

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS DO TRABALHADOR

OUTSOURCING AND PRECARIOUS OF LAW OF THE WORKERS

DAILYNEE CABRAL MARTINS

Advogada, Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – UNICURITIBA, especialista em Direito Contemporâneo, ênfase em Direito Público – Universidade Positivo.

ANA PAULA PAVELSKI

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania Pelo Unicuritiba. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Unicuritiba. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba - Unicuritiba. Coordenadora da Especialização em Direito e Processo do Trabalho do Unicuritiba. Professora da graduação em Direito do Unicuritiba. Professora da Escola da Magistratura do Trabalho - Ematra 9ª Região. Professora de cursos preparatórios para Exame de Ordem e concursos. Advogada, sócia do escritório Zornig & Andrade Advogados Associados.

RESUMO

A questão da terceirização de serviços tem fomentado intensos debates do meio jurídico, mormente no âmbito da Justiça do Trabalho. Alguns defendem a utilização da terceirização como fórmula de criação de novos postos de trabalho e especialização da mão de obra. Por seu turno, a doutrina majoritária ressalta os aspectos negativos da terceirização de serviços, haja vista configurar flagrante retrocesso à classe trabalhadora. Nesse diapasão, o presente artigo tem por escopo apresentar ao leitor os inúmeros prejuízos trazidos aos trabalhadores com a adoção à larga da terceirização de serviços no meio empresarial, pois, conforme depreende-se da análise dos dados bibliográficos e estatísticos colhidos, estão intimamente ligados à precarização de direitos, exploração e aviltamento da mão de obra terceirizada. A análise do tema proposto é de suma importância, vez que busca aprimorar conhecimentos, já que alterações legislativas recentes ocorridas com o advento das Leis 13.429/17 e 13.467/17 implementaram mudanças significativas no instituto, que passou a ser admitido de modo irrestrito em todos os segmentos empresariais. A metodologia empregada nessa pesquisa é o método dedutivo, consistindo em análise de bibliografias, legislação e jurisprudências nacionais e dados estatísticos atinentes ao tema. Com efeito, um dos resultados obtidos com o presente estudo é a demonstração de que esse novo modelo de contratação criou uma categoria de trabalhadores aos quais são sonogados inúmeros direitos em comparação àqueles deferidos aos trabalhadores com vínculo empregatício padrão, em total desconformidade com princípios fundamentais do Direito do Trabalho, bem como do próprio Direito Constitucional.



Palavras-chave: Terceirização; precarização de direitos; discriminação.

ABSTRACT

Outsourcing has fostered intense debates in the juristic field, more especially in Labor Law. Some people defend outsourcing as a formula not as a formula not only to combat unemployment, but also to push service renders to become more specialized workers. On the other hand, a vast majority of people stand out all the negative features of the outsourcing, which are seen as outstanding backward steps towards the workers. In this scenario, the current article gives an introduction to readers about several losses to workers as a consequence for adopting outsourcing as a way of making business. As surmised from bibliographic and statistical data, outsourcing is inherently related to the instability of human rights, the exploitation and the defiling of the workforce. The analysis of the theme is extremely important since its aim is to enrich previous knowledge, based on recent changes in Law 13,429/17 and in Law 13,467/17. These Laws implemented meaningful changes, which are now accepted with no restrictions by all corporate businesses. The methodology which was used in the survey is deductive and consisted of analyzing bibliographic legislations, national jurisprudence and statistical data. Effectively, one result from the current study shows that outsourcing, as a new type of hiring, has created a new category of workers to whom are denied several rights compared to those rights which are deferred to workers who have a patterned employment status, thus being totally not in compliance with basic principles of Labour Law, as well as Constitutional Law.

Keywords: Outsourcing; Precarious of law; Discrimination.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização de serviços é tema bastante discutido no meio jurídico-trabalhista que, na sua grande maioria, vislumbra o instituto como veículo de precarização de direitos do trabalhador. A aprovação das Leis nº 13.429, de 31 de março de 2017 e 13.467, de 13 de julho de 2017, as quais alteraram a lei 6.019/74, reacendeu a polêmica em torno do assunto, haja vista que as alterações legislativas trouxeram-lhe novos contornos, passando, por exemplo, a admitir a terceirização nas atividades-fim das empresas. Esta previsão legal veio em total desconformidade com o entendimento até então predominante, que restringia a prática, tão somente, às atividades-meio, vigilância, limpeza e conservação, ressalvada a hipótese de trabalho temporário regulado pela Lei 6.019/74 (esta sem as alterações citadas).



O presente artigo tem como objetivo demonstrar que a adoção à larga da terceirização no meio empresarial precariza direitos da classe operária, notadamente a terceirizada. Além do mais, aqueles que repudiam a utilização indiscriminada da terceirização, fazem-no sob o argumento de que a ferramenta, nos moldes como vem sendo utilizada, só traz benefícios às grandes corporações, pois caracteriza mera estratégia comercial de redução de encargos e aumento de capital das empresas. Tudo isso em detrimento de incontáveis direitos dos trabalhadores terceirizados, ainda mais se comparado aos empregados vinculados diretamente à empresa tomadora de serviços.

Ao longo do presente estudo serão abordados o contexto histórico e definição da terceirização de serviços, bem como a evolução legislativa e jurisprudencial do tema proposto. Ainda, serão apresentados alguns dos aspectos polêmicos do instituto, pois, conforme consta dos dados bibliográficos e estatísticos analisados, possui estreita correlação com resultados socialmente perversos, dentre os quais se destaca a exploração de mão obra infantil e trabalho em condições análogas à escrava, aviltamento da mão de obra terceirizada, mortes e acidentes de trabalho.

O tema é de suma importância e abordado oportunamente num contexto de mudanças legislativas recentes, que, como será demonstrado, configuram retrocesso jurídico e social à classe trabalhadora, ao ponto de existirem indagações se o instituto não estaria violando princípios antidiscriminatórios da Constituição Federal.

2 DEFINIÇÕES INICIAIS

Mesmo sendo fato social antigo, somente a partir da Segunda Guerra Mundial é que a terceirização atinge níveis elevados de ampliação. A demanda de material bélico superava exponencialmente a capacidade de produção das fábricas de armamento, e as indústrias norte-americanas, nos moldes como se encontravam organizadas, não supriam a demanda europeia, mormente dos países aliados contra o regime nazista (MARTINS, 2010, p. 2).



Com o avanço da Segunda Guerra Mundial e a necessidade de adequações à novas tendências de produção e gestão empresarial, haja vista a crescente demanda de material bélico, as empresas foram especializando-se, horizontalizando-se, delegando às empresas parceiras atividades periféricas, ou de suporte à atividade fim (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.82).

As grandes corporações reformulam-se. Da anterior estrutura verticalizada, onde todas as etapas da produção eram designadas a uma única estrutura empresarial, passa-se à formulação de parcerias corporativas, cujo propósito era a realização do produto.

