

## **A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

**DOI: 10.31994/rvs.v10i1.559**

Fernanda Maria dos Reis<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho tem por escopo analisar a terceirização sob a perspectiva da precarização do trabalho. Sabe-se que essa relação triangular de trabalho, objetiva a redução dos custos e o aumento dos lucros, o que se dá, via redução do padrão dos direitos concedidos aos trabalhadores. Tal circunstância, faz da terceirização um dos temas mais instigantes e discutidos na esfera trabalhista, tendo referida discussão ganhado fôlego ao longo dos dois últimos anos com a leis 13.429/2017, 13.467/2017 (a reforma trabalhista) e, ainda, com as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da ADF 324 e do RE 958252, ambos no ano de 2018. O presente estudo, foi realizado através de pesquisa bibliográfica, em doutrina, legislação, jurisprudência e artigos científicos publicados em periódicos online e também impressos. Ao final conclui-se que, diante da autorização pela legislação ordinária e pela jurisprudência, a terceirização é admitida em nosso ordenamento, mas que por sua condição precarizante deve ser compatibilizada com a ordem constitucional, em especial com os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

---

<sup>1</sup> Advogada, Especialista em Direito Empresarial e Econômico pela UFJF, Professora das Faculdades Integradas Vianna Júnior, <https://orcid.org/0000-0002-0469-480X>

**PALAVRAS CHAVES: TERCEIRIZAÇÃO. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO. SÚMULA 331 DO TST. LEI 13.429/2017. LEI 13.467/2017.**

## **THE OUTSOURCING AS AN INSTRUMENT OF PRECARIZATION OF LABOR RIGHTS**

### **ABSTRACT**

The present work aims to analyze the outsourcing from the perspective of the precariousness of the work. It's known this triangular relationship of work aims at reducing costs and increasing profits, which is given by reducing the standard of the rights granted to workers. This circumstance makes outsourcing one of the most provocative and discussed topics in the labor sphere. This discussion has gained momentum over the past two years under laws 13.429/2017, 13.467/2017 (the labor reform), and recent decisions made by the Federal Supreme Court at the time of ADF 324 and RE 958252, both in the year 2018. The present study was carried out through bibliographical research, in doctrine, legislation, jurisprudence and scientific articles published in online and also printed journals. In the end, it's concluded that, under the authorization of ordinary legislation and jurisprudence, outsourcing is allowed in our system, but because of its precarious condition must be compatible with the constitutional order, especially with the principles of human dignity and of the social value of work.

**KEYWORDS: OUTSOURCING. PRECARIZATION OF WORK. TST BLOCK 331. LAW 13.429 / 2017. LAW 13.467 / 2017.**

## INTRODUÇÃO

A terceirização é fenômeno trabalhista que permite a inserção do trabalhador no processo produtivo sem o estabelecimento do vínculo empregatício com o efetivo beneficiado pela prestação de seus serviços.

A sua utilização colide com a própria natureza do direito do trabalho, que não consegue estender de maneira satisfatória, seu manto protetor sob as relações jurídicas firmadas nas situações de trabalho terceirizado. Motivo pelo qual, é tida pela doutrina e jurisprudência majoritária dos Tribunais do Trabalho, como modalidade excetiva de contratação, é o que se vê na súmula 331 do TST.

A questão não é pacífica, pois seus defensores contam com relevantes argumentos a seu favor, em especial, o arranjo produtivo adotado pela sociedade contemporânea, a eficiência, a qualidade e a redução de custos que proporciona.

Lado outro, seus críticos possuem como principal argumento a precarização de direitos, materializada no pagamento de salários reduzidos, nas jornadas exaustivas de trabalho e na discriminação experimentada pelo trabalhador terceirizado, dentre outros.

No entanto, apesar de toda a controvérsia, as relações triangulares de trabalho são cada vez mais frequentes e, recentemente, foram privilegiadas através de previsão legal e também na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Neste contexto, o presente trabalho tem por objetivo a análise da terceirização pelo viés da precarização de direitos experimentada pelos trabalhadores terceirizados. Para tanto, o estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica em doutrina, legislação, jurisprudência e artigos científicos.

