

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS TERCEIRIZADAS DE QUEM SERVE O CAFEZINHO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA ATRAVÉS DE UM RECORTE DE RAÇA E CLASSE SOCIAL

*THE OUTSOURCED LABOR RELATIONS OF THE WAITER
SERVICES PROVIDED IN THE SANTA CATARINA'S COURT OF
JUSTICE THROUGH A RACIAL AND SOCIAL CLASS CUTTING*

Gabriela Pinheiro*
Taisi Copetti**

Resumo: O presente artigo busca analisar os serviços de garçons prestados no judiciário catarinense, com um recorte de raça e classe, verificando as Relações de Emprego terceirizadas. Para tanto, efetua-se uma revisão da legislação trabalhista, com enfoque na terceirização do trabalho e sua relação com o serviço público. Apresenta-se, então, um levantamento de dados para realizar, através do método indutivo, um recorte de raça e classe sobre quem são os garçons terceirizados do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Por fim, expõe-se uma abordagem qualitativa das razões do baixo nível de conhecimento dos direitos trabalhistas pelos garçons no Tribunal e sua implicação na falta de efetivação desses direitos. O estudo é configurado por meio da revisão bibliográfica de entrevista, artigos científicos, livros específicos e websites.

Palavras-chave: Terceirização. Garçons. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Raça. Classe Social.

Abstract: *The following article intends to analyse the waiter services provided in the Santa Catarina judiciary with a racial and class cutting, verifying the outsourcing labor relations. For this purpose, a revision of the labor legislation is conducted, with a focus on outsourcing work and its relationship with the public service. Therefore a data survey is presented to carry out through the inductive method a racial and class cutting on who are the outsourced waiters of the Court of Justice of Santa Catarina. Finally, a qualitative approach to the reasons for the low level of knowledge of labor rights by waiters*

*Graduanda da sexta fase do curso de Direito na Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Membro do grupo de Estudos Avançados em Meio Ambiente e Economia no Direito Internacional (EMAE), do grupo de estudos e pesquisa em Direito Internacional *Ius Gentium* e do corpo editorial da Revista *Avant*. Estagiária na Defensoria Pública da União/SC.

Endereço eletrônico: gabriela.pinheiro19@hotmail.com

**Graduanda da oitava fase do curso de Direito na Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Membro do grupo de Estudos Avançados em Meio Ambiente e Economia no Direito Internacional (EMAE), do corpo editorial da Revista *Avant* e da *Latin American Climate Lawyers (LACLIMA)*. Estagiária no *Rejane Silva Sánchez Bureau de Direito*. Endereço eletrônico: taisi.copetti@gmail.com.

in the Court and its implication in the lack of realization of these rights is exposed. The study is configured through the bibliographic review of an interview, scientific articles, specific books and websites.

Key-words: *Outsourced labor. Waiters. Santa Catarina's Court of Justice. Race. Social Class.*

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, o trabalho é reconhecido como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito pela Constituição de 1988 em seu art. 1º, IV, e como um direito fundamental social, em seu art. 6º. O Direito do Trabalho brasileiro tem por objeto o trabalho humano prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição. Com os anos, assim como a sociedade, o Direito do Trabalho passou por diversas transformações. Dentre elas, uma chama mais atenção: a terceirização.

Neste contexto, busca-se analisar as Relações de Emprego terceirizadas no serviço público, especificamente no Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC), através dos serviços de garçons, fazendo um recorte de raça e classe social. A justificativa para a presente pesquisa surgiu após a realização de uma entrevista em maio de 2019 com Gabriel Victalvino, um dos garçons do TJSC, a qual evidenciou a problemática em relação ao serviço terceirizado e a hierarquização de profissionais no Tribunal.

Assim, em um primeiro momento faz-se uma breve análise sobre a terceirização do trabalho, perpassando pela sua conceituação e seu estabelecimento com o avanço da ideologia neoliberal. Busca-se entender sua instituição no país através da exposição da legislação trabalhista brasileira e as contradições que seguem da implantação do trabalho terceirizado no Brasil.

Após, analisa-se a terceirização do serviço público e suas implicações, com a remodelação das burocracias estatais e a configuração de um Estado Neoliberal. Ademais, expõe-se como a terceirização culmina na precarização de todas as formas de trabalho, não somente na mitigação de direitos trabalhistas, mas também no tocante à ênfase no racismo institucional.