A adoção desse novo modelo de produção, ao qual é denominado padrão produtivo Toyotista, demandou mudanças significativas no âmbito empresarial. Passou-se a adotar métodos de redução e organização do processo produtivo, sempre com vistas à competitividade e aumento de lucro. Essas reformulações estruturais foram aplicadas e se tornaram predominantes até a atualidade, tendo como finalidade a otimização dos custos e especialização de bens e serviços (DELGADO, G. N., 2003, p.169).

Dentre as adequações na organização do trabalho, a que ganha destaque é a “fragmentação sistêmica” das empresas. Isto vem a ser a criação de uma “empresa rede”, cujo propósito consiste na centralização das atividades diretamente ligadas ao fim empresarial, ao passo que delega a “empresas satélites” atividades periféricas antes executadas no interior do próprio empreendimento, mas que não caracterizavam atividades centrais, gerando, assim, o fenômeno denominado “terceirização” ou “externalização” (CARELLI, 2003, p.57-58).

No Brasil, as primeiras demonstrações do novo modelo de trabalho ocorreram por volta de 1950, com a entrada no país das multinacionais do setor automobilístico. Na década de 50, a partir do governo de Juscelino Kubitschek de Oliveira, o mercado interno abriu as portas à competição estrangeira, vindo aqui se instalar inúmeras corporações que já adotavam a terceirização de serviços como fator de obtenção de otimização dos custos e maior produtividade (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.82).

À medida que as empresas internacionais adentraram no mercado interno, com condições de competição notoriamente superiores em comparação às empresas nacionais, estas viram-se obrigadas a adotar novos métodos de produção e gestão para



garantir a continuidade da atividade. A terceirização de serviços foi uma das soluções encontradas pelas empresas nacionais (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.83), que passaram a delegar a empresas prestadoras de serviços a fabricação de componentes de automóveis, ficando a cargo da empresa rede a montagem final do veículo (MARTINS, 2010, p.2).

Convém apontar que a terceirização não é fenômeno pertencente ao ramo do Direito do Trabalho. De fato, o instituto pertence a outras áreas do conhecimento, tais como a Economia e a Administração de Empresas (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.83). No âmbito das relações trabalhistas, a interpretação do tema foi dada inicialmente pela Súmula 256, do Tribunal Superior do Trabalho, posteriormente cancelada pela Súmula 331 do C. TST. Maurício Godinho Delgado (2014, p.452) dá a seguinte definição ao termo:

Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com a entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

A nova sistemática da terceirização superou o modelo clássico empregatício instituído por uma relação estritamente bilateral entre empregado e empregador. No modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica, fruto da terceirização, a empresa tomadora de serviços (“empresa cliente”) descentraliza e delega suas atividades acessórias a empresas terceirizantes (“empresa fornecedora”), mediante utilização de mão de obra terceirizada (“empregado terceirizado”) (DELGADO, G. N., 2003, p.142).

Todavia, esse inédito conceito de relação trilateral de trabalho trouxe consigo desajustes em relação aos clássicos objetivos protetores e redistributivos que constituem pedra angular do Direito do Trabalho. Por se chocar com estruturas já estabelecidas no ramo justralhista, o modelo sofreu severas restrições, tanto na doutrina como na



jurisprudência pátrias, que nele vislumbram modalidade excetiva de relação laboral (DELGADO, M.G., 2014, p.452-453).

3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL

No Brasil, não obstante o processo de terceirização de serviços ter se iniciado na década de 50, com a abertura do mercado econômico internacional, somente nas últimas décadas do século XX é que o fenômeno tomou proporções significativas, demandando do legislador e aplicadores do direito a necessidade de regulamentar o tema e fixar seus contornos (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.83).

Antes mesmo de a terceirização alçar aos patamares de abrangência hoje conhecidos, a CLT já atentava para a subcontratação de mão de obra, por meio da regulamentação da empreitada e subempreitada (art. 455, CLT), e ainda a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). Como dito, há época da elaboração da CLT, a terceirização ainda não representava o destaque assumido a partir dos últimos trinta anos do século XX (DELGADO, M.G., 2014, p.453).

Após a edição da CLT, longo período de tempo transcorreu até ocorrerem inovações no ordenamento jurídico no que tange à matéria da terceirização. Somente na década de 60, com a edição do Decreto-Lei n. 200/67, seguido pela Lei 5.645/70, o instituto ganhou normatização específica, embora em âmbito estatal (DELGADO, M. G., 2014, p.453).

O primeiro instrumento normativo previa a descentralização da atividade administrativa de modo que as tarefas instrumentais deveriam ser delegadas, sempre que possível, à execução indireta (art. 10, caput). Já o art. 7º do referido decreto trazia explicações quanto à necessidade de descentralizar serviços executivos ou operacionais:

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, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada



suficientemente desenvolvida e capacidade a desempenhar os encargos da execução (BRASIL, 1967).

Por outro lado, a Lei 5.645/70, em seu art. 3º, tratou de especificar quais serviços seriam objeto de descentralização:

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7º, do Decreto-Lei n. 200 (BRASIL, 1970).

Ainda, na década de 60 é editado o Decreto n. 62.756/68 a fim de regulamentar as agências de intermediação de mão de obra, e o Decreto-Lei 1.034/69 que continha diretrizes para a o funcionamento de empresas de segurança bancária. Dizia o Decreto, em seu art. 4º, que “os estabelecimentos de crédito poderiam admitir diretamente ou contratar por intermédio de empresas especializadas os elementos necessários à sua vigilância.” (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.98).

Na década seguinte, o principal diploma normativo que tratava especificadamente sobre o tema foi a Lei 6.019/74 – Lei do Trabalho Temporário. Segundo Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson (2016, p.251), com a edição da nova Lei buscou-se atender aos anseios do empresariado, quando na ocorrência de necessidade de substituição de pessoal regular e permanente da tomadora (v.g. férias, afastamento maternidade, afastamento doença ou acidente de trabalho, etc.) ou acréscimo extraordinário de serviços (v.g. época natalina, carnaval, etc.) (art. 2º).

Esta lei admitiu a terceirização geral e irrestrita em todos os segmentos empresariais. No entanto, estabelece limite temporal de prestação de serviços. No contrato em questão, regulado pela Lei 6.019/74, não poderia o mesmo trabalhador laborar em prol da mesma empresa tomadora pelo período superior a três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho (art. 10). Excedido o prazo fixado em lei, ou desrespeitadas as hipóteses de pactuação (art. 2º), restaria descaracterizado o trabalho temporário, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (BRASIL, 1974). Atualmente, após as modificações ocorridas com o advento da lei

13.429/17, a duração máxima dos contratos por prazo determinado é de até 180 dias, prorrogáveis por até 90 dias (art. 10, §§ 1º e 2º - Lei 6.019/74).