De modo a se alcançar o mencionado propósito, num primeiro momento foram apresentados os modelos de produção taylorista-fordista e toyotista, uma vez que a terceirização surge por ocasião do toyotismo. Na sequência explicou-se o fenômeno da terceirização, momento em que se indicou as referências normativas e jurisprudenciais a respeito da matéria. Por fim, foram apresentadas as principais situações de precarização do trabalho levadas a efeito pela terceirização e as

principais balizas a serem utilizadas para o resguardo dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

## **1 DO MODELO PRODUTIVO TAYLORISTA-FORDISTA AO TOYOTISTA**

O modelo de produção taylorista-fordista está relacionado à grande fábrica com produção em massa, em larga escala, em que o empresário tem sob seus cuidados, todas as etapas do processo produtivo, desde a matéria-prima, até o produto final.

Este modelo de produção, essencialmente centralizador, é exemplificado pelo professor Araújo (2018, p. 02) ao fazer referência à tentativa de Henry Ford de garantir a sua própria fonte de borracha para a fabricação de pneus e peças automotivas, em um distrito do município de Aveiro, no Pará. À época, a Ford Motor Company já controlava quase que a totalidade das matérias-primas utilizadas para a fabricação de automóveis, dentre elas, o vidro, a madeira e o ferro.

No fordismo, os trabalhadores desempenhavam suas atividades concentrados nas grandes fábricas, o que acabou por viabilizar o surgimento e o fortalecimento dos sindicatos.

O modelo fordista de produção, entretanto, entra em declínio. Declínio esse, que segundo Martinez (2018), se deve a uma concepção flexibilizadora dos processos produtivos, que abandona a produção em massa em nome da redução de custos, privilegiada na produção vinculada à demanda. É o modelo toyotista de produção, disseminado, especialmente, após a crise do petróleo, na década de 1970.

No toyotismo, o sistema de produção é desconcentrado. A produção é enxuta, é sob demanda, os estoques são eliminados, adota-se um modelo de empreendimento em rede, horizontal.

De acordo com Martinez (2018, p.306):

Iniciou-se, assim, verdadeira reengenharia da estrutura empresarial: empresas periféricas passaram a contratar trabalhadores sem qualificação ou pouco qualificados para operações de curto tempo (trabalho temporário) ou para a realização de serviços instrumentais; empresas centrais concentraram seus esforços na contratação de trabalhadores qualificados para a operação e fiscalização do processo produtivo final. Essas empresas periféricas associaram-se às empresas centrais e, mediante um processo que se convencionou chamar de terceirização, assumiram o papel de provê-las no que diz respeito aos serviços meramente instrumentais. Assim, as relações entre empresas periféricas e centrais estabeleceram-se sem que nenhuma regulação especial lhes tivesse sido direcionada, mas chamaram a atenção, em certas particularidades, para uma possível exploração dos trabalhadores envolvidos ou ainda para uma possível fuga de responsabilidade.

Diante desta nova realidade, verifica-se o aumento do desemprego e o enfraquecimento dos sindicatos, o que contribuiu para a flexibilização de direitos.

Segundo Delgado (2014, p.13), a terceirização trabalhista reflete, em seu modelo de gestão empresarial, os principais fundamentos constitutivos toyotista, desenvolvendo novos arquétipos de acúmulo de capital estruturados no neoliberalismo e diferenciados modelos de contratação e de organização dos trabalhadores.

Neste sentido, estando o direito do trabalho intimamente ligado à questão econômica e tendo este ramo do direito, a missão de assegurar a dignidade do trabalhador diante das necessidades do mercado, a terceirização é fenômeno que lhe interessa.

## **2 A TERCEIRIZAÇÃO**

Elemento nuclear do modelo toyotista de produção, o fenômeno da terceirização é relativamente novo no Brasil, e sua inserção no país acontece de maneira gradual desde a década de 1970. Não obstante, é a partir da década de

1990, quando a ideologia neoliberal toma força no Brasil, que a contratação triangularizada experimentou considerável crescimento.

