

# Terceirização como instrumento de precarização das relações laborais

**Bruna Ortiz Camargo**

Graduanda do 10º semestre do curso de Direito na Universidade de Passo Fundo. Estagiária do Poder Público Judiciário. *E-mail:* brunaortiz11@hotmail.com

---

**Resumo:** O presente trabalho fez uma análise à luz dos direitos fundamentais garantidos na Constituição de 1988, bem como dos princípios norteadores do direito acerca da terceirização. O estudo se deu por meio das elucidações doutrinárias sobre o tema, possibilitando conhecer sua gênese e incorporação ao universo do direito do trabalho, atendo-se ao campo das relações privadas, bem como sua aceção na legislação. Justifica sua importância tendo em vista o advento da Lei nº 13.429/2017, que alarga a possibilidade de terceirização, ocasionando a inobservância e até mesmo o decréscimo de alguns direitos destinados ao trabalhador. Isso tudo corrobora com a tese de que a terceirização é um instrumento pelo qual se observa a precarização das relações laborais, demonstrada por meio dos índices trazidos no último capítulo. Mostrou-se, secundariamente, que a Lei nº 13.429/2017 foi aprovada em momento de efervescência, devido a uma crise na estrutura governamental, ocasião em que o Estado cancelou o desmonte de vários direitos pertinentes ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Direitos fundamentais de 2ª dimensão. Modelos de produção. Precarização. Terceirização.

**Sumário:** Introdução – **1** Proteção do trabalho e do trabalhador – **2** Abordagem da terceirização por meio da doutrina e das Súmulas nº 256 e 331 do TST – **2.1** Modelos de produção – **2.1.1** Súmulas nº 256 e 331 do TST – **3** Aprovação da Lei nº 13.429/2017 – **4** Precarização das relações laborais – Conclusão – Referências.

---

## Introdução

Com o advento da Lei nº 13.429, em 31 de maio de 2017, sancionada pelo presidente Michel Temer, foi instituído um novo marco no ramo do Direito do trabalho. A lei aprovada trouxe ao arcabouço jurídico a regulamentação, em especial, da terceirização, além de outras mudanças no que concerne o contrato de trabalho temporário, antes regulado pela Lei nº 6.019/74.

Trata, além do contrato de trabalho temporário, sobre a permissividade da terceirização da mão de obra na atividade econômica final, a qual se destina à produção, aquelas para as quais todas as atividades-meio se convergem. Até então, essa situação era regulamentada por leis específicas, no âmbito federal, e pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que permitia a terceirização da mão de obra do que se entendia por atividade-meio, ou seja, as atividades que serviam de meio para a obtenção do produto final, atividades paralelas e acessórias.

A autonomia da vontade para contratar, a promessa do aumento de vagas no mercado de trabalho e a procura por profissionais especializados serviram

de argumento para os que defendiam a aprovação da referida lei. Entretanto, a preocupação constante com o prumo das leis trabalhistas em um país ameaçado pela produtividade a qualquer custo, frente a uma onda de globalização faz com que a necessidade de fiscalização seja maior.

Diante disso, buscar-se-á elucidar as nuances dos direitos fundamentais que visam à proteção do trabalhador e dos princípios que norteiam o direito do trabalho, contextualizando a terceirização, atinente à esfera privada, e o advento da Lei nº 13.429/2017, para, ao final, responder ao seguinte questionamento: a Terceirização, serve como instrumento de precarização das relações laborais?

Com base nos dados obtidos pelo DIEESE, buscar-se-á vislumbrar o índice de precarização nas relações onde a terceirização se faz presente. O presente artigo se dividirá em três partes, expondo os elementos fundamentais para o deslinde do problema, quais sejam: a proteção do trabalho e do trabalhador; a abordagem da terceirização por meio da doutrina e das súmulas nº 256 e 331 do Tribunal Superior do Trabalho; e a aprovação da Lei nº 13.429/2017. Por fim, tratar-se-á acerca da Lei nº 13.429/2017 e sobre as mudanças trazidas por ela. Aproximando-se do mérito do trabalho, observar-se-á os índices de precarização obtidos nas relações onde havia a adoção da terceirização como forma de contratação, analisando a perniciosidade da terceirização no universo das relações laborais.

## 1 Proteção do trabalho e do trabalhador

A valorização do trabalho é altamente estimada, mas não há de se dizer que sua proteção ocorreu de maneira célere, isso se deu de forma lenta e gradual. Seguem-se anos de luta em que se vem buscando observar limites mínimos para que o progresso econômico não ocorra a qualquer custo e, principalmente, tentando não ferir garantias do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. Estas integram um mesmo núcleo e ainda indicam forte conexão com outros direitos fundamentais. De acordo com Marcelo Papaléo de Souza:

O trabalho representa um prolongamento da própria personalidade do indivíduo, projetando-se no grupo social, devendo ser assegurado à sobrevivência, à liberdade, à autoafirmação e à dignidade. Os Direitos Sociais, previstos na Constituição Federal, visam à saúde, ao trabalho, ao lazer, à segurança, à previdência social, à assistência dos trabalhadores, à proteção à maternidade, à infância e à moradia.<sup>1</sup>

Além disso, Nagib Slaibi Filho o descreve “como fator social de produção, o trabalho passa a fundamentar a ordem econômica, da mesma forma que a livre iniciativa, como elemento impulsionador da organização da produção”.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo. *A nova lei de recuperação e falência e as suas consequências no direito e no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 69.

<sup>2</sup> SLAIBI FILHO, Nagib. *Direito constitucional*. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 129.

No âmbito internacional, o Direito do Trabalho se encontra protegido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, mais precisamente nos artigos XXIII e XXIV. O primeiro trata acerca da livre escolha do emprego, suas condições justas e favoráveis e acerca da organização sindical; enquanto o segundo versa sobre a limitação do horário de trabalho e o direito às férias. Os pactos internacionais de direitos humanos de 1966, precisamente o Pacto Internacional dos Direitos Sociais Econômicos e Sociais, ratificado pelo Brasil em 1992, traz também, no seu artigo 7º e suas alíneas, a proteção ao trabalho no âmbito internacional:

Artigo 7º Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem em especial:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;

I) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres serem garantidas condições de trabalho não inferiores àsquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual;

II) Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) Condições de trabalho seguras e higiênicas;

c) Iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho a categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e da aptidão individual;

d) Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.