Diferentemente das demais hipóteses de terceirização previstas no ordenamento jurídico, no tocante ao trabalho temporário, sob a égide da Lei 6.019/74, foi plenamente autorizada a existência de pessoalidade e subordinação diretas do trabalhador terceirizado à empresa tomadora de serviços. Tal fato decorre da completa integração do trabalhador à dinâmica empresarial da entidade contratante pelo período temporário (BRASIL, 1974).

Tempos mais tarde, já em 1983, foi promulgada a Lei nº 7.102/83 regulamentando a terceirização permanente nas atividades de vigilância bancária. Posteriormente, após a modificação introduzida pela Lei nº 8.863/94, a atividade de vigilância foi estendida a outros estabelecimentos públicos e privados, além de segurança privada de pessoas, transporte de valores ou qualquer outro tipo de carga (LORA, 2016, p.128).

No que tange à evolução jurisprudencial da terceirização de serviços no Brasil, inicialmente o C. Tribunal Superior do Trabalho lançou a Súmula 239, aprovada pela Resolução Administrativa nº 15/85, publicada no Diário da Justiça da União em 09 de dezembro de 1985. A redação do enunciado é a seguinte: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico” (BRASIL. TST, 1985).

Um dos objetivos principais do referido enunciado foi coibir fraudes em face dos empregados de processamento de dados vinculados ao mesmo grupo econômico das instituições financeiras. Estas, vislumbrando a possibilidade de terceirização das atividades de processamento de dados, passaram a criar empresas subsidiárias para essa finalidade, com direitos e garantias notoriamente menos vantajosas do que aquelas conferidas aos trabalhadores bancários como, por exemplo, o piso salarial e a jornada de trabalho reduzida. Veio, pois, o aplicador do direito conter a tentativa de burla à legislação trabalhista e fixar contornos sobre o tema em questão, equiparando esses trabalhadores vinculados a atividade de processamento de dados aos bancários (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.100-101). Entretanto, convém apontar que ocorrendo a criação de empresas de

processamento de dados por terceiros, sem vinculação direta a um banco específico, não há que se falar em equiparação desses trabalhadores como bancários.

Logo após, em 1986, foi aprovado o enunciado nº 256, pela Resolução Administrativa nº 04/86 do Tribunal Superior do Trabalho, publicado no Diário da Justiça da União em 30 de setembro de 1986. A mais alta Corte Trabalhista acolheu de forma estritamente limitativa a contratação de trabalhadores por empresa interposta. Diz o enunciado:

Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (BRASIL. TST, 1986a).

Vislumbra-se, pois, com a criação do verbete acima, obstar a prática do *leasing* de mão de obra ou *marchandage*, que consiste na “exploração do homem pelo próprio homem, mediante contratação de trabalhadores por empresa interposta”. É sabido que a locação de força de trabalho consiste em prática ilícita, haja vista que as pessoas não podem ser objeto desses contratos, mas sim as coisas (MARTINS, 2010, p. 115).

O entendimento do C. TST, consolidado na Súmula nº 256, fixou parâmetros para a adoção da terceirização de serviços. Afora as matérias elencadas na Lei 6.019/74 e a atividade de vigilância (Lei 7.102/83), restaria configurada a ilicitude na contratação de trabalhadores por empresa interposta, haja vista a ocorrência de exploração da mão de obra (BRASIL. TST, 1986a).

Entretanto, referido enunciado sofreu duras críticas, uma vez que pecava pela generalidade, como se todas as modalidades de terceirização de serviços fossem ilegais. Ademais, o verbete sumular foi muito restritivo ao excepcionar apenas as hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância, ao passo que se mostrava necessária a regulamentação da terceirização em outros segmentos, como por exemplo, nos serviços de limpeza (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.102-103).

Outrossim, é importante a análise do caso específico a fim de ser apurada a ocorrência da *marchandage* ou se a contratação é decorrente de efetiva necessidade empresarial. Comprovada a ausência de fraude, não pode, de imediato, ser reconhecido



o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p.102-103).

Ainda em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 257, aprovada pela Resolução nº 5/86, publicada no Diário da Justiça da União em 05 de novembro de 1986, a fim de fixar parâmetros à atividade dos vigilantes ligados ao setor bancário. Diz o enunciado: “O vigilante contratado diretamente pelo banco ou por intermédio de empresas especializadas não é bancário” (BRASIL. TST, 1986b).

Como é sabido, as atividades de vigilante e trabalhador bancário são completamente dissemelhantes. Enquanto um desenvolve atividade subsidiária, extremamente especializada, o outro executa atividade notoriamente extenuante, que configura fim do empreendimento. Por essa razão, não deve haver tratamento isonômico entre os sujeitos, eis que as atribuições são diversas e as categorias não possuem qualquer similitude, razão pela qual merecem tratamento distinto (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004, p. 104).

Não obstante a utilização à larga da terceirização de serviços no meio empresarial, o TST mantinha-se alheio às mudanças sociais, admitindo apenas a relação padrão bilateral de trabalho, salvo raras exceções (Lei 6.019/74 e 7.102/83). Qualquer modalidade de terceirização de serviços diversa aos ditames da Súmula nº 256 do C. TST ocasionaria a ilicitude da contratação, gerando, ato contínuo, a formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (DELGADO, G. N., 2003, p.125).

No entanto, houve crescente abrandamento do rigor da referida súmula, passando o TST a adotar o entendimento de que o enunciado somente seria aplicado em casos de fraude. Assim, a Súmula nº 256 do TST deveria ser interpretada de forma exemplificativa e não taxativa, comportando, desta feita, o reconhecimento do pacto laboral entabulado entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços em outras modalidades de terceirização que não aquelas propriamente elencadas no dito enunciado (MARTINS, 2010, p.123).

Por esses motivos, e na tentativa de unificar o entendimento sobre o tema, o TST editou o Enunciado nº 331, que, após sofrer sucessivas alterações, hoje traz a seguinte redação:



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

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL. TST, 2011).

Referido verbete sumular veio superar as críticas feitas à anterior Súmula 256/TST. Além de incorporar as hipóteses de terceirização aventadas pelo Decreto-Lei n. 200/67 e Lei 5.645/70 (conservação e limpeza e atividades-meio), o enunciado disciplinou ainda a questão da contratação de servidores sem o certame público.

Desta feita, nos termos do entendimento jurisprudencial então predominante, a terceirização poderia ser adotada nos seguintes moldes: a) atendimento a necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa tomadora (art. 2º, Lei 6.019/74); b) atividades de vigilância ostensiva e transporte de valores (Lei 7.102/70); c) conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Ressalte-se, todavia, como já esposado alhures, que, exceto no que diz respeito ao trabalho temporário regulado pela Lei 6.019/74, não deve haver pessoalidade do trabalhador terceirizado, tampouco subordinação direta à instituição tomadora de serviços, sob pena de ser configurada ilícita a contratação e consequente



formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante (LORA, 2016, p. 129).