Finalmente, faz-se o recorte, através do método indutivo, sobre os trabalhadores terceirizados do TJSC e, posteriormente, uma abordagem qualitativa na apresentação das razões históricas do baixo nível de conhecimento dos direitos trabalhistas pelos garçons no Tribunal e sua implicação na falta de efetivação desses direitos. A pesquisa trabalha com a hipótese de que a terceirização do serviço de garçom é um instrumento da manutenção de relações servis, em que é dificultado o acesso aos direitos trabalhistas de pessoas pretas e proletárias.

2. BREVE ANÁLISE SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

A expressão *terceirização* advém da palavra *terceiro*, que pode ser compreendida

como um *intermediário*. O significado jurídico da palavra terceiro pode ser entendido como aquele que é considerado estranho à uma relação jurídica entre duas partes. Esta expressão foi construída pelas áreas administrativas de empresas, com o intuito de descentralizar as atividades empresariais para outrem. Além disso, também pode-se entender como terceirização a composição dos serviços em geral do setor terciário econômico.

Considerando a ordem econômica ditada pelo processo de globalização e pelo neoliberalismo, construído a partir da crise do Estado de Bem-Estar Social europeu na década de 1970, os entes privados passaram a ver a terceirização como uma forma efetiva de redução de custos sociais, trabalhistas e fiscais. Fazendo, assim, com que o número de empregados diminuísse e o número de “colaboradores” aumentasse (LEITE, 2019).

Para o Direito do Trabalho, terceirização é “[...] o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente” (DELGADO, 2019, p. 540). A terceirização provoca uma relação trilateral: o empregado, prestador de serviços, realiza suas atividades junto à empresa tomadora de serviços, que por sua vez possui um contrato com a empresa terceirizante, que contrata este empregado. Ou seja, a empresa tomadora de serviços recebe pela prestação do labor, porém não assume a posição de empregadora.

Segundo Godinho, essa dissociação entre a relação econômica de trabalho, com a empresa tomadora, e a relação jurídica empregatícia, com a empresa terceirizante, traz graves desajustes em relação aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que caracterizaram o Direito do Trabalho (DELGADO, 2019). Primeiramente, a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material ao trabalhador terceirizado quando comparado ao trabalhador contratado diretamente pela empresa tomadora. Aqui, é importante ressaltar que esse rebaixamento citado pelo autor não diz respeito somente à remuneração, mas também ao conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos, como por exemplo os estabelecidos por regimento interno e negociações coletivas.

Faz-se importante destacar, ainda, que o Direito do Trabalho é construído por históricas conquistas coletivas dos empregados dentro das suas respectivas categorias. Assim, a terceirização do trabalho acaba por enfraquecer a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo subjetivamente ou até mesmo simbolicamente a valorização do seu trabalho dentro do sistema capitalista, pois não possui organização coletiva do segmento profissional e social.

2.1. A terceirização no Brasil

A terceirização pode ser considerada um fenômeno recente no Brasil, visto que decorreu da primeira onda do neoliberalismo na década de 1980. Esse tipo de trabalho apareceu pela primeira vez no segmento estatal por meio do Decreto-Lei nº 200/67 (art. 10) e Lei nº 5.645/70. Após, por meio da Lei nº 6.019/74, a terceirização, em caráter provisório, passou a possuir diploma normativo próprio, estendendo-a ao segmento privado da economia. Em 1983, a Lei nº 7.102 permitia a terceirização, em caráter permanente, da atividade superespecializada de vigilância bancária.

É importante destacar que além da evolução legislativa, independentemente da existência ou não da legislação que autorizava a exceção do modelo clássico de empregabilidade, as práticas de terceirização de trabalho passaram a incorporar crescentemente o segmento privado brasileiro (DELGADO, 2019). Tanto é, que se pode encontrar muita jurisprudência trabalhista sobre o tema durante os anos 1980 e 1990.

Sobre o surgimento e efeitos da terceirização no Direito do Trabalho brasileiro, Maurício Godinho afirma

[...] como é comum ao conhecimento acerca de fenômenos novos, certo paradoxo também surge quanto ao estudo do presente caso. É que se tem, hoje, clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do País. Falta, contudo, ao mesmo tempo, a mesma clareza quanto à compreensão da exata dimensão e extensão dessas transformações. Faltam, principalmente, ao ramo just trabalhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, de modo a não propiciar que ele se transforme na antítese dos princípios, institutos e regras que sempre foram a marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico no contexto da cultura ocidental. (DELGADO, 2019, p. 543)

Fica claro que o serviço terceirizado acarretou mudanças significativas no Direito do Trabalho, pois alterou a hegemonia da relação empregatícia tradicional de empregador e empregado, prevista no art. 2º, *caput*, e no art. 3º, *caput*, da CLT que estabelecem:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

A terceirização gera entendimentos controvertidos ainda hoje. No Brasil, muitos sindicatos das categorias tradicionais, como a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT)¹, se colocaram contra este processo, sob o argumento de enfraquecimento do poder de negociação, redução de salários e vantagens previstas em convenções e acordos coletivos.