A terceirização é fenômeno que se afasta da sistemática das relações de emprego clássicas, pois neste modelo, a relação jurídica deixa de ser bilateral e passa a ser trilateral, envolvendo o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora dos serviços ou cliente. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 487) afirma que “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”.

Em linhas gerais, o que se verifica na terceirização é que uma empresa transfere parte de suas atividades, do seu processo produtivo para outra empresa. A respeito Nascimento (2014, p. 652) explica que:

Terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado. Este é uma figura jurídica que corresponde ao significado econômico do vocábulo que é usado, na linguagem trabalhista, para designar a transferência de atividade econômica de quem originariamente a exercitaria para o exercício de outra pessoa física ou jurídica, o que não é vedado pela lei mas pode ter implicações trabalhistas que também ocorrem na sucessão de empresas e em outras alterações que podem afetar direitos dos empregados, nas quais o contratante originário mantém a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores.

A terceirização pode ser levada a efeito por duas vias distintas: na primeira, denominada terceirização interna, a empresa contratante recebe trabalhadores alheios, dentro da sua planta empresarial ou em local que ela própria especifica. É a que inspirou a súmula 331 do TST e que ocorre, por exemplo, com os serviços de vigilância, manutenção e limpeza. Já na segunda, dita externa, acontece um movimento contrário, os trabalhadores e/ou o próprio processo produtivo são externalizados. O exemplo trazido por Márcio Túlio Viana (2017, p. 19) é bastante esclarecedor: “... ao invés de fazer um barco inteiro a fábrica A produz apenas a sua estrutura, descartando os remos para B e os bancos para C.”

Marcelino, 2013 (apud MAEDA, 2016, p. 131-132), menciona as principais formas de terceirização no Brasil, são elas:

Cooperativas de trabalhadores; trabalho temporário; empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal, como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras; as empresas externas à contratante, subcontratadas para tarefas específicas, como as centrais de teleatendimento; as empresas de prestação de serviços internos à contratante; as chamadas Personalidades Jurídicas (PJs); além da quarteirização ou terceirização delegada ou terceirização em cascata.

Sob a perspectiva econômica a terceirização é estratégia de redução dos custos, de aumento da eficiência e da lucratividade. Pela ótica trabalhista, entretanto, a terceirização é um dos fenômenos jurídicos mais discutidos, haja vista seu alto potencial precarizante. É que conforme leciona Plá Rodriguez, (apud MARTINS, 2017, p. 177):

[...]a competitividade não pode ser buscada com o rebaixamento das condições de trabalho do trabalhador. Não deve ser feita às custas da proteção do trabalhador.

Na própria Declaração de Filadélfia - que integra a Constituição da OIT - figura uma frase que já pertence ao patrimônio intelectual e moral de toda a humanidade: "o trabalho não é uma mercadoria".[...]

O que se quis dizer é que não deve ser tratado como mercadoria, ou seja, não deve estar sujeito às leis do mercado, pois o trabalhador é um ser humano e, por conseguinte, é portador de uma dignidade essencial que deve ser respeitada em qualquer circunstância, ou seja, há determinados limites que não podem ser ultrapassados, tendo em vista a condição humana do trabalhador.

A questão nunca foi pacífica e o debate envolvendo a terceirização ganhou novo fôlego no ano de 2017, quando a temática, até então disciplinada unicamente pela súmula 331 do TST (que revisitou a súmula 256), passou a contar com previsão legal, o que se deu com a entrada em vigor da lei 13.429/2017. Na ocasião, um dos pontos mais debatidos envolveu a permissão ou não para a terceirização de atividade-fim, até então vedada pelo verbete sumular. Ainda naquele mesmo ano, a

lei 13.467/2017, colocou uma pá de cal sobre a discussão ao permitir, expressamente, a terceirização de atividade-fim.