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho introduziu mudança significativa no ordenamento jurídico ao fazer referência aos conceitos de atividade-fim e atividade-meio como critério para aferir a licitude ou não da terceirização de serviços (DELGADO, M.G., 2014, p.466). Até então, o entendimento predominante era o de que, afóra as demais hipóteses previstas na Súmula 331/TST, a terceirização só poderia ser adota nas atividades-meio do ente tomador, ou seja:

a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade meio: a limpeza, a vigilância etc (MARTINS, 2010, p. 133).

Por seu turno, a definição de atividade-fim, formulada por Maurício Godinho Delgado (2014, p. 468) consiste:

as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Recentemente, não obstante o clamor social contrário à Lei 13.467/2017, intitulada de Reforma Trabalhista, o então Presidente da República Michel Temer a sancionou, alterando substancialmente muitos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e leis esparsas (como é o caso da lei 6.019/74), e acrescentando tantos outros. Dentre as alterações no texto legal, a que merece destaque é a possibilidade de terceirização geral e irrestrita no âmbito das empresas, o que até então era vedado pelo entendimento jurídico-trabalhista (BRASIL, 2017a).

Assim, até a edição da Lei 13.467/2017, que traz novos contornos ao tema em questão, salvo a hipótese de trabalho temporário (Lei 6.019/74), seria considerada ilícita a terceirização de serviços nas atividades finalísticas do empreendimento, desfazendo-



se o vínculo laboral firmado com o empregador aparente (empresa terceirizante) e formação do vínculo trabalhista correspondente diretamente com o empregador dissimulado, inclusive com a incidência sobre o contrato em questão de todos os direitos e garantias devidos em face da efetiva categoria do trabalhador.

De início, para melhor se compreender as mudanças legislativas ocorridas, remete-se o leitor à lei 13.429/17 de 31 de março de 2017, que alterou a Lei 6.019/74, a qual, até então, regulava apenas o trabalho temporário (BRASIL, 2017b).

Como dito alhures, até a mudança inserida pela Lei 13.429/17, a Lei do Trabalho Temporário – Lei 6.019/74 – regulamentava, tão somente, aquelas hipóteses em que a empresa tomadora de serviços contratava empresa interposta – empresa de trabalho temporário – para o fim de fornecer mão de obra temporária quando da necessidade de substituição de pessoal regular e permanente ou na ocorrência de acréscimo extraordinário de serviços, pelo período não superior a 90 dias, salvo autorização do MPT (BRASIL, 1974).

No entanto, ao serem promovidas alterações provocadas pela Lei 13.429/17, a Lei 6.019/74, que antes regulamentava tão somente o trabalho temporário, passou a regular, de igual modo, a terceirização de serviços, nos seguintes termos: "Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei" (BRASIL, 2017b).

O projeto de Lei que deu origem a Lei 13.429/17 há muito debatia sobre a terceirização de atividade-fim, porém, o posicionamento por alguns já manifestados, dentre eles Jorge Luiz Souto Maior (2017), era o de que o referido diploma não havia efetivamente regulado a terceirização, de modo a permiti-la nas atividades-fim das empresas. Isso porque a Lei 13.429/17 apenas manteve o que já disciplinava a Súmula 331 do C. TST, reafirmando que, salvo nas hipóteses de trabalho temporário, permanecia vedada a terceirização de atividade finalística do empreendimento.

Outrossim, a lei 6.019/74 dispõe sobre os requisitos para o funcionamento da empresa prestadora de serviços, nos termos do art. 4º-B: (I) provar inscrição do CNPJ, (II) ter registro na Junta comercial, (III) possuir capital social compatível com o número

de empregados, conforme parâmetros fixados nas alíneas a a e do referido dispositivo legal.

Posteriormente, com a edição da lei 13.467/2017, novas alterações foram introduzidas na Lei 6.019/74, que passou a prever a terceirização de serviços de modo geral e irrestrito em todos os segmentos e atividades empresariais, sejam elas acessórias ou principais. Assim, a natureza da atividade contratada – se meio ou fim, deixa de ser critério determinante à ilicitude ou não da terceirização de serviços. Diz o novo art. 4º-A da Lei 6.019/74:

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, 2017a).

Assim, após a promulgação da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017, o ordenamento jurídico passou a admitir a terceirização geral e irrestrita; o que há tempos vinha sendo duramente criticado, pois, a fórmula terceirizante, mesmo não sendo proibida, apoia-se numa legislação que ao invés de priorizar direitos e melhorias à classe trabalhadora, favorece os intermediadores de mão de obra e o dono do capital (OLIVEIRA, 2013).

No mais, a terceirização irrestrita valida a exploração humana, retirando do trabalhador, além da mais-valia, a dignidade, eis que o fenômeno terceirizante “desumaniza o ser humano mais do que qualquer outra forma de trabalho” (MUÇOUÇA, 2017). Tudo isso vai de encontro aos ditames do Direito do Trabalho que tem por escopo assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo, desta feita, que a busca desenfreada por capital imponha níveis inaceitáveis de exploração da classe trabalhadora.

4 ASPECTOS POLÊMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS: PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO



Já dizia Karl Marx que o capitalismo tendenciosamente curva-se à exploração humana. Isso porque, desde o seu nascimento, até a atualidade, o sistema capitalista foi contrário à imposição de quaisquer limites, notadamente aqueles que asseguram a proteção do trabalhador. O Direito do Trabalho no mundo tem ótimos exemplos dessa realidade inconteste (SEVERO, 2016, p. 291).

Inicialmente, o trabalho foi concebido como mercadoria, e sujeito à lei da oferta e da procura. Nessa condição, transformado em mercadoria abundante e descartável, o trabalho atingiu patamares extremos de desvalorização e exploração pelo dono do capital (CARELLI, 2003, p.155). Foi nesse período da história que incontáveis atrocidades foram cometidas em face da classe trabalhadora, dentre as quais destacaram-se as jornadas extenuantes de trabalho, exploração da mão de obra infantil e feminina, condições precárias e sub-humanas de labor, dentre outras.

Entretanto, gradativamente foi se instalando no seio das empresas a noção de consciência social, que após se consolidou em consciência de classe operária, que passaria a resistir aos desmandos do capital. Assim, unidos pelo sentimento de solidariedade, e conscientes do papel que desempenhavam na sociedade, os trabalhadores passaram a reivindicar melhorias nas condições de trabalho. Como parte do movimento social, passaram a ser exigidas, inclusive, manifestações positivas por parte do Estado, com vistas a implementar direitos sociais e econômicos (DELGADO, G.N., 2004, p. 29-30).

Em meio ao clamor social e constantes lutas da classe obreira, o Estado Liberal, já em declínio, foi coagido a implementar direitos sociais e práticas governamentais democráticas, dentre elas o processo de construção de leis de cunho social, com destaque à legislação trabalhista.