De inestimável importância é também a Organização Internacional do Trabalho, que atua em nível internacional, visto que realiza o controle normativo dos atos internos e versa sobre a aplicabilidade de convenções pelos Estados que a aderiram.

Ao final do século XIX surgiram os Direitos Fundamentais de Segunda Dimensão. Destarte dizer que, além da necessidade de assistência estatal, foram impulsionados pela proteção ao trabalho, com forte embasamento na ideologia marxista firmada por Karl Marx e Friedrich Engels. O Estado Social, conforme intitulado à época, devia assegurar ao indivíduo direito a prestações sociais, tais como prestações de assistência social, saúde, educação, trabalho, além de outras.

O Estado liberal que se constituiu no século XVII falhou no sentido de criar uma situação de intensa desigualdade, a intervenção mínima tornava o Estado indiferente aos problemas sociais gerados na época. Para sanar essa desigualdade era preciso que se criasse uma dimensão de direitos fundamentais, além dos de 1ª dimensão, que visasse a proteger as minorias exploradas e reestabelecer alguns valores essenciais para a vida digna do cidadão. Dessa vez, as prestações do Estado tinham cunho positivo, o Estado se livrou da postura *laissez faire et laissez*

*passer*<sup>3</sup> e começou a intervir para garantir o mínimo existencial ao cidadão, garantir a igualdade e o bem-estar social. De acordo com Gilmar Mendes:

O ideal absenteísta do Estado liberal não respondia, satisfatoriamente, às exigências do momento. Uma nova compreensão do relacionamento Estado/sociedade levou os poderes públicos a assumir o dever de operar para que a sociedade lograsse superar as suas angústias estruturais. Daí o progressivo estabelecimento pelos Estados de seguros sociais variados, importando intervenção intensa na vida econômica e a orientação das ações estatais por objetivos de justiça social.<sup>4</sup>

Dentro da Constituição Federal de 1988, o rol que serve de coluna vertebral dos Direitos Fundamentais concernentes aos trabalhadores encontra-se no art. 7º. Nele destacam-se, dentre outros direitos: proteção contra despedida arbitrária (I); fixação de salário-mínimo unificado que atenda às necessidades básicas (IV); seguro desemprego, fundo de garantia e piso salarial (II, III, V); irredutibilidade de salário e proteção desse (VI, X); décimo terceiro salário e participação nos lucros (VIII, XI); limite das horas diárias de trabalho, repouso semanal e gozo de férias (XIII, XV, XVII); licença gestante e paternidade (XVIII, XIX); proteção da mulher (XX); adicional por atividades penosas e aposentadoria (XXIII, XXIV); proteção em face da automação, na forma da lei (XXVII); proibição de diferença de salário e discriminação (XXX, XXXI); seguro contra acidentes de trabalho (XXVIII); proibição do trabalho do menor de idade, salvo na condição de aprendiz (XXXIII); dentre outros.

O direito fundamental ao trabalho demonstra, ainda, sua clarividente importância em diversos textos normativos, podendo ser encontrado na Constituição, além do artigo 7º, que versa sobre os direitos e garantias dos trabalhadores; no *caput* do artigo 6º, que mostra vínculo também com o artigo 8º, acerca da liberdade sindical, bem como no *caput* do art. 1º, II, da Constituição Federal, que responsabiliza o Estado pela justiça social, como pode ser observado:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]

O Estado social tinha por base o ideário de Karl Marx e de Friedrich Engels, que idealizavam um Estado contrário ao que existia na época, ensejando a luta dos oprimidos e explorados pela indústria capitalista. Para que a sociedade atingisse certo grau de igualdade, fez-se necessário que o Estado voltasse a intervir, uma vez que é ele quem deve assegurar as garantias das minorias. Para Karl Marx

<sup>3</sup> Deixai fazer, deixai passar (expressão que simboliza o liberalismo econômico).

<sup>4</sup> MENDES, Gilmar Ferreira *et al.* *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 223.

(2014), um ideal um tanto quanto utópico era a possibilidade de que se criasse uma sociedade com tanta harmonia e justiça social que o Estado não precisasse mais existir, pois perderia a sua função.

A intensificação das ideias de Karl Marx serviu como catapulta para que a classe operária viesse a compreender que eles detinham a força de trabalho, que ao mínimo sinal de sua parada, a produção pararia, afinal, conforme afirma o autor, por meio da obra *Manifesto do Partido Comunista*, “a história de todas as sociedades existentes até hoje é a história de lutas de classes”.<sup>5</sup> Suas ideias serviram de base para a criação da Constituição Mexicana e de Weimar, que trouxeram primeiramente os direitos sociais.

É pertinente lembrar que o direito do trabalho é ainda amparado por alguns princípios que visam a proteger o desenvolvimento saudável das atividades laborais, primando pela dignidade da pessoa humana. Observa-se, para tanto, o princípio do mínimo existencial e reserva do possível e da vedação do retrocesso social. Ademais, há de se falar dos princípios específicos das relações de trabalho, como o princípio da valorização do trabalho; o princípio da proteção; o princípio da igualdade e; o princípio da justiça contratual.

Lograda a explanação acerca dos direitos fundamentais pertinentes aos trabalhadores, passa-se, então, para a abordagem da prática denominada “terceirização”.

## 2 Abordagem da terceirização por meio da doutrina e das súmulas nºs 256 e 331 do TST

Como observado até o momento, a valorização do trabalho humano é um dos pilares do Estado Democrático de Direito, sendo o trabalhador amparado pela Constituição Federal. Cumpre agora tratar acerca da terceirização, desde o modelo de produção que deu ensejo ao seu surgimento nas relações laborais, desencadeando na sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Lei nº 13.429/2017, para, posteriormente, auferir se ela causa prejuízos ao trabalhador e ao desenvolvimento da sua relação laboral.

