquivos/190/a10.pdf>. Acesso em: 01.06.2023

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **UMA VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA**. 2017. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf. Acesso em 20.05.2023.

CAMILO, Taynan Alexandre. **TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E NÃO TERCEIRIZADOS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas da Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/9988/5/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Taynan%20Alexandre%20Camilo%20-%202019.pdf>. Acesso em 20.05.2023

CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terceirizacao_do_trabalho_no_brasil_novas_e_distintas_perspectivas_para_o_debate.pdf. Acesso em 21.05.2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. - São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **O TRABALHO ENQUANTO SUPORTE DE VALOR**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte - n.º.49 / Jul. – Dez., 2006. Disponível em: <file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/7-Texto%20do%20Artigo-11-1-10-20120518.pdf>. Acesso em 10.06.2023

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

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites: a crônica de uma tragédia social anunciada**. 2018. Disponível em: <https://www.dtemdebate.com.br/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada>. Acesso em 04.06.2023

DIEESE - **Terceirização e precarização das condições de trabalho - Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes, NT n.º 172**. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html#>. Acesso em 17 de novembro de 2023.

DINIZ, Igor Nogueira. **Análise crítica Constitucional da terceirização na Reforma Trabalhista**. Monografia (Direito) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/26500/1/IGOR%20NOGUEIRO%20-%20-%20Ter>

ceiriza%0c3%a7%0c3%a3o%20na%20Reforma%20Trabalhista%207.pdf. Acesso em 25 de maio de 2022.

DRUCK, Graça. **TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios?** In: CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 20 de maio de 2023.

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.** UNESA. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfbdb7e94b>. Acesso em 31 de maio de 2023.

DUTRA, Renata Queiroz. **DIREITOS SOCIAIS EM TEMPOS DE NEOLIBERAIS: A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A CRISE PERMANENTE.** In: Trabalho, Constituição e Cidadania: a dialética da regulação social do trabalho, Editora LTr. Brasília, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/redunb,+2.+artigo+Renata+Dutra+-+30+anos+da+Constitui%C3%A7%C3%A3o+PARA+A+RED+UNB.pdf>. Acesso 15.06.2023

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **PEJOTIZAÇÃO. In.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17-18, jul. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho_georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 20.06.2023

FREITAS, Adalberio Santos. **Ensino de História e Mundo do Trabalho: desenvolvimento de memorial digital acerca das relações de trabalho na produção de artefatos de couro em Ipirá-Ba.** Dissertação (Mestrado Profissional em Ensino de História). Departamento de Educação. Universidade do Estado da Bahia. Salvador, 2022. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/720224/2/ADALBERIO%20S.%20FREITAS%20-%20PROFHIST%C3%93RIA%20UNEB.pdf>. Acesso em 15.05.2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LUZ, Nicholas Moura da. **A Pejotização como instrumento de precarização das relações de emprego.** Monografia (Direito) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/27472/1/Nicholas%20Moura%20da%20Luz.pdf>

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Brasília. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em 25.06.2023

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente**. Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 26.06.2023.

OLIVEIRA, Jaciele de Sena Carvalho. **DO CURTUME AO COMÉRCIO: REFLEXÕES ACERCA DO OFÍCIO DE COUREIRO EM IPIRÁ**. Monografia (Curso de História). Universidade do Estado da Bahia. Campus XIII. Itaberaba, 2017.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese>. Acesso em 20 de junho de 2022.

PINHEIRO, Iure Pereira; MIZIARA, Raphael. **Manual da Terceirização: Teoria e Prática**. 2. Ed. rev. atual. e ampl. – Salvador: Editora JusPodvim, 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. **A “PEJOTIZAÇÃO” NA REFORMA TRABALHISTA E A VIOLAÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. Trabalho: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018. p. 89-106. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 20.06.2023

PRATES, Carolina Ventim de Oliveira; DUTRA, Renata Queiroz. **AS TRANSFORMAÇÕES NA REGULAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**. In: WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira; PESSANHA, Vanessa Vieira. Mundo do trabalho em perspectiva: reflexões escritas por mulheres durante a pandemia de COVID-19. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, página 129 a 155, 2021.

SALATI, Paula. **Brasil resgatou 918 vítimas de trabalho escravo em 2023, recorde para um 1º trimestre em 15 anos**. Portal G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/21/brasil-resgatou-918-vitimas-de-trabalho-escravo-em-2023-recorde-para-um-1o-trimestre-em-15-anos.ghtml>. Acesso em 19.06.2023

SANTOS, Dilemar Costa. **A saga do Camisão rumo a Ipirá: História, Literatura e Dados**. 1ª ed. Ipirá, BA: Editora Gráfica Radami, 2003.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Ipirá**. Disponível em: <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/ipira?indicatorBySector=employeesOption>. Acesso em 20.05.2023.

SEIXAS, Renata Siqueira; PAVELSKI, Ana Paula. **PEJOTIZAÇÃO: FLEXIBILIZAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO?** In: Revista Percurso Unicuritiba. Vol.2, n.42|e-1667| p.310-335 |Abril/Junho 2022. Disponível em: [file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/1667-371382290-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/1667-371382290-1-PB%20(1).pdf). Acesso em 02.06.2023.