Desta feita, o Direito do Trabalho é fruto de inúmeras conquistas sociais obtidas à duras penas ao longo de décadas, sendo que a adoção geral e irrestrita da terceirização de serviços configura, além de violação a direitos anteriormente assentados, flagrante retrocesso social e jurídico à classe trabalhadora; o que é vedado pelo ordenamento jurídico, haja vista o princípio da proibição do retrocesso, insculpido no art. 7º da Constituição Federal. Assim, não pode o legislador brasileiro elaborar leis que



determinem redução de direitos sociais anteriormente conquistados, sob pena de configurar ofensa ao princípio em comento (LORA, 2015, p. 125).

Há uma linha tênue entre trabalho intermediado e trabalho em condições precárias, pois, não raramente, esse novo modelo trilateral de trabalho resulta em prestação de serviços em situações que configuram trabalho indigno (BRITO FILHO, 2016, p.164). Novamente, com a intermediação da mão de obra, o trabalhador passa a ser igualado à mercadoria, cujo valor é perfeitamente negociável de acordo com o “freguês”. Não fosse isso, a terceirização de serviços tende a ocasionar o que há tempos vem sendo combatido pelo Direito do Trabalho: a exploração humana.

Não há dúvidas de que o processo de terceirização é fruto de uma lógica mercadológica com vistas unicamente à redução de custos e aumento da competitividade entre as instituições; tudo isso em detrimento de incontáveis princípios reguladores das relações trabalhistas, além de violar regras que constituem patamar civilizatório mínimo ao obreiro e a sua dignidade (NELSON, 2016, p. 264).

Logicamente não se pode olvidar o resultado economicamente vantajoso advindo do processo de terceirização de serviços, pois ligados à redução de custos empresariais e especialização da mão de obra. Todavia, o fenômeno terceirizante está interligado a resultados socialmente perversos, nos termos adiante esposados.

4.1 TRABALHO ESCRAVO E INFANTIL

Segundo o Relatório Mundial sobre trabalho infantil publicado recentemente pela Organização Internacional do Trabalho, há uma relação direta entre a pobreza e o trabalho infantil. Em um país como o Brasil, no qual, segundo pesquisas oficiais, cerca de 12 milhões de pessoas laboram em condições precárias, como os terceirizados, há um verdadeiro estímulo à exploração do trabalho infantil (SEVERO, 2016, p.293).

De tão corriqueira, a prática foi constatada, inclusive, em empresas internacionais renomadas. Nike, Samsung, Zara, Le Lis Blanc, BV Financeira são alguns dos nomes de empregadores já autuados pela prática de exploração de mão obra infantil por intermédio de suas empresas prestadoras de serviços. A empresa Philip Morris, por exemplo,



admitiu a presença de pelo menos 72 crianças de 10 anos laborando em suas plantações de tabaco, submetidas à intoxicação por causa da nicotina (SEVERO, 2016, p. 293-294).

Ademais, a terceirização irrestrita tem incentivado a exploração da mão de obra em condições análogas ao trabalho escravo. Segundo Cláudio Armando Couce de Menezes (2016, p.77), dos dez maiores flagrantes de trabalho em condições análogas ao escravo, 8 deles foram executados em empresas terceirizadas. Ao todo foram libertados 3,5 mil trabalhadores, dos quais 3 mil eram terceirizados.

No meio rural o número de trabalhadores submetidos ao trabalho escravo, por meio da terceirização de serviços, é ainda maior. A figura do “gato”, ou agente intermediador da mão da obra, é geralmente associado à exploração do trabalhador, à informalidade e à escravidão (SEVERO, 2016, p.295). Entre os anos de 1995 a 2014 foram executadas 1.587 operações de fiscalização e combate ao trabalho análogo ao escravo no campo. Na operação foram feitas inspeções em 3.773 estabelecimentos, sendo resgatados 46.588 trabalhadores submetidos a condições sub-humanas de trabalho, que laboravam em atividades de reflorestamento, produção de carvão vegetal, pecuária, desmatamento, plantio e corte de cana de açúcar, dentre outras (DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014).

No Brasil, nos últimos oito anos, 37 grifes foram flagradas explorando mão de obra em condições análogas as de escravo, por meio de suas empresas parceiras. Segundo a matéria (REPORTER BRASIL, 2017), desde 2010, aproximadamente 400 costureiros foram encontrados em condições similares ao trabalho escravo no Brasil. Os trabalhadores, geralmente migrantes de países da América do Sul, laboravam em condições degradantes de trabalho, com jornadas extenuantes, podendo prolongar-se além de 12 horas diárias. A título de exemplo, as grifes de luxo Animale e A. Brand foram flagradas explorando mão de obra similar à escrava em suas fornecedoras. Conforme consta da reportagem, os trabalhadores laboravam em jornadas exaustivas e recebiam pouco mais de R\$ 5,00 por peça confeccionada, cujo valor de venda superava em média 120 vezes o valor de sua produção. Além do mais, as oficinas de costuras eram suscetíveis a incêndios e caracterizadas pela falta de higiene do local. Não raras vezes, compreendiam, igualmente, o local de moradia desses trabalhadores.



Outra matéria publicada em 12/07/12 revela algumas das maiores marcas de roupas no Brasil que já foram flagradas explorando mão de obra similar à escrava. A prática ocorria em confecções terceirizadas, geralmente situadas na capital paulista, e a grande maioria delas com funcionários bolivianos (REPÓRTER BRASIL, 2012).

Há uma estreita relação entre a exploração de mão de obra escrava e infantil com a terceirização de serviços. Os exemplos acima correspondem apenas às principais denúncias de escravidão no Brasil, sendo que a prática se repete diariamente em inúmeras atividades com um crescimento exponencial.

4.2 DISCRIMINAÇÃO

Além dos já esposados efeitos negativos fomentados pela prática da terceirização de serviços, constata-se, ainda, que o novo modelo de contratação promove a adoção de tratamento socioeconômico e jurídico substancialmente inferior ao trabalhador prestador de serviço, em comparação aos empregados vinculados à empresa principal. Esse tratamento divergente dispensado ao trabalhador terceirizado, em relação aos empregados da instituição tomadora de serviços, tem levado os operadores do Direito a indagarem se a terceirização não estaria violando princípios antidiscriminatórios existentes no ordenamento jurídico brasileiro (DELGADO, M.G., p. 491-492).

Nesta senda, a terceirização cria uma categoria de trabalhadores invisíveis, para os quais são sonegados inúmeros direitos, além do reconhecimento do trabalho desempenhado. A título de exemplo, os trabalhadores de limpeza e conservação laboram no mesmo local sem que os demais colegas empregados da empresa tomadora saibam seus nomes ou os cumprimentem. Essa realidade criada pelo fenômeno da terceirização é propícia à ocorrência de discriminação entre os trabalhadores, na medida em que pessoas laborando em idênticas condições são sujeitas a diretrizes distintas, comem em locais diferentes, utilizam uniformes diferentes e, pior, não se reconhecem como colegas (SEVERO, 2016, p.301).