### 2.1 Modelos de produção

Ao final do século XIX, Frederick Winslow Taylor (1856-1915) desenvolveu um sistema que visava a otimizar o tempo de trabalho. Baseava-se em uma análise puramente racional, conforme abordada em seu livro intitulado *Princípios de Administração Científica*, publicado em 1911. Conforme o autor, cada fase da produção deveria ser cronometrada, para determinar o tempo real de trabalho, eliminando, assim, as horas inúteis e fragmentando as atividades de planejamento

<sup>5</sup> ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. *Manifesto do partido comunista*. Ed especial. Martin Claret: Vozes, 2014. p. 107.

das de execução. Esse era um sistema horizontal em que o operário era altamente treinado para desenvolver apenas uma função, havendo assim uma divisão técnica. A esse sistema deu-se o nome de Taylorismo, em homenagem a Taylor.

Entretanto, essa preocupação com a padronização e a intensificação do trabalho no sistema taylorista, de certa forma, ignorava a natureza humana do trabalhador. O ritmo exaustivo, sempre exercendo o mesmo procedimento, causava fadiga e era um pressuposto para limitar o trabalhador ao aprendizado de uma só função, sem esse ter conhecimento do que se tratava o restante da produção.

Buscando aprimorar o modelo Taylorista, surgiu o modelo Fordista, criado por Henry Ford (1862-1947) tendo como campo de experimentação a planta fabril da Ford Motor Company. Aqui se idealizava padronizar os produtos para comercialização em uma escala estratosférica.

De acordo com esse modelo, a produção seria vertical, na qual era possível controlar desde as fontes de matérias-primas até a produção de peças e distribuição dos veículos. Nesse modelo, houve a redução do custo da produção, o que ocasionou a baixa de valor dos produtos confeccionados. E, mais uma vez, o trabalhador via o seu papel reduzido ao de um mero operador de máquinas, sem ter a oportunidade de expressar nenhuma criatividade, sendo submetido a longas jornadas de trabalho nas quais, muitas vezes, a figura do sujeito do trabalho era confundida com a do objeto do trabalho.

Seguindo na mesma linha, sucedendo o Fordismo e o Taylorismo, e como resposta à crise ocasionada por esses modelos, em meio à instabilidade do mercado e à acirrada concorrência internacional, surgiu no Japão o Toyotismo. Criado por Taiichi Ohno, o sistema foi aplicado na fábrica da Toyota e visava ao consumo de praticamente todos os tipos de bens e serviços, entretanto, com pequena expansão da demanda, sem produzir excedentes. De acordo com Gonet,<sup>6</sup> esse modelo pode ser chamado também *de just in time* ou método *kanban*.<sup>7</sup>

Uma observação importante acerca do surgimento do Toyotismo é o fato de ter surgido no Japão, país que, de acordo com Jesse Souza “sem qualquer tradição importante de luta de classes e de movimento organizado dos trabalhadores no sentido ocidental do termo [...]”.<sup>8</sup> Ainda de acordo com autor, o Toyotismo se fundava no “patriotismo de fábrica” fazendo com o que o trabalhador se sentisse subordinado aos objetivos da empresa. Em suas palavras,

a secular luta de classes dentro da fábrica, que exigia gastos crescentes com controle, vigilância e repressão do trabalho, aumentando os custos de produção e diminuindo a produtividade, deveria ser

<sup>6</sup> GONET, 2002, p. 24-25.

<sup>7</sup> De acordo com Gounet, o kanban é uma espécie de placa que indica quando uma determinada peça acabou e precisa ser reposta no estoque esgotado, o que facilita o controle da produção. (GONET, 2002, p. 26-28).

<sup>8</sup> SOUZA, Jessé. *A elite do atraso*. Rio de Janeiro: Leya, 2017. p. 160.

substituída pela completa mobilização dos trabalhadores em favor do engrandecimento e maior lucro possível da empresa.<sup>9</sup>

Com essa estratégia, conforme Jesse Souza, o capitalismo flexível conseguia transformar a rebeldia da força de trabalho em obediência. Ele ainda menciona a adaptação ocidental do Toyotismo, que “[...] implicou em cortar gastos com controle de vigilância em favor de uma auto-organização ‘comunicativa’ dos trabalhadores por meio de redes de fluxo interconectadas e descentralizadas”.<sup>10</sup> De acordo com Ipojucan Vecchi:

No Toyotismo, o trabalho é prestado em grupo, com trabalhadores polivalentes no exercício de funções diversas. Os grupos têm objetivos a cumprir, mas o meio fornecido para o alcance das metas é inferior ao que seria normalmente utilizado, o que impõe o extermínio dos ‘tempos mortos’ de trabalho, aqueles nos quais o trabalhador está ocioso durante o trabalho.<sup>11</sup>

A implementação do modelo de gestão Toyotista gerou um novo modo de vida, em que a atividade laboral passou a ser pautada pela flexibilização, objetivando encurtar o tempo de produção, bem como otimizar o uso da força de trabalho. Conforme Druck:

É possível afirmar que a resposta à crise do fordismo não só não resolveu a crise como a aprofundou. Os processos de reestruturação produtiva e os novos padrões de gestão do trabalho e do Estado desenvolveram-se sustentados centralmente na flexibilização do trabalho.<sup>12</sup>

Observa-se no modelo de produção Toyotista o surgimento, além do método *Kanban*, do *just in time* e de subcontratação, a incorporação da terceirização como medida para otimizar o tempo de trabalho. Grande parte da produção era subcontratada ou terceirizada, obtida de produtores e fornecedores que eram responsáveis por sua fabricação. A terceirização eliminou setores da fábrica e ajudou a diminuir os trabalhadores, o que era proclamado por seus defensores como indispensável para reduzir custos numa época de crise. Por meio dessa dinâmica capitalista, utiliza-se da flexibilidade como instrumento de precarização do trabalho, obtendo pela terceirização a perfeita sincronia que viabiliza a acumulação desenfreada. A terceirização consiste no ato de terceirizar, delegar, contratar outra pessoa para realizar determinada atividade.

<sup>9</sup> SOUZA, Jessé. *A elite do atraso*. Rio de Janeiro: Leya, 2017. p. 160.