Já no final de 2018, a terceirização voltou a ser objeto acaloradas discussões, agora por ocasião do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Oportunidade em que a Corte se debruçou sobre a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim, em período anterior à Reforma Trabalhista.

Fato é, que mesmo diante de toda a cizânia doutrinária e jurisprudencial, a terceirização vem se consolidando em nosso ordenamento jurídico ao longo dos anos, experimentando especial crescimento notadamente nos frequentes períodos de crise, tal qual, o que enfrentamos na atualidade.

## **2.1 A disciplina jurisprudencial e legal da terceirização**

Entendida como vantagem comparativa entre ordenamentos diversos, a terceirização é defendida ao argumento de tratar-se de necessidade econômica, verdadeira condição para o crescimento (Viana, 2017). Tal entendimento, entretanto, não é pacífico. Há forte corrente contrária à terceirização, sob a justificativa de que se trata de fenômeno incompatível com o Estado Social e Democrático de Direito.

Nesse contexto, ao longo dos anos, observa-se no Tribunal Superior do Trabalho (TST), a prevalência de uma orientação limitadora da terceirização. Neste sentido, ainda na década de 1980, a súmula 256 do citado Tribunal:

“Salvo nos casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.1974 e 7.102 de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

A terceirização era assim, excepcionalmente admitida pelo TST. Posição ratificada pela Corte, anos depois, em 1993, com a revisão da súmula 256 e edição



da súmula 331, que após passar por alterações nos anos 2000, 2010 e 2011, atualmente conta com 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.

A jurisprudência do TST, com a edição da súmula 331, passou então a admitir a terceirização nas hipóteses de trabalho temporário e, admitiu a terceirização dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que, inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta

Delgado (2016) ensina, que a súmula adotou critério jurisprudencial da diferenciação de atividade-meio e de atividade-fim, passou a contemplar a

responsabilidade subsidiária do tomador quando a prestadora não tiver idoneidade econômico-financeira para o adimplemento das parcelas trabalhistas e realizou um contraponto entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita.

Não obstante a posição limitadora da contratação triangularizada, adotada pelo C. TST, as recentes alterações promovidas em nossa legislação trabalhista buscaram privilegiar a terceirização, numa tendência pró-empresarial. É o que se observa quando a Lei 13.429/2017 se ocupa da regulamentação do instituto, via alteração da lei 6.019/74, bem como quando a lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, afasta qualquer questionamento quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim.

É interessante pontuar, que disciplina legal da terceirização inovou em vários aspectos, como por exemplo, ao prever a quarteirização, entretanto, manteve a responsabilidade subsidiária na hipótese de inadimplemento de verbas salariais e consectários legais.

A liberação da terceirização da atividade-fim, que até então era vedada pela súmula 331 do TST, encerra uma das mais tormentosas discussões a respeito da terceirização no país.

Já no Supremo Tribunal Federal (STF), a tese do crescimento econômico alcançado pela via da terceirização também encontrou morada. A afirmação supra encontra suporte nas decisões proferidas pela Corte por ocasião do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, em 30 de agosto de 2018.

Na oportunidade, o STF decidiu pela constitucionalidade da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, tanto em atividade-meio, quanto em atividade-fim, em período anterior às Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, quando a matéria era disciplinada basicamente pela mencionada súmula 331 do TST.

No julgamento do RE 958252 foi aprovada a seguinte tese de repercussão geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Em que pese a recente disciplina legal, bem como a decisão proferida pelo C. STF, a lição do Ministro Maurício Godinho Delgado (2016, p. 489), continua bastante atual:

Faltam, principalmente, ao ramo justabalhista 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.

Apesar da ausência de instrumentos jurídicos adequados para lidarmos com o fenômeno terceirizante, é preciso não perder de vista que a Constituição de 1988 traz limites ao processo de triangulação das relações de trabalho, como exemplo, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, o objetivo de erradicação da pobreza, da marginalização e das desigualdades sociais, dentre outros.

Conforme bem ressalta Martins (2017), o direito de gerenciar seu negócio, que assiste ao empresário, encontra-se atrelado o ônus de arcar com os custos, em especial, quando o lucro decorre da força de trabalho humano.