¹Para mais informações acessar: <https://economia.ig.com.br/2017-03-23/terceirizar.html>

Sobre a sua normatividade jurídica, é importante destacar que além das leis da década de 1970, o fenômeno da terceirização evoluiu às margens da normatividade heterônoma estatal, podendo ser considerado um processo informal quando inserido no Direito do Trabalho (DELGADO, 2019). Tanto é verdade que a Lei da Terceirização, nº 13.467, surgiu apenas em 2017, quase 50 anos depois da acentuação da categoria. Antes disso, a jurisprudência foi fundamental para a compreensão da natureza jurídica do presente tema.

O Decreto-Lei (DL) nº 200/67, em seu art. 10, estabelecia que a execução das atividades da Administração Pública Federal deveria ser amplamente descentralizada:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, **recorrendo, sempre que possível, a execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.** (BRASIL, 1967) (grifo nosso)

Percebe-se que o dispositivo compelia à Administração a desobrigação de realização de tarefas executivas recorrendo à execução indireta. Após, a Lei nº 5.645/70, em seu art. 3º, parágrafo único (que anos depois foi revogado pela Lei nº 9.527/97), exemplificou quais seriam os encargos de execução sugeridos pelo DL 200/67: “[...] as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato [...]” (BRASIL, 1970).

Ou seja, o rol exemplificativo que autoriza a terceirização no âmbito estatal limitava-a, exclusivamente, às atividades-meio. Até então, não havia disposição legal sobre a terceirização de atividades-fim dos tomadores de serviço.

Quanto à regulação normativa no âmbito privado, a Lei nº 6.019/74 estabelecia o modelo de contratação terceirizado temporariamente, e a Lei nº 7.102/83 estabelecia o mesmo, permanentemente, para o trabalho de vigilância bancária. Entretanto, no âmbito privado o processo de terceirização se expandiu em larga escala, ultrapassando os diplomas normativos próprios e fazendo com que o DL 200/67 e a Lei nº 5.645/70 fossem aplicados por analogia.

Com o passar do tempo outras referências legais produziram alterações no processo de implementação da terceirização trabalhista no Brasil e firmaram cada vez mais a ruptura da forma bilateral de contratação de trabalho prevista pela CLT, como por exemplo a Lei específica sobre o tema, nº 13.429/2017, que retirou os limites da terceirização, fazendo-a ser liberada para todas as atividades e setores.

Como este estudo não tem por objetivo esgotar o vasto tema sobre a terceirização do trabalho no Brasil, passa-se a analisar, por fim, os efeitos da Lei nº 13.467/2017,

mais conhecida como Reforma Trabalhista, no âmbito da terceirização. A Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, buscou incentivar a terceirização através do afastamento de restrições e controles sobre seu processo. Além disso, ampliou o entendimento da Lei nº 6.019/74.

Primeiramente, ressalta-se que as regras gerais da Lei nº 6.019/74 sobre terceirização podem ser encontradas no art. 4º, que modificado pela reforma, passou a possuir caráter precarizante (DELGADO, 2019, p. 557). Das alterações feitas, destaca-se a do art. 4º-A e C que passaram a dispor:

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

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, **que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições [...]** (BRASIL, 1974) (grifo nosso)

O que se observa é uma grande amplitude no que se refere à terceirização, que pode inclusive atingir a atividade da empresa tomadora dos serviços. Outra alteração que merece destaque é o afastamento da isonomia entre os trabalhadores terceirizados em relação a sua remuneração. A reforma trabalhista não considera a regra isonômica entre os trabalhadores terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços, pelo contrário, pois coloca a decisão a cargo da contratante e contratada, como estabelece o art. 4º, §1º da Lei nº 6.019/74, em que se lê: “Contratante e contratada poderão estabelecer, **se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo” (BRASIL, 1974) (grifo nosso).

Importante destacar que a ausência de salário equitativo nas hipóteses de terceirização configura desrespeito ao princípio constitucional da antidiscriminação, expresso no art. 3º, IV e no art. 7º, *caput* e inciso XII da Constituição de 1988. Este viés discriminatório será abordado nas próximas seções, com a análise da terceirização trabalhista no serviço público, especificamente, no TJSC.