<sup>10</sup> SOUZA, Jessé. *A elite do atraso*. Rio de Janeiro: Leya, 2017. p. 161.

<sup>11</sup> VECCHI, Ipojucan. *Terceirização, trabalho temporário e o novo marco regulatório*: Comentários de acordo com a Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá, 2017. p. 26.

<sup>12</sup> DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Caderno CRH*, Salvador, n. 37, p. 11-22, jul./dez. 2002. p. 12.

O termo terceirização é originário do ramo da administração, tendo sido posta como uma forma de organização estrutural. A partir dessa técnica se descentralizava atividades de uma empresa para outra, alheia à própria empresa.

Num primeiro momento, o proposto pela terceirização era a delegação das chamadas atividades-meio. Obtém-se, por meio da expressão atividades-meio a ideia de atividades acessórias, periféricas, não inerentes ao objetivo, que não se relacionam com a atividade principal da empresa, que por sua vez são chamadas de atividade-fim. As atividades-fim são o objetivo de exploração, o ramo de atividade expresso no contrato social. Essa contratação se dá por meio de uma relação triangular, posto que nela estão ligados ao procedimento, o tomador de serviços, que contrata uma empresa prestadora de serviços, e essa, por sua vez, serve para intermediar a contratação de um trabalhador, que, por fim, deve prestar serviços à tomadora. Observa-se, de acordo com Francisco Neto e Jouberto Cavalcante,

a relação jurídica é triangular, existindo entre a empresa tomadora e a prestadora um contrato regido pelas leis do Direito Civil, de evidente prestação de serviços. Entre a empresa prestadora e o trabalhador há um contrato de trabalho.<sup>13</sup>

Uma das finalidades apontadas por quem defende a terceirização é a de que, delegando atividades secundárias como limpeza, segurança, entre outras, uma empresa consegue focar em sua produção fundamental, aperfeiçoando e aumentando a qualidade de seu produto, e também viabilizando a diminuição de custos.

No Brasil, a terceirização foi incorporada ainda na década de 1980, com o advento das multinacionais e das empresas automobilísticas que realizavam toda a produção de peças no mercado externo e vinham para o Brasil somente para fins de montagem do produto final. As grandes empresas encontravam no Brasil um cenário amplamente suscetível, pois não havia previsão da terceirização na CLT nem no Código Civil, o que era favorável para o seu implemento. No ramo do direito público, se o contratante for pessoa de direito público, conforme preceituam Francisco Neto e Jouberto Cavalcante “havendo o procedimento de licitação, [este será] de natureza administrativa com efeitos civis [...]”.<sup>14</sup>

O legislador, diante da iminência de casos de mão de obra terceirizada e sem previsão legal, se viu na obrigação de trazer sua regulação no ordenamento jurídico brasileiro. Isso se deu por meio de súmulas que tratariam do assunto.

Haja vista a normatização da terceirização, é importante elucidar que ela não era esmiuçada em lei específica nem no Código Civil. Devido à elaboração que ocorreu durante a década de 40, a Consolidação das Leis do Trabalho também

<sup>13</sup> CAVALCANTE, Jouberto; JORGE NETO, Francisco. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas: 2015. p. 457.

<sup>14</sup> CAVALCANTE, Jouberto; JORGE NETO, Francisco. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas: 2015. p. 457.

não conseguiu prever a proliferação da mão de obra terceirizada, sendo assim, fez breve apontamento do que poderia caracterizar uma espécie de subcontratação de mão de obra, no que diz respeito ao contrato de subempreitada.

A falta de regulamentação exigia que a doutrina e a jurisprudência buscassem disciplinar a sua aplicação. Sua regulação se deu, primeiramente, mediante decretos pertinentes ao ramo de direito público e, posteriormente, por meio da criação da Lei nº 7.102/83 e pelo surgimento das Súmulas nº 256 e 331, do Tribunal Superior do Trabalho, no âmbito do direito privado.

Primeiramente, no âmbito da Administração Federal surgiu o Decreto-Lei nº 200/67, que leciona sobre a descentralização, fundado sob o argumento de que isso melhoraria a máquina pública, pois se terceirizariam atividades de planejamento, coordenação e controle. Isso deveria ocorrer mediante contrato com a iniciativa privada.

Após, visando a esclarecer a abrangência deste, surgiu a Lei nº 5.645/70, que em seu art. 3º, parágrafo único, dispunha que “[a]s 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 nº 200/67”. Esse artigo restou revogado pela Lei nº 9.527/93. Ainda sem definir atividade fim e atividade meio, pelo seu rol exemplificativo, denota-se que eram terceirizadas atividades secundárias.

Até então, pelos decretos, havia menção da terceirização no setor público, eis, então, que, em 1974, surge, pela iniciativa privada, a Lei nº 6.019/74, que visava tratar sobre o trabalho temporário e os contratos de trabalho por tempo determinado. Pode-se vislumbrar, por meio da referida lei, a contratação de obreiros para o exercício de atividades que necessitavam de pessoalidade e subordinação direta, constituindo modalidade de terceirização, mas, mesmo assim, descaracterizando atividade-meio.

Foi excepcionalmente aceito pelo Direito do Trabalho com a justificativa de sua natureza transitória, visando à substituição de pessoal regular e permanente e, até mesmo, o acréscimo extraordinário de serviços da tomadora. Apresentava dualidade no que se refere à isonomia da proteção entre empregados permanentes e trabalhadores temporários. Foi alterada pela redação da Lei nº 13.429 de 2017.

Surgindo como categoria exclusiva, a Lei nº 7.102/83 discorre sobre a terceirização de vigilantes, mencionando também a contratação permanente desses profissionais. Inicialmente, esse tipo de contratação se limitava ao setor bancário, progredindo, por meio da alteração pela Lei nº 8.863/94, para outros setores empresariais. A terceirização também restou regulada por determinado tempo, pelas Súmulas nº 256 e nº 331, ambas do TST, conforme poderá ser observado a seguir.