### **3 A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Como visto, a terceirização é fenômeno não originário do Brasil e que se espalhou pelo mundo em razão da globalização e da concorrência internacional, que passou a impor a necessidade da adoção de novas formas de organização do trabalho.

No Brasil, estamos diante de um novo cenário quando se trata deste fenômeno, pois a Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017) e as recentes decisões proferidas pelo STF no julgamento da ADPF 324 e do RE 958252, passaram a

admitir a terceirização irrestrita, o que levará à revisão, ou mesmo ao cancelamento da súmula 331 do TST.

Segundo Enoque Ribeiro dos Santos (2017), ao discorrer a respeito da Lei 13.429/2017, a terceirização “absorve virtualmente 15% da força de trabalho no Brasil, ou seja, algo em torno de 12 a 15 milhões de trabalhadores, em um universo de 100 milhões de pessoas, nos setores público e privado.” Os números, que devem crescer vertiginosamente ao longo dos próximos anos, tendo em vista a possibilidade de terceirização da atividade-fim, demonstram a importância assumida pela terceirização no país.

Não obstante, em que pese todos os argumentos favoráveis à terceirização, o fenômeno possui indiscutível viés precarizante, o que é ressaltado por Paula Marcelino, 2013 (apud MAEDA, 2016, p. 131) quando afirma que terceirização é:

[...] todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. De modo que:

[...] é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora e do esforço contínuo das empresas para enfraquecer as organizações dos trabalhadores.

Nesse sentido, pertinente ressaltar, que a terceirização se mostra vantajosa para as empresas, pois viabiliza a redução de salários, a superexploração do trabalhador, a restrição de direitos, a fragmentação da classe trabalhadora e o enfraquecimento dos sindicatos, além de minimizar a responsabilidade do agente central do processo produtivo. Em síntese, a terceirização implica em modificação das condições de trabalho com a finalidade única de maximizar o lucro do empregador.

Assim, a triangularização das relações de trabalho acaba tendo um impacto negativo bastante acentuado na precarização do trabalho, por promover a redução de garantias e benefícios dos trabalhadores. Impacto esse, certamente mais significativo que os benefícios experimentados pela atividade empresarial.

A precarização pode ser notada em diversas nuances da terceirização, em especial, pelo recebimento de salários inferiores pelos terceirizados. É que, como a empresa prestadora de serviços não realiza atividade produtiva, seus ganhos decorrem unicamente do valor que auferem com o trabalho dos terceirizados. Dessa forma, é mediante o pagamento de salários reduzidos que auferem lucro.

Essa prática é expressamente admitida pela lei 6.019/74 com redação dada pela lei 13.429/2017, quando no art. 4-C, §1º prevê que “Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão *jus* a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante (...)” Ora, se há permissão para pactuar salário equivalente, é porque a regra é a diferenciação salarial, que se dá em prejuízo do terceirizado.

A Nota Técnica divulgada pelo Dieese (2017, p. 8) ratifica a discrepância salarial:

A análise comparativa da remuneração nominal média mostra que, nas atividades tipicamente terceirizadas, ela é inferior à praticada nas atividades tipicamente contratantes.

De 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%. Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021.

Conforme esclarecedora lição de Amauri Cesar Alves (2016, p. 344):

O capitalista necessariamente vive de fazer contas. Um dos principais cálculos cotidianos que o empregador faz diz respeito ao preço da força de trabalho. Não é razoável supor uma relação triangular que não seja, antes de qualquer coisa, economicamente viável para quem produz (contratante) e para quem é mero intermediário de força produtiva (contratado). Perceba-se que necessariamente duas pessoas devem ganhar na relação trilateral: o contratante (tomador dos serviços) e o contratado. Nessa relação econômica trilateral, se dois ganham alguém perde. Não há milagre da multiplicação do dinheiro para todos aqui.