3. A TERCEIRIZAÇÃO E O SERVIÇO PÚBLICO

Com a consolidação de um Estado neoliberal a nível global, há cada vez mais uma construção legal pautada nas obrigações contratuais negociadas entre indivíduos juridicamente configurados no mercado (HARVEY, 2008). A função legal do Estado, assim, passa a ser a de garantir os contratos, para manter, gerar regras e eliminar entraves burocráticos, com intuito de aumentar a eficiência para o sistema de mercado. Desse modo, o serviço público passa a também fazer parte da lógica mercantil de

produtividade, manifestando-se na terceirização.

Durante a ditadura militar brasileira, a terceirização do serviço público se pôe através do DL nº 200/67, que coloca a descentralização da administração pública, mediante a contratação ou concessão de execução indireta de serviços pelo setor privado. Três anos depois a Lei nº 5.645/70 veio complementar o DL nº 200/67, definindo quais serviços poderiam ser contratados de forma indireta e preferencialmente através de empresas privadas de transporte, limpeza, conservação.

É a partir da remodelação das burocracias do Estado, na tentativa de interrupção de uma administração de serviços públicos lenta e esbanjadora, que as ideias de reformas na gestão pública se concretizam. Busca-se, conseqüentemente, cada vez mais a terceirização e parcerias público-privadas para a produção de uma esfera institucional entre mercado e Estado (DAVIS, 2018). Antes da Constituição de 1988 e da exigência constitucional de concurso público para a contratação de funcionários públicos, havia a fácil admissão e demissão de funcionários, com uma forte instabilidade para os trabalhadores.

A Constituição de 1988 em seu art. 37, II e §2º, passou a considerar a aprovação em concursos públicos como critério fundamental para a inserção do indivíduo ao serviço público. O objetivo foi o de promover a estabilidade dos empregados e estabelecer a garantia de que a administração pública, bem como os patrimônios, possui valores e interesses de toda a coletividade, devendo, portanto, sobrepor-se aos interesses individuais.

Vale ressaltar que após a Constituição de 1988, legislações subsequentes passaram a dispor sobre a terceirização do setor público, como Lei nº 8.949/94. Entretanto, é no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) que a matéria toma maior destaque. Através da Reforma de Estado², que se deu por meio do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, documento aprovado no primeiro mandato do Governo FHC em 1995, estabeleceu-se diretrizes e a concepção de um Estado gerencial, na qual definiu três áreas de atuação: i) as atividades exclusivas do Estado, constituídas pelo núcleo estratégico; ii) os serviços não exclusivos do Estado (escolas, universidades, centros de pesquisa científica e tecnológica, creches, ambulatórios, hospitais, museus, entre outras), que deveriam ser publicizadas; e iii) a produção de bens e serviços para o mercado (retirada do Estado por meio dos programas de privatização e desestatização). Fora das atividades principais, estão as atividades ou serviços auxiliares (limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos de informática e processamento de dados, entre outras), que deveriam ser terceirizadas e submetidas a licitação pública (DRUCK *et al*, 2018, p. 118).

Nesta época, o Decreto nº 2.271/97 foi importante dispositivo legal para a regulamentação da terceirização das atividades consideradas acessórias para a Administração Pública, como a conservação, limpeza, vigilância, transportes, copeiragem, recepção. Além disso, também regulou as atividades que não poderiam ser tercei-

²A Reforma Gerencial foi iniciada pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado em 1995, com duração até 1998, na qual a implementação da terceirização e a privatização era o principal objetivo.

rizadas, indo ao encontro do entendimento do Enunciado nº 331/93³ da Súmula do TST, que diferencia a atividade-meio e a atividade-fim, proibindo a terceirização desta última.

Todavia, com a crescente terceirização do serviço público e com a reforma estatal, houve uma maior ampliação da terceirização, inclusive da atividade-fim. Essa mudança foi incentivada e legalizada pela Lei nº 9.637/98, que estabelece a subcontratação pelo Poder Executivo de Organizações Sociais⁴, e pela Lei Complementar (LC) nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), que possui o objetivo de controlar as contas públicas e reduzir despesas.

3.1 Precarização do trabalho terceirizado

A terceirização do serviço público é marcada pela precarização que engloba todas as formas de trabalho terceirizado. Nesse sentido,

Druck (1999), em pesquisa no início dos anos 1990, concluiu sobre a quádrupla precarização do trabalho advinda do processo de terceirização : i) do emprego (e do mercado de trabalho), ii) das condições de trabalho (do processo de intensificação do trabalho e dos riscos), iii) da saúde do trabalhador (maior exposição aos acidentes e adoecimentos) e iv) dos sindicatos (pela fragmentação e pulverização das organizações sindical e seu enfraquecimento) (DRUCK; FRANCO, 2008b).