### **2.1.1** Súmulas nºs 256 e 331 do TST

A Súmula nº 256 do TST, aprovada em 1986, referenciando a Lei nº 6.019/74 e a Lei nº 7012/83, admitia a terceirização apenas excepcionalmente, de forma

restrita às hipóteses previstas em lei: a do trabalho temporário e a do serviço de vigilância. Segue abaixo redação original da súmula:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) – Res. nº 121/2003, DJ19, 20 e 21.11.2003.

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019 de 03.01.1974, 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 Súmula nº 256 não permitia a terceirização, ressalvadas as hipóteses descritas anteriormente, por entender ser essa ilegal. Contudo, essa súmula restou cancelada em dezembro de 1993, sendo substituída pela Súmula nº 331, também do TST, que ampliou largamente a possibilidade de terceirização.

A Súmula nº 331 possibilitou a adoção da terceirização de pessoal ou de serviços, e inculuiu, também, a responsabilidade subsidiária à empresa tomadora de serviços, e não solidária. De acordo com a responsabilidade subsidiária, quem deve arcar diretamente é a empresa prestadora de serviços, somente sendo possível cobrar da empresa tomadora se provado que a prestadora não poderia ou não conseguiria. Enquanto isso, no caso de responsabilidade solidária, o compromisso seria partilhado por ambas, podendo-se cobrar diretamente de qualquer uma das duas. Segue abaixo a redação da Súmula do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. nº 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 nº 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.

Identificam-se dois vínculos de contrato: o primeiro entre a empresa prestadora de serviços e o empregado; e o segundo entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora de serviços. Nesse segundo caso, o vínculo decorre de contrato de natureza civil ou comercial, tendo em vista uma relação empresarial. De acordo com Francisco Neto e Jouberto Cavalcante, “o contrato entre as duas empresas (prestadora e tomadora) possui natureza civil. Se o contratante for pessoa de Direito Público, havendo o procedimento da licitação, é de natureza administrativa com efeitos civis [...]”.<sup>15</sup> Detectada fraude, o vínculo dar-se-á diretamente com a empresa tomadora.

Tendo como base a Lei nº 6.019, de 1974, que tratava acerca do trabalho temporário em empresas urbanas e sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros, em 23 de março de 2017, a Câmara dos Deputados aprovou um projeto de lei que alterava alguns dos dispositivos desta lei, era o PL nº 4.302/98.

Quando enviado à Câmara anteriormente, em 1998, conforme Nota Técnica nº 175 do DIEESE, esse projeto “tratava da ampliação do *Contrato de Trabalho Temporário*, mas, posteriormente, foi modificado para regular as empresas que intermedeiam a contratação de trabalhadores temporários”.<sup>16</sup> Em 2008 houve a última tramitação desse projeto de lei, entretanto, antes, em 2003, devido à pressão das centrais sindicais, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva havia solicitado o seu arquivamento junto à Câmara dos deputados, solicitação essa que nunca foi colocada em votação.

Após ser aprovado o projeto de lei, este foi sancionado com três vetos pela presidência da República, em 31 de março, vindo a se tornar a Lei nº 13.429/2017.

### 3 Aprovação da Lei nº 13.429/2017

O advento da Lei nº 13.429/2017 trouxe ao arcabouço jurídico a regulamentação da terceirização para além do entendimento dos tribunais, ou seja, das súmulas. Houve a positivação de uma lei geral que regulamenta a terceirização e o trabalho temporário. Ela alterou dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário, e também definiu parâmetros legais para a

<sup>15</sup> CAVALCANTE, Jouberto; JORGE NETO, Francisco. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas: 2015. p. 140.

<sup>16</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 175, abril de 2017. p. 2. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

prestação de serviços a terceiros. Além disso, ela dá outras providências e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

O artigo 19B da Lei nº 13.429/2017 diz que essa não será aplicada nos casos de vigilância e transporte de valores, continuando essa modalidade de terceirização sendo regulada por legislação especial e subsidiariamente pela CLT. O trabalhador temporário também não se submete ao contrato de experiência, conforme o parágrafo quarto do artigo 10, previsto no artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outras alterações importantes dizem respeito ao objeto, às partes, à possibilidade de terceirização irrestrita, ao vínculo empregatício, bem como acerca das condições de trabalho oferecidas e sobre o prazo do contrato de trabalho, como será abordado a seguir.

### **a) Objeto, empresa tomadora e empresa prestadora**

O artigo 2<sup>o</sup><sup>17</sup> determina qual o objeto da empresa interposta, sendo esse o fornecimento de mão de obra à empresa tomadora de serviços. Isso constitui, claramente, a mercantilização do trabalho humano, algo veementemente combatido pela Organização Internacional do Trabalho. Tratar o trabalho humano como mercadoria incorre, também, no ferimento do princípio da valorização ao trabalho.

Enquanto isso, o artigo 4<sup>o</sup><sup>18</sup> estabelece quem pode intermediar a contratação de mão de obra temporária. Inicialmente chamada de Empresa Prestadora de Serviços, passando, agora, pela nova redação, passa a ser chamada de Empresa de Trabalho Temporário. Deve ser pessoa jurídica devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, obedecendo aos requisitos impostos pelo artigo 6<sup>o</sup><sup>19</sup> da mesma lei. Conforme a NT nº 175 do DIEESE:<sup>20</sup> essa definição viabiliza a chamada 'pejotização', que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa (artigo 4<sup>o</sup> e de modo ainda mais evidente, no segundo parágrafo do artigo 4<sup>o</sup>-A). Não se admite que a administração pública possa oferecer intermediação de serviços.

<sup>17</sup> Art. 2<sup>o</sup> da Lei nº 13.429/2017: Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

<sup>18</sup> Art. 4<sup>o</sup> da Lei nº 13.429/2017: Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

<sup>19</sup> Art. 6<sup>o</sup> da Lei nº 13.429/17: São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

<sup>1</sup> - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

<sup>II</sup> - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

<sup>III</sup> - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$100.000,00 (cem mil reais).