Os exemplos dessa segregação social estão em toda parte. Um estabelecimento do mercado Carrefour, situado no município de São João do Meriti/RJ, retrata a triste realidade em que estão inseridos os trabalhadores terceirizados.

A empresa implantou delimitação física entre os obreiros de modo que os terceirizados não poderiam “misturar-se” ao pessoal vinculado à tomadora de serviços. No primeiro andar do prédio funcionava o depósito destinado ao espaço dos terceirizados, ao passo que no segundo andar ficavam os empregados do Carrefour. A separação entre os trabalhadores era total, eis que havia segurança contratada pelo Carrefour impedindo a “mistura” entre os trabalhadores, identificados por meio de crachás, sendo que os empregados da empresa principal portavam crachás eletrônicos e os terceirizados possuíam crachás provisórios, onde era estampada a denominação de “Terceirizados” em vermelho (CARELLI, 2003, p.207-208).

Em seu dia a dia como auditor-fiscal do trabalho, o autor Rodrigo de Lacerda Carelli (2003, p.213) relata:

Os terceirizados sempre receberam menor remuneração, e têm condições de trabalho muito inferiores às dos empregados da Petrobras. Os banheiros e vestiários colocados à disposição deles são de baixa higiene e qualidade. O transporte é feito em condições mínimas de atendimento. Apenas no último ano, a Reduc disponibilizou as instalações do seu restaurante para os empregados terceirizados. Isto só foi possível devido à redução do efetivo próprio.

Ponderoso informar que, nesse tópico, a Lei 13.467/2017 trouxe novos contornos ao tema, ainda que de forma tímida, na medida em que faz incluir o art. 4º-C à Lei 6.019/74, conferindo aos trabalhadores terceirizados o direito à garantia das condições de segurança e saúde do trabalhador, ainda que quando e enquanto a prestação de serviços se der nas dependências da empresa tomadora de serviços (BELMONTE, P. I. L. R. A.; BELMONTE, V. R. M. A., 2017, p. 1312).

Nota-se que o trabalho de forma terceirizada, nos moldes apresentados, deu origem a um padrão de contratação substancialmente inferior ao trabalhador prestador de serviços, em comparação aos empregados efetivos da empresa tomadora; e isso é vedado pelo ordenamento jurídico, sobretudo por configurar inegável afronta aos



princípios antidiscriminatórios insculpidos na Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, o art. 5º, *caput*, e inciso I da CF/88 e art. 7º, *caput* e inciso XXXII da CF/88.

Destarte, a adoção do trabalho terceirizado sem a observância dos princípios constitucionais acima referidos, torna o instituto veículo de discriminação, aviltamento e exploração de mão de obra. Os exemplos acima configuram apenas uma pequena demonstração do processo de exclusão social em que vivem os trabalhadores terceirizados.

4.3 TERCEIRIZAÇÃO E SALÁRIO

Quanto ao aspecto remuneratório, é sabido que o trabalhador terceirizado normalmente tem direitos a menor em relação aos empregados vinculados à empresa principal. Isso só é possível porque a terceirização tem por objetivo a redução do custo da produção e obtenção de maiores lucros às corporações. Não há outro beneficiário, senão o dono do capital. Eles diminuem encargos e aumentam seus lucros (ALVARENGA, 2016, p.272).

Não haveria lógica para a criação dessa cadeia de contratações, não fosse para auferir lucro. Logicamente, se todas as empresas lucram, sendo elas terceirizadas ou tomadoras de serviços, alguém é lesado, pois, do contrário, essa intermediação de mão de obra não seria vantajosa à empresa tomadora. A terceirização de serviços permite que as empresas tomadoras, por meio de agentes intermediadores, contratem trabalhadores por salários menores do que aqueles devidos aos seus empregados. Assim, a terceirização de serviços só será atrativa quando houver rebaixamento de direitos do trabalhador (SEVERO, 2016, p. 303).

Segundo estudo realizado pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos Socioeconômicos (2017), no interregno de 2007 a 2014, constatou-se que a remuneração nominal das atividades tipicamente terceirizadas era entre 23% e 27% inferior em comparação à remuneração devida aos trabalhadores com vínculos empregatícios padrão. Em dezembro de 2014, enquanto a remuneração

média dos empregados vinculados às empresas tomadoras de serviços era de R\$ 2.639,00, nas atividades terceirizadas a média salarial era de R\$ 2.021,00.

Antes mesmo de haver regulamentação específica quanto à terceirização de serviços, jamais houve disposição jurídica conferindo salário equitativo, hábil a assegurar correspondência remuneratória entre os trabalhadores, sejam eles terceirizados ou não. A própria legislação que atualmente regula a matéria – Lei 6.019/74 – não contém qualquer norma que garanta isonomia remuneratória entre empregados terceirizados e aqueles vinculados diretamente ao empregador principal, apenas facultando às empresas tomadoras e prestadoras de serviços a possibilidade de estabelecer contratualmente “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 nesse artigo” (art. 4º-C, §1º, incluído pela Lei 13.467/2017).

Além de não receber remuneração equivalente àquela devida aos empregados da empresa principal, comumente não são estendidos aos trabalhadores terceirizados inúmeros benefícios conquistados por meio de negociação coletiva, como, por exemplo, vale alimentação e refeição, plano de saúde, participação nos lucros e resultados da empresa tomadora que o obreiro se empenhou em conquistar, dentre outros. Isso ocorre porque o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados geralmente é diverso do da empresa tomadora de serviços.

Ainda, mister se faz salientar que, no que tange ao aspecto remuneratório, os trabalhadores terceirizados estão mais suscetíveis a calotes em relação aos empregados vinculados diretamente à empregadora principal. Não raras vezes, as empresas tomadoras delegam parte de suas atividades a empresas sem qualquer idoneidade financeira. A experiência tem nos ensinado que quando se trata de terceirização, o inadimplemento das obrigações trabalhistas é regra geral, circunstância que motivou a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços (LORA, 2016, p. 130).

Ainda, como se não bastasse os efeitos deletérios da terceirização, a Lei 6.019/74, que hoje regula a matéria, permite, expressamente, a possibilidade de “quarteirização, quinteirização, etc”; o que dificulta ainda mais a responsabilização das empresas que subcontratam, uma vez que os contratantes diretos, via de regra, não detém porte



econômico-financeiro para adimplir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho (VASCONCELLOS, 2017, p.817).