A precarização, materializada no pagamento de salários reduzidos, torna-se ainda mais gravosa quando se considera que o padrão remuneratório no país já se

mostra bastante reduzido. Nesse contexto, o princípio da isonomia deve ser invocado com a finalidade de garantir aos trabalhadores terceirizados os mesmos salários devidos aos empregados da empresa contratante.

De acordo com Delgado (2016), sendo o salário equitativo assegurado nos casos de trabalho temporário, pela mesma lei 6.019/74, a lógica impõe mesma solução para a terceirização permanente “em que a perversidade da discriminação é muito mais grave, profunda e constante.”

A maior rotatividade da mão de obra entre os terceirizados, é outro fator que denota a precarização do trabalho. Segundo o Dieese (2017), em 2014 os vínculos terceirizados perduravam, em média, por 2 anos e 10 meses, enquanto os empregados diretos permaneciam, em média, 5 anos e 10 meses no mesmo emprego.

Essa alta rotatividade é extremamente prejudicial ao empregado, pois acarreta maior instabilidade financeira, inviabilizando o planejamento e a concretização de projetos profissionais e pessoais que demandem comprometimento financeiro.

Conforme bem pontuado pelo Dieese (2017, p.06):

A elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS.

Também a jornada de trabalho contribui para a precarização. Estimativas dão conta de que, em média, o trabalhador terceirizado trabalha três horas a mais por semana do que o trabalhador direto. Segundo o Dieese (2017, p.13) “85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente

contratantes”. Como se já não fosse o suficiente, os baixos salários estimulam o trabalho extraordinário.

A discriminação do terceirizado em relação ao empregado diretamente contratado, é uma realidade, uma vez que não contam com as mesmas prerrogativas e proteção asseguradas aos empregados do tomador, permanecem à margem do contexto empresarial e são estigmatizados. Quando se cuida dos terceirizados não é comum, por exemplo, a evolução na carreira, a progressão salarial, ascensão profissional qualitativa. Todos esses fatores geram frustração, tornando-os menos comprometidos e produtivos.

Para o Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos (2017):

O retrato do terceirizado atual no Brasil, objeto de toda esta discussão, é o de: um trabalhador invisível, abstrato, sem identidade própria em seu ambiente laboral, sem plano de carreira, que não incorpora conhecimento técnico, que no quadro atual não tem condições de evoluir profissionalmente e materialmente.

No âmbito das relações terceirizadas de trabalho são elevados os índices de acidente de trabalho (especialmente os fatais), afastamentos previdenciários e aposentadorias por invalidez. Havendo situações em que o quantitativo de acidentes do trabalho envolvendo terceirizados chega a ser até duas vezes mais alto.

É ainda dentre os trabalhadores terceirizados que se encontra o maior número de trabalhadores em condições análogas às de escravo.

Outro aspecto nefasto da terceirização é o enfraquecimento sindical. O sindicato representativo dos terceirizados e dos empregados da tomadora não será o mesmo, o que reduz sua capacidade de organização, enfraquecendo suas reivindicações, pois serão representados por sindicatos diversos. Desse modo, o padrão de direitos dos terceirizados será inferior.

Segundo Viana (2017, p. 98), o adequado seria a reunião de terceirizados e empregados contratados diretamente pela tomadora em um mesmo sindicato, o que lhes proporcionaria uma melhor representação, levada a efeito por um sindicato mais forte.

Importa mencionar ainda, que dentre os maiores devedores de verbas trabalhistas decorrentes da extinção do contrato de trabalho, encontram-se as empresas terceirizadas. É muito comum o encerramento de suas atividades antes mesmo que o trabalhador consiga buscar pela Justiça do Trabalho. Igualmente comum, a insuficiência de bens para a satisfação dos créditos dos trabalhadores, na fase de execução do processo.

O quadro é agravado pelo estabelecimento da responsabilidade subsidiária, o que se deu, inicialmente, pela Súmula 331 do TST, e que, foi posteriormente acolhido pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017. A responsabilidade solidária foi contemplada apenas na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário, nos termos do art. 16 da lei 6.019/74. A jurisprudência, por sua vez, assegura a responsabilidade solidária também nos casos de acidente do trabalho.