<sup>20</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 175, abril de 2017. p. 8. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

Cumpra-se observar o parágrafo primeiro<sup>21</sup> do artigo 4º-A, acrescido pela Lei nº 13.429/2017, que dá margem à empresa tomadora para contratar empresa interposta que subcontrate outra empresa destinada à contratação de mão de obra, configurando, assim, até uma quarteirização e não apenas terceirização. Esse é outro exemplo do desmonte das garantias do trabalhador, uma vez que, diante de uma ação trabalhista, o recebimento dos créditos inadimplidos se dificultaria enormemente.

**b) Terceirização irrestrita**

Observa-se, também, por meio da lei, a ampliação das hipóteses do trabalho temporário, que, inicialmente, só ocorria nos casos de substituição transitória de pessoal da empresa tomadora. A lei acresce a possibilidade de utilização dessa modalidade quando houver necessidade de demanda complementar, entretanto, deixa de definir os parâmetros para tanto, visto que o conceito de demanda complementar é muito vago, abrangendo muitas hipóteses, como quando há imprevisibilidade ou quando for caso de demanda intermitente ou sazonal.

Além disso, alterou também o cerne do trabalho terceirizado, visto que o parágrafo terceiro do artigo 9º traz o que talvez seja a maior mudança no que se refere ao tipo de atividade, que é a possibilidade expressa de contratação de trabalhador temporário para desenvolvimento de atividades-fim, ou atividades fundamentais. Conforme a redação original (Lei nº 13.429/2017, art. 9º, §3º). “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”.

Essa possibilidade alargou o entendimento antes obtido, onde, pela leitura da Súmula nº 331 do TST, só era legal a contratação para desenvolvimento de atividades-meio, ou periféricas. Trouxe a possibilidade do que se configura como terceirização irrestrita.

**c) Condições de trabalho**

Os trabalhadores terceirizados são destinatários dos mesmos direitos garantidos no artigo 7º da Constituição, contudo, não contam com os mesmos direitos previstos em norma coletiva, pois não se encontram vinculados a nenhum sindicato da atividade que exerce. Conforme Graça Druck:<sup>22</sup> há um processo de dispersão dos sindicatos, pois a depender das atividades terceirizadas de uma empresa, trabalhadores que trabalham numa mesma unidade produtiva estão representados por cinco ou até seis sindicatos, fragilizando as lutas sindicais e até criando, muitas vezes, uma competição entre os próprios sindicatos.

<sup>21</sup> Dispõe o §1º do artigo 4º-A da Lei nº 13.429/2017: A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

<sup>22</sup> DRUCK, 2016, p. 39.

O parágrafo terceiro do artigo 5<sup>a</sup>-A<sup>23</sup> impõe à empresa tomadora o fornecimento das mesmas condições de saúde e de segurança dispensados a seus empregados diretos, aos trabalhadores terceirizados, independentemente se o trabalho é prestado dentro da empresa ou em outro lugar. Entretanto, é facultada à empresa contratante a possibilidade de disponibilizar outro local destinado ao refeitório dos trabalhadores terceirizados, podendo esse ser um refeitório acoplado, por exemplo.

A evidente discriminação que isso pode causar fere o princípio da isonomia, uma vez que ela pode dispensar tratamento mais confortável para os seus empregados diretos em detrimento dos trabalhadores terceirizados. Isso acaba por promover a discriminação entre os próprios trabalhadores, visto a diferenciação de tratamento dentro do posto de trabalho, correndo estes o risco de serem rebaixados pelos colegas que são contratados diretamente pela empresa.

Destarte também discorrer acerca da determinação legal de reservar vagas para deficientes físicos, visto que essa lei não se insere ao emprego, mas unicamente ao posto de trabalho. O perigo de que a exceção da adoção da terceirização se torne regra coloca o deficiente diante de inconstância, vez que o legislador deixa de estipular o percentual mínimo e máximo de trabalhadores terceirizados e, inclusive, de estipular vagas reservadas a portadores de deficiência.

#### **d) Vínculo**

A terceirização fere a personalidade, pois não há pessoalidade, sendo essa uma maneira de afastar a possibilidade de relação de emprego e dismantelar a formação de vínculo trabalhista para fins de qualquer eventual ação que o reclamante poderia mover futuramente. A própria Lei nº 13.429/2017 traz isso expresso em seu artigo 10, quando diz que “qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário”.

Quem admite e assalaria o trabalhador temporário é a empresa prestadora de serviços, entretanto, a subordinação se dá com a empresa tomadora. Ficou determinado que não há a existência de vínculo empregatício entre esses, mesmo que a empresa tomadora tenha que, posteriormente, responder subsidiariamente pelas verbas trabalhistas inadimplidas pela empresa interposta. Isso fortalece a intermediação da mão de obra, pois oferece comodidade à empresa tomadora, uma vez que ela se escusa de obrigações principais da relação de emprego.

<sup>23</sup> Artigo 5<sup>a</sup>-A da Lei nº 13.429/2017: §3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

**e) Contrato**

Importante salientar o artigo 9º da Lei nº 13.429/2017, que determina a forma de contratação do trabalho temporário. Deve essa ser solene, ou seja, por escrito, contendo requisitos como a qualificação das partes, o motivo da contratação, o prazo determinado, o valor da prestação de serviços, as condições de saúde e segurança e, por fim, deve-se especificar o tipo de trabalho a ser desenvolvido.

O parágrafo primeiro do artigo 10<sup>24</sup> traz o prazo para a celebração do contrato que, anteriormente, pela redação da Lei nº 6.019/1974 previa 3 (três) meses prorrogáveis, mediante autorização do Ministério do Trabalho. Agora, a Lei nº 13.429/2017 conta com o prazo de 180 dias, prorrogáveis por mais 90, não devendo ultrapassar o máximo de 270 dias, consecutivos ou não, para o mesmo contrato. Apesar dessa salvaguarda posta pela lei, isso não demonstra ser suficiente para a solução dos problemas acarretados pela precarização. Um contrato que finda antes de alcançar esse prazo máximo, podendo ser de 250 dias, por exemplo, não precisa respeitar esse lapso temporal de 90 dias.

Posto isso, cumpre analisar quais são os níveis de precarização que a terceirização apresenta.