Percebe-se que a precarização é enfatizada na questão do emprego, das condições de trabalho e dos sindicatos, mas, além disso, a saúde, principalmente mental, do trabalhador também é afetada. O que há é a flexibilização do trabalho e, consequentemente, uma fragmentação da classe trabalhadora que, cada vez mais individualista e inter competitiva, não observa o descumprimento de direitos constitucionalmente garantidos.

O Enunciado nº 331/93 possibilitou a generalização da prática de intermediação de mão de obra, aliando-se aos novos padrões produtivos para a precarização do emprego e do mercado de trabalho. Desse modo, sobre as condições de trabalho e remuneração dos empregados, os efeitos da terceirização são sentidos em baixos salários, reduzidos ou inexistência de benefícios e maior exposição aos riscos de patologias do trabalho, não havendo cumprimento de obrigações trabalhistas, como férias, FGTS, INSS e indenização ao fim dos contratos (SOUZA, 2010).

Ademais, a precarização também é percebida no racismo e assédio moral de trabalhadores terceirizados pardos ou pretos, estes que minoritariamente chegam a ocupar cargos de liderança (IBGE, 2019). A divisão racial do trabalho que oferece

³O Enunciado 331 da Súmula do TST foi considerado inconstitucional por violar os princípios da livre iniciativa e da liberdade contratual.

⁴Organizações Sociais são pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, contratadas para atuar nas áreas de ensino, pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, proteção e preservação do meio ambiente, cultura e saúde.

oportunidades precárias de serviços instáveis é originada no racismo estrutural que compõe a formação social brasileira.

A retomada de projetos neoliberais intensificada nos últimos anos, que culminou na previamente mencionada Reforma Trabalhista de 2017, estimula o paradigma da terceirização e, assim, a precarização do trabalho. Cabe, na seção seguinte, examinar especificamente os efeitos sobre os trabalhadores terceirizados do TJSC e a dificuldade que a terceirização traz para a efetivação de direitos trabalhistas.

4. RECORTE SOBRE OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO TJSC

Percebe-se que a tendência da terceirização como estratégia de dominação do trabalho marca o panorama geral do Brasil. Dentre os efeitos políticos do trabalho terceirizado, destaca-se a discriminação entre empregados contratados e terceirizados, a discriminação dos terceirizados pelo próprio empregador e o enfraquecimento de sindicatos (DRUCK; FRANCO, 2008a). Outro fenômeno que pode e deve ser analisado é a ênfase na divisão de raça e classe social. Este tópico do trabalho se destina a observar esse último fenômeno dentro do TJSC e suas implicações na efetivação de direitos trabalhistas.

Não obstante, na entrevista realizada com o garçom Gabriel, o entrevistado afirmou existir hostilidade na hierarquia do TJSC, assemelhando-se a um sistema de castas (VICTALVINO, 2019). Essa fala elucida os efeitos políticos previamente destacados, principalmente quanto à discriminação sentida pelos terceirizados em comparação a outros empregados.

Neste sentido, existe uma diferença legal entre os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores da empresa tomadora referente à remuneração e benefícios. Entretanto, as diferenças ultrapassam as barreiras do Direito do Trabalho. Ao ser questionado sobre a relação com os empregados da tomadora, Gabriel afirma

A diferença começa já na entrada. Todo funcionário terceirizado precisa passar pelo detector de metal, na porta de trás, então já existe uma diferença. [...] Há situações em que fica muito explícito o não pertencimento. Só há a exigência de chamar de doutor os Desembargadores e nunca fui tratado com grosseria. Já houve uma situação em que a pessoa não recebeu o café, pois não estava no gabinete quando eu passei e exigiu que eu voltasse para servi-la, foi um momento desnecessário. (VICTALVINO, 2019)

Ainda, sendo as Relações de Emprego no Brasil marcadas por um racismo estrutural que “[...] na sua estratégia e nas suas táticas age sem demonstrar a sua rigidez” (MOURA, 1994), entende-se que são as sutilezas que escancaram o problema. Em um estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), ao analisar a terceirização na Universidade Federal da Bahia (UFBA) tem-se que

Em síntese, embora existam diferenças no perfil dos servidores

terceirizados para cada um dos segmentos pesquisados – limpeza, portaria e vigilância –, conforme já registrado anteriormente, pode-se traçar um perfil sintético para o conjunto dos entrevistados: são em sua maioria homens, negros, solteiros, com filhos; têm entre 31 e 55 anos, possuem ensino médio completo, moram nos bairros periféricos, recebem 1 SM, têm renda familiar entre 1 e 2 SMs, a sua renda é a principal da casa, e são chefes de família. (DRUCK, 2018, p. 123)

Ademais, o estudo *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça*, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), expõe que o rendimento médio dos trabalhadores brancos foi 73,9% superior ao dos pretos ou pardos e que as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais do que as de cor ou raça preta ou parda. Além disso, a população preta ou parda representa apenas 27,7% das pessoas quando se consideram os 10% com maiores rendimentos, mesmo sendo a população maioria no Brasil (55,8%), e tem sua proporção com rendimento inferior às linhas de pobreza, propostas pelo Banco Mundial, maior do que o dobro da verificada entre a população branca.