Nesse diapasão, existe atualmente no Supremo Tribunal Federal aproximadamente 21 mil ações trabalhistas envolvendo trabalhadores terceirizados. Essas 21 mil ações compreendem, principalmente, cobrança de verbas rescisórias inadimplidas pelas empresas prestadoras de serviços. Certamente esse número de demandas poderia ser muito maior, haja vista que muitas ações trabalhistas envolvendo trabalho terceirizado sequer chegam à primeira instância, inclusive porque as empresas terceirizadas desaparecem da noite para o dia (MENEZES, 2016, p. 77).

Além de tais aspectos, as empresas prestadoras de serviços abrigam os trabalhadores mais vulneráveis do mercado de trabalho do país, constituídos por mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes que, por falta de opção, submetem-se a essa exploração (ALVES, 2017).

A ideia de precarização de direitos é da própria lógica da terceirização de serviços. As empresas terceirizadas acabam sendo forçadas a precarizar direitos, para que, com a diminuição do custo da mão de obra, mantenham-se competitivas no mercado (MAIOR, 2004, p.53). Há muito vem se buscando a garantia de tratamento isonômico entre o trabalhador terceirizado e aquele com vínculo padrão, pois, segundo Maurício Godinho Delgado (2014, p.472), a utilização da terceirização como mera ferramenta de redução de encargos transforma-se em veículo de discriminação e aviltamento da força de trabalho, reduzindo ainda mais o já modesto padrão civilizatório da classe trabalhadora do país.

4.4 MORTES E ACIDENTES DE TRABALHO

A intermediação da mão de obra permite à empresa principal delegar às prestadoras de serviços o risco da atividade, de modo que aquela certamente não investirá em saúde e segurança no trabalho, uma vez que tal obrigação compete à empresa terceirizada, ainda que a prestação de serviços se dê no ambiente da primeira



(MUÇOUÇAH, 2017). Por seu turno, não raras vezes, as empresas terceirizadas não adotam políticas efetivas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

A prática de intermediação de mão de obra implica necessariamente redução de investimentos em treinamentos e nas condições de saúde e segurança dos trabalhadores. Não é à toa que as estatísticas apontam uma estreita relação entre a adoção da terceirização de serviços e a ocorrência de acidentes de trabalho, doenças laborais e morte dos obreiros terceirizados. Quatro em cada cinco mortes por acidentes de trabalho no Brasil compreendem trabalhadores em empresas de prestação de serviços, e a cada dez acidentes de trabalho, oito ocorrem em empresas que se utilizam de mão de obra terceirizada (LORA, 2016, p.132).

No âmbito das empresas do setor elétrico, em 2013, 79 trabalhadores morreram em decorrência de acidentes de trabalho. Desse total, 61 trabalhadores eram terceirizados. Já na construção civil, de um total de 135 mortes por acidentes de trabalho, 75 eram prestadores de serviços terceirizados (DIEESE, 2010).

Em um outro estudo executado pelo DIEESE, em parceria com a Central Única dos Trabalhadores (2011), constatou-se que, no interregno de 2006 a 2008, 239 trabalhadores morreram em virtude de acidentes de trabalho, dos quais 193, ou seja, 80,7%, eram trabalhadores terceirizados. No mesmo período, o índice de mortalidade dos trabalhadores com vínculo padrão era de 15,06 ao passo que o índice dos trabalhadores terceirizados era de 55,53.

Na Petrobras, no período de 1995 a 2013, houve aumento no quadro de empregados efetivos que passou de 46.226 trabalhadores para 86.108, e de 29.000 para 360.180 trabalhadores terceirizados. Nesse período ocorreram 52 mortes de empregados efetivos da Petrobras, sendo que, entre os obreiros terceirizados, foram registradas 268 mortes por acidentes de trabalho (SEVERO, 2016, p. 297).

O entendimento predominante é o de que, além do baixo investimento em políticas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, não há treinamento e capacitação adequada entre os trabalhadores terceirizados que laboram em atividades de risco. Aliado a isso, os trabalhadores terceirizados laboram mais do que os colegas vinculados ao empregador principal, ocupam postos de trabalho onde as funções são mais



arriscadas e menos valorizadas, sofrem maior pressão, possuem baixa qualificação profissional, são menos organizados e possuem menor assistência médica (CARELLI, 2003, p. 187).

Ainda, ponderoso informar que inúmeras empresas tomadoras de serviços delegam a terceiros a execução de atividades altamente especializadas, que, em tese, deveriam ser executadas pela própria instituição. Em suma, os empregados vinculados à empresa principal comumente são submetidos a inúmeras horas de cursos e treinamentos de capacitação necessários à consecução do serviço. Por seu turno, os trabalhadores terceirizados, devido à alta rotatividade da mão de obra, dificilmente atingem a maturidade técnica necessária para executar determinada atividade, ou, quando detém o conhecimento e capacitação adequados à execução do serviço, são demitidos. Nesse contexto, há prejuízos tanto para o clima organizacional, bem como para a segurança dos obreiros (CARELLI, 2003, p. 186).

Na busca desenfreada por ganho de capital e maior competitividade entre as instituições, as empresas por vezes se esquecem que a vida não tem preço e que o lucro jamais deve se sobrepor à segurança e bem-estar dos trabalhadores. Desta feita, mais uma vez, não há como negar a perversidade do fenômeno terceirizante, pois, conforme atestam as estatísticas, está intimamente ligado com o elevado índice de vidas ceifadas diariamente; tudo isso devido à precarização de direitos, más condições de trabalho e descaso com os terceirizados.

Os fatores acima apontados correspondem, tão somente, alguns dos efeitos negativos da prática terceirizante. Afora as situações acima narradas, há um sem-números de situações que, de igual modo, afetam a dignidade do trabalhador submetido à terceirização de serviços, sendo que tais hipóteses não se esgotam no presente estudo.

4.5 TERCEIRIZAÇÃO E RELAÇÕES SINDICAIS

A organização sindical também sofre impactos severos devido a prática da terceirização de serviços. Como dito alhures, o Direito do Trabalho, tal qual o conhecemos, só foi possível graças à organização e resistência da classe trabalhadora



frente aos desmandos do capital. Todavia, o fenômeno terceirizante trouxe consigo a total desintegração da identidade coletiva, além de ser estímulo ao enfraquecimento da entidade sindical, bem como acentuou a competitividade entre os próprios empregados (DELGADO, G. N., 2003, p.172).

Outrossim, o processo elimina qualquer possibilidade de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados, eis que a noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito Coletivo do Trabalho, é anulada devido à pulverização da força de trabalho pelas inúmeras empresas tomadoras de serviços (DELGADO, M. G., 2014, p. 497).

Ainda, o capital praticamente extirpou a noção de “sensação de pertencimento” a um mesmo grupo, inviabilizando, desta feita, qualquer possibilidade de resistência coletiva organizada (SEVERO, 2016, p. 300). Assim, se a instituição sindical alberga trabalhadores com diferentes formações profissionais, materiais, culturais e vinculação com os mais distintos tomadores de serviços, a entidade não possui qualquer harmonia com a ideia matriz de sindicato. De fato, toda a vinculação do trabalhador terceirizado, seja no aspecto profissional e cultural, está voltada à empresa tomadora de serviços e não àquela na qual mantém vínculo empregatício. Portanto, a real categoria profissional desse obreiro deveria ser aquela que compreende o seu cotidiano de labor (DELGADO, M. G., 2014, p. 497-498).