## 4 Precarização das relações laborais

A terceirização, desde a sua concepção, se mostrou altamente perigosa aos interesses do indivíduo como trabalhador e como pessoa dotada de dignidade. A Lei nº 13.429/2017 promove flexibilização de bens jurídicos que deveriam ter sua tutela amplamente resguardada pelo Estado, além de ferir princípios que constituem o alicerce para uma sociedade minimamente igualitária.

Ela ataca o mundo do trabalho no Brasil e é resultante de um processo de globalização e de políticas neoliberais, ambas altamente perniciosas ao trabalhador. De acordo com decisão proferida pelo TST em 2011, a terceirização nos moldes da Súmula nº 331 já se mostrava contrária ao princípio da valorização do trabalho e da isonomia, observa-se conforme disposto na ementa:

<sup>24</sup> Art. 10 da Lei nº 13.429/2017: Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

<sup>§1º</sup> O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

<sup>§2º</sup> O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no §1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

<sup>§4º</sup> Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

<sup>§5º</sup> O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

ISONOMIA. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. A terceirização, pela forma com que é realizada no Brasil, resulta em um padrão de contratação de força de trabalho sumamente inferior àquele que caracteriza o trabalhador submetido a contrato empregatício clássico. Há, com essa fórmula, uma inegável precarização do trabalho humano, que não é tolerada pelo ordenamento jurídico pátrio, uma vez que o art. 5º, caput e inciso I, combinado com o art. 7º, inciso XXXI, todos da Constituição Federal, autorizam uma interpretação isonômica mais avançada no sentido da impossibilidade de discriminação entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em categoria ou função equivalentes na empresa.<sup>25</sup>

Apesar do pouco tempo de aprovação da Lei nº 13.429/2017, as experiências e dados que já existiam acerca da terceirização, conforme a Súmula nº 331, nos autorizam dizer que a precarização é um efeito irremediável da terceirização irrestrita.

Para a obtenção de dados acerca da precarização das relações laborais causada pela terceirização, não foi possível o acesso ao Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), conforme pesquisa desenvolvida pelo DIEESE, constante na Nota Técnica nº 172, de março de 2017:

O Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) é a principal fonte de dados primários que permite identificar com clareza os trabalhadores terceirizados dos não terceirizados. Entretanto, o Governo Federal não disponibiliza o acesso de nenhuma instituição de pesquisa a essa base de dados, apesar de terem sido feitas inúmeras tratativas nesse sentido.<sup>26</sup>

Contudo, a pesquisa levantada na NT nº 172 do DIEESE foi elaborada com base na *Relação Anual de Informações Sociais (Rais)* e na *Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)*. Conforme o estudo, a terceirização se faz presente em atividades como apoio e manutenção, serviços de preparação e reparo, além de outras onde ela incide visivelmente, como é o caso da construção civil, serviços de engenharia, teleatendimento e confecção fabril. De acordo com a Nota Técnica nº 172:

No caso da construção civil, a inclusão no rol das atividades tipicamente terceirizadas se justifica pelas inúmeras evidências de terceirização e mesmo de quarteirização nos canteiros de obras. Além disso, é uma atividade que exemplifica com bastante clareza a distinção entre atividade-meio e atividade-fim em processos produtivos fragmentados, questão central na discussão recente sobre terceirização.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 331*. Brasília: Diário de Justiça da União, 2011.

<sup>26</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 2. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

<sup>27</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 3. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

A terceirização como forma de contratação é presença constante no mercado de trabalho. Os dados levantados pela pesquisa mostram que “em 2014, havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, essas últimas respondem por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formais no Brasil”.<sup>28</sup>

O estudo apresentou, ainda, índice acerca do rompimento de vínculos e da consequente rotatividade. Ela mostra que, nas atividades tipicamente contratantes, de cada 100 vínculos ativos, ao final de 2014, mais de 40 foram rompidos, enquanto que nas atividades tipicamente terceirizadas a relação que se dá é de 80 vínculos rompidos de 100 vínculos ativos. Sobre isso, a NT nº 172 pondera:

Esse indicador reflete a qualidade dos postos de trabalho, pois diz respeito à maior ou à menor estabilidade do posto de trabalho. Quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor a estabilidade, portanto, menor a qualidade do posto de trabalho.<sup>29</sup>

Isso reforça a ideia de que a terceirização não subsiste a uma análise constitucional, visto que não atende a finalidade social do trabalho, deixando de atender a continuidade da relação de emprego, cria postos de trabalho que não promovem a inserção do trabalhador ao emprego.

O trabalhador terceirizado acaba por se acostumar com a mudança repentina de trabalho, se conformando com a ideia de que é melhor ter um trabalho visivelmente prejudicado pelo decréscimo de direitos e garantias, do que não ter nenhum trabalho. Além disso, ainda é perceptível, conforme o estudo, que a remuneração é diferente para os trabalhadores terceirizados. Tendo como base os anos de 2007 a 2014, a diferença girava em torno de 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”.<sup>30</sup> Essa diferença se dá pela correlação com a duração do vínculo de emprego, como mostra a NT nº 172:

Observa-se, claramente, que nas atividades tipicamente contratantes, existe forte correlação entre a duração do vínculo de emprego e níveis de remuneração mais elevados. Tal correlação não se verifica em relação aos vínculos nos setores tipicamente terceirizados.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 4. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

<sup>29</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 6. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

<sup>30</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 23. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

<sup>31</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 14. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

Isso fere a isonomia salarial, onde o exercício de mesma função é permitido, entretanto, a remuneração pode ser diferente. Os créditos trabalhistas recebem tratamento diferente também, vez que o terceirizado cobra primeiramente da empresa interposta e apenas diante de não pagamento é que se estabelece a responsabilidade da empresa tomadora, respondendo esta apenas subsidiariamente. Enquanto isso, o empregado direto pode cobrar diretamente da empresa a qual é subordinado.