SOUSA, Fernando Pires de; SOBRAL, Fabio Maia Sobral; JÚNIOR, Macambira. **TERCEIRIZAÇÃO NO PROCESSO DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA, SUAS IMBRICAÇÕES COM AS FORMAS DE TRABALHO PRODUTIVO E IMPRODUTIVO E MANIFESTAÇÕES** In: CAMPOS, André Gambier (org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Ipea, 2018. P. 77-94.

SOUZA, Wesley Cerqueira. **A indicação geográfica dos artefatos de couro em Ipirá/Bahia: instrumento possível de desenvolvimento territorial**. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Geociências. Salvador, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/20997/1/Dissertacao_Final.pdf. Acesso em 22.05.2022.

SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. **Perfil socioeconômico do município de Ipirá econômicos e sociais da Bahia**. Disponível em: https://sei.ba.gov.br/images/informacoes_por/municipio/nota_tecnica/2914000_ipira.pdf. Acesso em 22.05.2022.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES Rosualdo. **PJ é artifício para sonegação de direitos**. 2008. Revista Anamatra, Ano XVII, nº 55. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>. Acesso em 31 de maio de 2023.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **TERCEIRIZAÇÃO – ASPECTOS GERAIS. A ÚLTIMA DECISÃO DO STF E A SÚMULA 331 DO TST. NOVOS ENFOQUES. 2011**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/22216/003_viana_marcio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 25 de maio de 2023.

VIANA, Márcio Túlio. **A TERCEIRIZAÇÃO REVISITADA: ALGUMAS CRÍTICAS E SUGESTÕES PARA UM NOVO TRATAMENTO DA MATÉRIA**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012. Acesso em 03 de junho de 2023. <https://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-terceirizacao-revisitada/a-terceirizacao-revisitada.pdf>

QUESTIONÁRIO

1- NOME: _____

2- IDADE: _____

3- EMPRESA QUE TRABALHA: _____

4- TERCEIRIZADA: () SIM () NÃO

5- HÁ QUANTO TEMPO TRABALHA: _____

6- POSSUI CARTEIRA ASSINADA:

() SIM () NÃO

7- QUAL A JORNADA DE TRABALHO: _____

8- RENDA MENSAL:

() MENOS DE UM SALÁRIO

() UM SALÁRIO

() ACIMA DE 01 ATÉ 05 SALÁRIOS

9- QUAIS OS DIREITOS USUFRUEM:

() FÉRIAS

() 13°

() INSALUBRIDADE

() AUXÍLIO FAMÍLIA

() RESPOUSO SEMANAL REMUNERADO

() PAGAMENTO PELAS HORAS EXTRAS TRABALHADAS

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

1- NOME: _____

2- NOME DA EMPRESA: _____

3-TERCEIRIZADA: () SIM () NÃO

4- EM QUAL DESSA SITUAÇÃO A EMPRESA SE ENQUADRA:

() Sem registro na Junta Comercial

() MEI

() Microempresa

() Empresa de Pequeno Porte

() Empresa de Médio Porte

() Empresa de Grande Porte

5- Qual o capital social da empresa?

() Capital mínimo de R\$ 10.000,00

() Capital mínimo de R\$ 25.000,00

() Capital mínimo de R\$ 45.000,00

() Capital mínimo de R\$ 100.000,00

() Capital mínimo de R\$ 250.000,00

6- Quantos funcionários possui a empresa: _____

7- Todos são registrados?

() sim () não

8- Terceiriza sua produção?

() sim () não

9- Quantidade de empresas terceirizadas: _____

QUESTÕES NORTEADORES DA ENTREVISTA

1 – Quais as vantagens e desvantagens que a terceirização pode trazer para a empresa?

2- Você acha importante terceirizar os serviços da empresa? Por que?

3 - A terceirização da produção dos artefatos de couro é importante para o município de Ipirá?
Por que?

TERMO DE CONSENTIMENTO

Concordo em participar, como voluntário (a), de uma pesquisa realizada pela a aluna Roseane Carneiro de Souza Lima, graduanda do Curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia – UNEB *Campus* XIII. A presente pesquisa consiste em analisar os impactos da terceirização dos serviços de artefatos de couro no município de Ipirá-BA, sob orientação da Professora Vanessa Vieira Pessanha, requisito fundamental para o trabalho de conclusão do curso acima referido, cujo tema é “O fenômeno da Terceirização na Produção de artefatos de couro no município de Ipirá-BA e suas implicações nas relações de trabalho. Tenho conhecimento, que tal pesquisa consiste em disponibilizar uma entrevista que será gravada e transcrita, cujos dados obtidos não serão divulgados, exceto com minha permissão e nessa restrição não será divulgada minha identidade, permanecendo no anonimato para assegurar a privacidade dos partícipes. Também será disponibilizado uma cópia da transcrição da entrevista para melhor entendimento do que será abordado no decorrer da pesquisa. Além disso, tenho consciência que a qualquer momento posso abandonar minha cooperação na pesquisa, ressaltando que, não receberei nenhum tipo de pagamento e não haverá alteração na atual situação de minha vida. Declaro que, entendo os objetivos de minha participação na pesquisa e que concordo em participar.

Ipirá, 01 de junho de 2023.

Participante