Constata-se que cargos de liderança são menos ocupados por pessoas pardas e pretas, mantendo-as em situação de extrema pobreza. Ainda que se compreenda que o trabalho terceirizado traga uma situação mais digna à expressiva maioria da população parda e preta desocupada - representam 64,2% do total da população desocupada (IBGE, 2019), sabe-se que é um recorte necessário para entender quem são os trabalhadores terceirizados e a implicação desse tipo de trabalho em suas vidas.

Isso se dá pela percepção de que a expansão do liberalismo como doutrina econômica, enquanto os Estados europeus buscavam ampliar seu domínio colonial pelo mundo, foi financiada pelo comércio de escravos e, principalmente, do corpo negro. Conforme Mbembe (2018, p. 152), “[...] na democracia liberal, a igualdade formal pode, portanto, caminhar lado a lado com o preconceito natural que leva o opressor, muito tempo ainda após a alforria do escravo, a seguir desprezando aquele que fora seu inferior”.

Nesse sentido, o desprezo pode ser compreendido pela instabilidade do trabalho terceirizado, trazida à tona na entrevista com Gabriel, em que relata o medo até de ficar doente e perder o emprego (VICTALVINO, 2019). Ao comparar as planilhas de Empregados de Empresas Contratadas de janeiro dos anos de 2019 e 2020 disponibilizadas no *site* do Poder Judiciário de Santa Catarina percebe-se a demissão e contratação de quatro dos quarenta e seis garçons do TJSC, totalizando uma rotatividade de cerca de 8,7% das vagas. O número é ainda mais expressivo ao comparar as planilhas de janeiro dos anos de 2018 e 2019, chegando a demissão e contratação de nove dos funcionários, cerca de 19,5% das vagas.

O desprezo pode ser apreendido também do serviço dos garçons, em que dentre os exemplos típicos de atribuições dispostas no *site* do Poder Judiciário de Santa Catarina, elenca-se preparar bandejas para atendimento, servir café e água mineral e ajudar, quando solicitado, a lavar xícaras e copos. Desse modo, cabe ressaltar a hierarquização sentida pelo Gabriel e a sensação de não pertencimento ao local de

trabalho, em suas palavras “[...] já não basta a diferença hierárquica social que explica o fato de eu ser garçom” (VICTALVINO, 2019).

Outrossim, evidencia-se os gastos em café do TJSC. Somente em 2019 havia a previsão de compra de 38 toneladas de café, com a estimação do valor de R\$ 760 mil⁵ (MACIEL, 2019). Já entre 2013 e 2018, o TJSC, Alesc e Governo Estadual gastaram R\$ 15 milhões com licitações com açúcar, leite e café, tendo o TJSC gastado em duas mil xícaras e pires de porcelana personalizados R\$ 25 mil e quase R\$ 90 mil em 167 cafeteiras (G1 SC, 2018).

A questão do gasto de dinheiro público em *cafezinho* e da contratação de profissionais terceirizados com a função única de servir os profissionais do Direito elucida a hierarquização social presente no TJSC. A indiferença do jurista, a qual Silvio Luiz de Almeida (2016, p. 211) elenca que “é a demonstração de que uma sociedade livre ainda não vicejou entre nós”, pode ser percebida desde a sutileza da instabilidade do trabalho dos garçons ao modo como sentem o tratamento diferenciado.

4.1 A relação entre o baixo nível de conhecimento sobre e a falta de efetivação de direitos trabalhistas

Destaca-se que a efetivação de direitos trabalhistas é um problema de acesso à justiça. Ao abranger as críticas realizadas interdisciplinarmente pelas ciências sociais ao Direito tradicional, Cappelletti e Garth (1998) elencam obstáculos a serem transpostos para o acesso efetivo à justiça e, dentre eles, a dificuldade da possibilidade das partes. Nas palavras dos autores,

A “capacidade jurídica” pessoal, se relaciona com as vantagens de recursos financeiros e diferenças de educação, meio e status social, é um conceito muito mais rico, e de crucial importância na determinação da acessibilidade da justiça. Ele enfoca as inúmeras barreiras que precisam ser pessoalmente superadas, antes que um direito possa ser efetivamente reivindicado através de nosso aparelho judiciário (CAPPELLETTI; GARTH, 1998, p. 22).