Entretanto, a responsabilidade, nos casos de terceirização deveria ser, sempre, solidária, pois a contratante é a real exploradora e beneficiária da mão de obra do trabalhador. A ela, na hipótese de vir a arcar com as verbas trabalhistas, caberia o exercício do direito de regresso contra a prestadora, o que poderia ser, inclusive, objeto de previsão contratual.

A previsão da responsabilidade solidária contribuiria, inclusive, para uma melhor seleção da empresa prestadora, até mesmo porque, via de regra, as empresas prestadoras de serviços são contratadas sem maiores cuidados e dificilmente possuem bens para a satisfação das execuções dos créditos trabalhistas. Além disso, a utilização fraudulenta da terceirização deixaria de ser expediente atrativo.

Diante deste cenário, em que a precarização dos direitos trabalhistas é admitida pela legislação ordinária, por ser a terceirização considerada como vetor de desenvolvimento econômico, a proteção do trabalhador, contra as mazelas acima mencionadas e outras tantas advindas da triangularização das relações de trabalho, deve ser buscada em nossa Constituição.

Neste sentido, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2014, p. 113), ao se ocuparem dos limites constitucionais da terceirização, defendem a



intransigente observância dos artigos 7º a 11 da Constituição Federal de 1988, e, em especial, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, dentre outros.

Ora, o que ocorre na terceirização é justamente a inobservância de direitos do trabalhador, que passa a ser coisificado e encarado como mero instrumento de lucro. Não obstante, segundo o princípio da dignidade da pessoa humana, o ser humano não pode ser tratado como objeto, como instrumento para a realização dos fins alheios, devendo ser respeitado em sua condição humana.

Conforme Novelino (2014), “A dignidade, em si, não é um direito, mas uma qualidade intrínseca a todo ser humano, independentemente de sua origem, sexo, idade, condição social ou qualquer outro requisito.”. Dessa forma, não subsiste a pretensão da outorga de padrão inferior de direitos ao trabalhador, ao argumento de tratar-se de trabalhador terceirizado. A terceirização deve ser admitida, mas de maneira nenhuma, pode suplantar o princípio da dignidade da pessoa humana.

O valor social do trabalho e da livre iniciativa, de igual modo refutam a precarização de direitos pela via da terceirização. De acordo com Novelino (2014):

O reconhecimento dos valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado brasileiro impede a concessão de privilégios econômicos condenáveis, por ser o trabalho imprescindível à promoção da dignidade da pessoa humana, uma vez que pode ser visto como um ponto de partida para o acesso ao mínimo existencial e condição de possibilidade para o exercício da autonomia. A partir do momento em que contribui para o progresso da sociedade à qual pertence, o indivíduo se sente útil e respeitado. Sem ter qualquer perspectiva de obter um trabalho com uma justa remuneração e com razoáveis condições para exercê-lo, o indivíduo acaba tendo sua dignidade violada.

Sendo o valor social do trabalho, direito fundamental do trabalhador, cabe então ao Estado proteger as relações de trabalho contra toda e qualquer forma de rebaixamento. Neste sentido, não se pode admitir, por exemplo, a remuneração inferior dos terceirizados.

Quanto à liberdade de iniciativa, a mesma deve contribuir para uma existência digna, para a promoção da justiça social. Dessa forma, não se encontra em conformidade com a norma constitucional a superexploração do trabalhador que, em regra, é promovida pela terceirização.

O que se quer dizer é que a terceirização, embora admitida, como potencializadora da atividade empresarial, não pode ser admitida como instrumento de precarização do trabalho, devendo ser assegurado ao trabalhador terceirizado o patamar mínimo de direitos assegurado a todo e qualquer trabalhador. É que o texto constitucional não admite a odiosa diferenciação, nem mesmo em benefício do exercício da atividade empresarial, do crescimento e do desenvolvimento econômico.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar a terceirização sob a perspectiva da precarização de direitos que viabiliza.