Por fim, a terceirização permite a multiplicidade de sindicatos dentro de uma mesma empresa, dos mais fortes aos mais fracos, com posicionamentos ideológicos variados, e, em suma, com atuação descoordenada e individual. Tal fato é possível porque no Brasil a organização sindical baseia-se na atividade preponderante do empregador, que, no caso dos trabalhadores terceirizados, consiste na atividade econômica da empresa que os contrata, e não daquela em que prestam serviço.

Desta feita, em uma mesma organização pode haver uma infinidade de sindicatos, uns com maior representatividade e outros não. Isso torna as negociações coletivas mais difíceis, sobretudo para os sindicatos de pouca representatividade, desprovidos de qualquer poder de barganha. Assim, dispersados os trabalhadores em diferentes

sindicatos, sem qualquer força de pressão, não há outro efeito senão a acentuação da exploração humana e precarização de direitos do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao reformular antigos conceitos até então predominantes, a terceirização de serviços trouxe vantagens nítidas ao capital, que viu na prática a possibilidade de otimizar os custos da produção e aumento da competitividade entre as instituições. Se assim não fosse, não haveria qualquer lógica nessa cadeia de contratações amplamente difundida no Brasil e no mundo. Desta feita, configurando estratégia de economia às empresas, evidentemente resulta em precarização de direitos, nos termos evidenciados no decorrer do presente estudo.

Ao superar o modelo padrão de trabalho, consubstanciado nas figuras do empregado e empregador, a prática, além de quebrar a noção de proteção, trouxe consigo inúmeros fatores negativos à classe operária, em especial a terceirizada, pois, não obstante as opiniões em sentido contrário, o fenômeno terceirizante viabilizou um tratamento jurídico e econômico notoriamente inferior ao empregado prestador de serviço em relação àqueles diretamente vinculados ao empregador tomador de serviços, em estrita violação aos princípios constitucionalmente previstos, mormente o princípio isonômico central do art. 5º, *caput*, da CF.

Ademais, a terceirização indiscriminada implica o retorno aos primórdios do sistema capitalista, em que o trabalho humano era visto como simples mercadoria, podendo ser adquirida pelo menor custo possível. Essa realidade já se mostrou insustentável, haja vista as barbaridades cometidas em face da classe obreira. No mais, a adoção à larga do instituto configura flagrante retrocesso jurídico e social aos trabalhadores, que a própria Constituição Federal veda face ao princípio da proibição de retrocesso.

Assim, o presente artigo atinge os objetivos propostos na medida em que demonstra alguns dos efeitos deletérios da adoção da terceirização de serviços no meio empresarial. Como dito, os aspectos negativos do instituto à classe trabalhadora são



inúmeros e de vários graus, sendo que aqueles brevemente abordados no decorrer da presente pesquisa não configuram um rol taxativo.

As mudanças ocorridas com a promulgação da Lei 13.429/2017 no que tange à terceirização de serviços são recentes e ainda não se sabe quais outros efeitos negativos a prática trará à classe trabalhadora. Assim, o presente estudo não esgota o tema proposto. Fica-se no aguardo de eventuais alterações, na esperança de que, nesse tópico, o SFT proclame a inconstitucionalidade da Lei.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Terceirização e direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.27, n.322, 268-284, abr. 2016.

ALVES, Giovanni. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trabalho, educação e saúde**, Rio de Janeiro, v.15, n.2, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462017000200337&lang=pt>. Acesso em: 16 out. 2017.

BELMONTE, Pedro Ivo Leão Ribeiro Agra; BELMONTE, Viviana R. Moraya Agra. Aspectos jurídicos da lei n. 6.019/74 – trabalho temporário e terceirização – após a “lei da terceirização” (Lei n. 13.429/17) e a “reforma trabalhista” (Lei n. 13.467/17). **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 81, n.11, p.1312-1322, nov. 2017.

BRASIL, Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 25 jan. 2018.

BRASIL, Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da união e das autarquias federais, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 11 dez. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 22 jan. 2018.

BRASIL, Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União, Brasília**, DF, 04



jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 22 jan. 2018.

BRASIL, Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial [da] União**, 31 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 22 abr. 2018.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial [da] União**, 14 de jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 239**. Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239>. Acesso em: 05 mar. 2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 03 mar. 2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 257**. Vigilante. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257>. Acesso em: 03 mar. 2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 05 mar. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho intermediado e precarização. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.27, n.322, p.153-164, abr. 2016.



CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **As relações de trabalho e de emprego no mundo capitalista contemporâneo.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. (Coleções Mandamentos).

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e morte: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2017.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2014/estpesq74trabalhoRural.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2017.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos Socioeconômicos. **Terceirização e Precarização das condições de trabalho.** Condições de Trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2017.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos Socioeconômicos. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha.** Disponível em: <http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2018.

FELÍCIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite. **Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. (Coleções Mandamentos).



LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A terceirização no direito do trabalho e o projeto de lei nº 4.330/2004). **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.27, n.322, p.119-135, abr. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. (Coleções Mandamentos).

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI261103,21048-terceirizacao+da+atividadefim+e+o+fim+da+terceirizacao>> Acesso em: 10 fev. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. Ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2010.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Notas críticas sobre terceirização. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.27, n.322, p.73-84, abr. 2016.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. A terceirização debatida no parlamento brasileiro ante a experiência jurídica nacional e estrangeira: o Estado e a tutela do trabalho durante crises econômicas. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 62, n. 2, maio/ago. 2017. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/51316>>. Acesso em: 10 out.2017.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da terceirização da relação de trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.27, n.322, p.243-267, abr. 2016.

OLIVEIRA, Fernanda Sousa. Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. **Revista Prolegómenos. Derechos y Valores**, Bogotá, v.16, n.31, jan./jun. 2013. Disponível em: < http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2013000100011&lang=pt>. Acesso em: 16 out. 2017.

REPORTER BRASIL. As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

REPORTER BRASIL. Com Animale e A. Brand, Brasil registra 37 marcas de moda envolvidas com trabalho escravo nos últimos oito anos. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2017/12/com-animale-e-a-brand-brasil-registra-37-marcas-de-moda-envolvidas-com-trabalho-escravo-nos-ultimos-oito-anos/>>. Acesso em 12 fev. 2018.



SEVERO, Valdete Souto. Terceirização: o perverso discurso do mal menor. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.27, n.322, p.285-309, abr. 2016.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. Nova lei da terceirização: o que mudou? **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 81, n.7, p.810-819, jul. 2017.