A capacidade jurídica, assim, relaciona-se também ao conhecimento a respeito da maneira de ajuizar uma demanda e, sobretudo, ao conhecimento sobre os direitos. Nesse sentido, durante a entrevista, Gabriel destaca que a empresa tomadora não deixa claro quais são os direitos trabalhistas, sendo necessário que se busque alternativamente fora do ambiente de trabalho (VICTALVINO, 2019).

Ainda que não seja obrigação legal da empresa esclarecer quais são os direitos que os terceirizados possuem, a insegurança que a possibilidade do desemprego traz faz com que muitos trabalhadores se coloquem em situações além das que são contratados para fazer. Enquanto põe-se que o mercado de trabalho é firmado entre pessoas juridicamente livres e iguais, a centralidade da esfera econômica compõe

⁵Ainda que o Tribunal de Justiça tenha ficado comprometido a comprar apenas 25% da quantia ao longo de 12 meses e apresentando o valor máximo de R\$ 399 mil, o valor ainda é expressivo.

um sistema que tende a subordinar e integrar instituições políticas, jurídicas e sociais (MELO, 2013). Desse modo, torna-se ainda mais distante o ideal de direitos com intuito de proteger o trabalhador positivado nas legislações supracitadas.

Nessa perspectiva, ressalta-se que com as relações terceirizadas o desconhecimento de direitos apenas aprofunda-se, pois as proteções e vantagens tradicionais de um vínculo empregatício são substituídas. A precarização do trabalho se manifesta, então, como o baixo nível de conhecimento sobre os direitos, possuindo um caráter multidimensional e atuando como uma violência simbólica que responsabiliza o próprio trabalhador pela sua fragilização (DRUCK; FRANCO, 2008b).

Constata-se que a terceirização do serviço de garçons do TJSC manifesta-se como um prolongamento de relações servis, dificultando o acesso aos direitos trabalhistas de pessoas pretas e proletárias. Torna-se paradoxal que o próprio ambiente que deveria servir para proteger os cidadãos se evidencia como aquele que os oprime. Conforme Gabriel (2019), “[...] qual é trabalho de vocês [ele fala vocês, porque eu sou estagiária do Tribunal de Justiça] dentro do Tribunal de Justiça? É servir o público. Eu sou o público. Mas existe essa diferença de tratamento. Há situações em que fica muito explícito o não pertencimento”.

Nesse sentido, não é somente a falta de conhecimento sobre os direitos que impede o acesso à justiça trabalhista, mas também problemas inerentes ao sistema processual brasileiro, que explicitam a diferença de tratamento entre empregador e empregado. Ao comentar sobre a Reforma Trabalhista, Godinho destaca que a Lei nº 13.467/2017 centra-se “[...] na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora, além de instigar a transmutação do processo judicial laboral em tortuoso calvário de riscos e apenações a essa pessoa humana” (DELGADO, 2017, p. 49).

Assim, entende-se que o desconhecimento sobre direitos trabalhistas, realçado nas relações terceirizadas, configura um obstáculo a ser transposto para a efetivação do acesso à justiça. Mas não somente: a ausência de sindicatos e entidades de base, a descaracterização do instituto jurídico da justiça gratuita e a instauração do sistema de sucumbência recíproca nas causas trabalhistas, são exemplos de restrições impostas também pelo sistema processual trabalhista.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entender a terceirização trabalhista, sobretudo no âmbito estatal, é imprescindível para a compreensão das sucessivas transformações e tentativas de implementação do neoliberalismo no Estado brasileiro. Como ficou claro na primeira parte deste estudo, a terceirização do trabalho gera diversas problemáticas quando analisados os diferentes tratamentos jurídicos e sociais entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador contratado diretamente pela empresa tomadora. Diferenças que não dizem respeito somente à remuneração, mas também ao conjunto de vantagens e prote-

⁶À época da entrevista, Taisi Copetti - uma das autoras deste artigo e a quem foi concedida a entrevista - era estagiária do Tribunal de Justiça.

ções tradicionalmente conferidas aos empregados.

Em relação ao serviço terceirizado dentro dos órgãos estatais, percebe-se a consolidação do Estado neoliberal quando o serviço precarizado é implementado sob a justificativa de redução de gastos sociais, fiscais e trabalhistas. Ainda, e sobretudo, quando a terceirização passa a ser um instrumento com o intuito de findar o funcionalismo público, fazendo com que trabalhadores passem a se submeter a trabalhos não valorizados, instáveis e sem suas garantias respeitadas.