O estudo realizado permitiu observar que a terceirização é um caminho sem volta, resultado da mudança do modelo produtivo que se verifica em todo o globo desde a década de 1970. O fenômeno, apesar de bastante controverso, contribuiu para o desenvolvimento econômico do país, e a atividade empresarial seria seriamente comprometida com sua eliminação.

Observou-se ainda que após anos de vazio legislativo a relação triangularizada de trabalho foi objeto de recente disciplina legal, o que aconteceu em 2017, através das leis 13.429 e 13.467. Além disso, recente decisão proferida pelo STF chancelou a terceirização da atividade-fim, contrariando a jurisprudência dominante no TST.

Assim, atualmente é possível afirmar que a lei 13.467/2017 permitiu a terceirização da atividade-fim a partir de 11 de novembro de 2017 (data da entrada em vigor da reforma trabalhista). Não obstante, a constitucionalidade da

terceirização da atividade-fim, em período anterior à reforma, foi chancelada pelo STF no julgamento da ADF 324 e do RE 958252. Encerra-se com isso, o que talvez fosse a maior discussão no país em se tratando da terceirização.

Não obstante a previsão legal, e o entendimento do Supremo, a terceirização viabiliza por diversas formas a precarização de direitos dos trabalhadores. Situação que exige a invocação dos preceitos constitucionais para que seja mantido o patamar mínimo de direitos assegurados ao trabalhador.

Neste contexto cabe invocar o papel dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, que devem ser privilegiados e informarem a atuação dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, seja no momento da criação, interpretação e, sobretudo, na aplicação das regras voltadas à disciplina da terceirização.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Terceirização interna e redundâncias. **Revista LTR**, ano 80, n. 03, 2016, p. 344-352.

ARAÚJO, André Eduardo Dorster. terceirização e a jurisprudência do E. STF. Disponível: <[https://promagis.myedools.com/enrollments/2399754/courses/25623/course\\_contents/1054276](https://promagis.myedools.com/enrollments/2399754/courses/25623/course_contents/1054276)>. Acesso em 03 de mar. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (1943). Consolidação das leis do trabalho. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 20 de abr. 2018.



\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Constituição Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 20 de fev. 2019.

\_\_\_\_\_. 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em 20 de fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324. Relator: Roberto Barroso. **Diário de Justiça**, Brasília, 31 ago. 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>>. Acesso em: 22 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958252. Relator: Luiz Fux. **Diário de Justiça**, Brasília, 31 ago. 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 22 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256. **Diário de Justiça**, Brasília, 30 set. 1986 e 02 out. 1986. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 23 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 27, 30 e 31 mai. 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 23 fev. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2014.



DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em: 03 de mar. de 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11<sup>a</sup> ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GIZZI. Jane Salvador de Bueno. MENDONÇA, Ricardo Nunes. **Terceirização – instrumento de exclusão social e de precarização do trabalho**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/92904/2014\\_gizzi\\_jane\\_terceirizacao\\_instrumento.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/92904/2014_gizzi_jane_terceirizacao_instrumento.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 01 mar. 2019.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAEDA, Patrícia. Terceirização no brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região**, n. 49, 2016. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016\\_maeda\\_patricia\\_terceirizacao\\_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 23 fev. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 396.

MARTINS, Gilberto Rodrigues. Terceirização — Análise da estrutura desta relação triangular de trabalho e busca de soluções para utilização sem violação de direitos laborais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**. Ano VI | nº8 | Janeiro 2017. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144262/2017\\_martins\\_gilberto\\_terceirizacao\\_analise.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144262/2017_martins_gilberto_terceirizacao_analise.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 01 mar. 2019.

Nascimento, Amauri Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.



NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A nova Lei da Terceirização – Lei nº 13.429/2017 – Um cheque em branco ao empresariado. Disponível em: <  
<http://www.editoraforum.com.br/noticias/nova-lei-da-terceirizacao-lei-no-13-4292017-um-cheque-em-branco-ao-empresariado/>>. Acesso em 28 fev. 2019.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2017.

Recebido em 12/03/2019

Publicado em 12/07/2019