A terceirização da atividade-meio no TJSC escancara a divisão de classe social e raça entre aqueles que são ou não trabalhadores terceirizados. O próprio serviço de garçom representa uma hierarquização entre as funções que busca, sobretudo, manter o status quo de quem atua no judiciário brasileiro. Desse modo, através da análise por meio do método indutivo de dados e das falas do entrevistado Gabriel, é explícita a segregação social brasileira marcada pelo racismo estrutural.

Compreender a terceirização como instrumento de manutenção de relações servis, dificultando o acesso a direitos trabalhistas por pessoas pretas e proletárias, é entender também a funcionalidade das políticas neoliberais. Portanto, pretendeu-se demonstrar com este artigo como a terceirização mitiga os direitos trabalhistas e, principalmente, como prejudica o acesso à efetivação de direitos constitucionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Sartre: direito e política: ontologia, liberdade e revolução*. São Paulo: Boitempo, 2016.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Decreto 2.271 de 7 de julho de 1997*. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Revogado pelo Decreto nº 9.507, de 2018. Brasília, DF, Jul. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei 200 de 25 de fevereiro de 1967*. Dispõe sobre a organização da Administração Pública. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Fev. 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943*. Institui a Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF, Out. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Lei 5.645 de 10 de dezembro de 1970*. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais. Diário Oficial

da União, Brasília, DF, Dez. 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Lei 7.102 de 20 de junho de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores Diário Oficial da União, Brasília, DF, Jun. 1983. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Lei 9.637 de 15 de maio de 1998*. Dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Mai. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9637.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Lei 9.527 de 10 de dezembro de 1997*. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Dez. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9527.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Jun. 2017. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. *Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000*. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Mai. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 05 de dez. de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução n. 23/OE, de 17 de dezembro de 1993 [Enunciado n. 331]*. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília,

DF, 4 jan. 1994. Seção 1, p. 12.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Brian. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sérgio Fabris Editor, 1988.

DAVIES, William. The Neoliberal State: Power Against 'Politics'. In: CAHILL, Damien et al (Ed.). *The sage handbook of neoliberalism*, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. ed. São Paulo: LTR Editora, 2019.

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

DRUCK, Graça et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Ipea, p. 113-141, 2018.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v. 13, p. 97-120, 2008a.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A terceirização no Brasil: velho e novo fenómeno. *La-boreal*, v. 4, n. 2, 2008b.

G1 SC. TJSC, Alesc e Governo Estadual gastaram R\$ 15 milhões com compra de 'cafezinho' nos últimos cinco anos. G1. Disponível em <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2018/08/03/tjsc-alesc-e-governo-estadual-gastaram-r-15-milhoes-com-compra-de-cafezinho-nos-ultimos-cinco-anos.ghtml>. Acesso em: 04 de dez. de 2020.

HARVEY, David. *O Neoliberalismo: História e Implicações*. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desigualdades Sociais por Cor ou Raça. *Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica*, n. 41, 2019.

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

MACIEL, Roelton. Judiciário catarinense prevê a compra de 38 toneladas de café. *NSC Total*, 2019. Disponível em <https://www.nsctotal.com.br/noticias/judiciario-catarinense-preve-a-compra-de-38-toneladas-de-cafe>. Acesso em: 04 de dez. de 2020.

MBEMBE, Achille. *Crítica da Razão Negra*. Tradução por Sebastião Nascimento. São Paulo: n-1, 2018.

MELO, Rúrion. Crítica da Ideologia e Emancipação: Marx, o direito e a democracia. In:

SILVA, Felipe Gonçalves; RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Manual de Sociologia Jurídica*. São Paulo: Saraiva, p. 19-33, 2013.

MOURA, Cóvis. Particularidades do racismo brasileiro. *Revista Princípios*, ed. 32, p. 62-64, 1994.

Poder Judiciário de Santa Catarina. *Empregados de Empresas Contratadas*. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/aceso-a-informacao-e-transparencia/resolucao-cn-j-n-102-e-151/empregados-de-empresas-contratadas>. Acesso em: 04 de dez. de 2020.

Poder Judiciário de Santa Catarina. *Garçom*. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/garcom>. Acesso em: 04 de dez. de 2020.

SOUZA, Eliane Silva de. A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. In: *Seminário Nacional de Trabalho e Gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas*, III, 2010, Goiânia. Salvador: 2010.

VICTALVINO, Gabriel. *Direitos Sociais em Foco: entrevista com trabalhador terceirizado*. Entrevista concedida a Taisi Copetti. UFSC, maio, 2019.