Continuando, há de se falar também sobre os casos de acidente de trabalho, cujo índice é alarmante. O percentual que incorre acerca dos afastamentos por acidentes de trabalho se mostra muito maior nas atividades tipicamente terceirizadas do que nas contratantes, chegando a, segundo a pesquisa, 9,6% contra 6,1%. Conforme NT nº 172:

Os dados revelam que a partir do 20º centésimo de remuneração (até 1,3 salário mínimo), a participação dos afastamentos por acidente de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizadas do que nas tipicamente contratantes, chegando a ser duas vezes mais alta, em alguns casos.<sup>32</sup>

Em síntese, considerando o ano de 2014, foi verificado pela pesquisa que nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. Com efeito, acerca da aprovação da Lei nº 13.429/2017, o estudo levantado pela NT nº 172 já advertia que,

se isso ocorrer, poderá haver uma piora na própria distribuição de renda do país, além do aumento da insegurança entre trabalhadores, num momento de agravamento da recessão e em que o governo federal propõe reformas institucionais restritivas de direitos, como a previdenciária e a trabalhista.<sup>33</sup>

De acordo com a Lei nº 13.429/2017, a terceirização fere o disposto no artigo 3º, inciso IV, da Constituição “IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, ao promover discriminação do trabalhador terceirizado. Além disso, os princípios da valorização do trabalho, da proteção e da vedação ao retrocesso não são devidamente respeitados.

A dignidade do trabalhador, observando-se o mínimo existencial, é relativizada, o direito a uma relação de emprego saudável e equilibrada não existe, o trabalhador

<sup>32</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 17. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

<sup>33</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. p. 24. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

vende sua mão de obra por período determinado pelo empregador. Conforme explanação de Maurício Godinho Delgado:

[...] a fórmula terceirizante, se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país. Reduzir a terceirização a simples mecanismo de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal fórmula de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea.<sup>34</sup>

A terceirização acaba rebaixando o trabalho humano à condição de mera mercadoria. Observou-se também que a Lei da Terceirização não se mostra adequada a esses parâmetros, vez que dispõe de artigos que permitem a precarização das relações laborais. Conforme afirma Amauri Mascaro Nascimento, fazendo menção à posição de Orlando Teixeira da Costa (1929- 1998), ex-ministro do Tribunal Superior do Trabalho, “[...] a flexibilização pode agravar a condição dos hipossuficientes sem contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho”.<sup>35</sup>

Com o intuito de regulamentar a terceirização, a Lei nº 13.429/2017 trouxe inúmeras incertezas, tais como a questão da segurança laboral, da representatividade por sindicatos, das condições de trabalho, da arrecadação previdenciária, entre outras. Isso mostra que o legislador deixou o trabalhador terceirizado à mercê do mercado de trabalho capitalista.

## Conclusão

Por todo o exposto, o presente trabalho teve por finalidade responder ao questionamento específico acerca de como a terceirização afeta o universo do trabalho, servindo de instrumento à sua precarização.

O mundo cada vez mais globalizado, de lucratividade a qualquer custo e da defesa do neoliberalismo, características de um capitalismo devastador, tornou-se cenário propício para a aprovação da Lei nº 13.429, em 2017. A ideia de que a terceirização aumentaria os postos de trabalho e regulamentaria essa atividade que há muito já era praticada endossou o discurso em sua defesa. Entretanto, observa-se o quão pernicioso ela é ao trabalhador, quando traz, explicitamente, a flexibilização de bens primários, atenuando direitos sociais em prol do desenvolvimento econômico.

Apesar do pouco tempo de aprovação da Lei nº 13.429/2017, as experiências e dados que já existiam acerca da terceirização no âmbito privado, conforme a

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. 2014, p. 133.

<sup>35</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 78.

Súmula nº 331, nos autorizam dizer que a precarização é um efeito irremediável da terceirização irrestrita. Observa-se, por exemplo, o caso da contratação de mão de obra para o desenvolvimento de atividades-fim. Antes, isso não era permitido, pois se caracterizava como ilícito, entretanto, a Lei nº 13.429/2017 passou a admitir que ocorresse a contratação de mão de obra para atividades-meio e fim.

Isso ocasiona a perda de direitos por parte do trabalhador e, conseqüentemente, favorece a precarização das relações laborais. O trabalhador, ao ser contratado como terceirizado, abre mão de inúmeras garantias asseguradas ao empregado contratado diretamente. Ocupando postos de trabalho, esse trabalhador não tem garantia de continuidade, ele não é inserido na relação de emprego, sua personalidade é suprimida e seu trabalho não atende às suas finalidades, visto que é categorizado como mercadoria.

Cabe ressaltar ainda, o enfraquecimento da força sindical, visto que o trabalhador terceirizado, por ser contratado para exercer diversas funções, não consegue se identificar com nenhum sindicato, acarretando uma perda significativa na luta por sua proteção.

Posto isso, todo o exposto corrobora com a tese de que a terceirização serve de instrumento à precarização das relações de trabalho. De acordo com os dados obtidos, os números correspondentes à precarização são muito maiores nas atividades onde a terceirização é comum, sendo os trabalhadores terceirizados muito mais afetados pelas medidas por ela imposta.

A visível diferença nas condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores terceirizados possibilita uma rotatividade muito maior, trazendo incerteza e insegurança a esses trabalhadores, forçando-os a aceitar salários menores. A diferença salarial entre empregados diretos e trabalhadores terceirizados é outro fator de precarização, além disso, este também é prejudicado quando precisa interpor ação trabalhista, presumindo-se que a empresa interposta geralmente é de pequeno porte, o que dificulta o recebimento das verbas correspondentes.

Em suma, concluiu-se que a terceirização ocasiona a precarização da relação de trabalho. O trabalho desenvolvido em situação prejudicial ao trabalhador pode ocasionar perdas significativas, além da notória discriminação ao categorizar o trabalhador terceirizado como de segunda classe. Mesmo com a tentativa de regulamentação, concluiu-se que o legislador falhou ao criar uma lei que enfraquece ainda mais a proteção ao trabalhador.

---

#### **Outsourcing as a tool for precarious industrial relations**

**Abstract:** In the light of the fundamental rights guaranteed in the 1988 Constitution, as well as of the guiding principles of law, this paper analyzes the outsourcing process. The study was carried out through the doctrinal elucidations on the subject, making it possible to know its genesis and incorporation into the universe of labor law, attending to the field to private relations, as well as its meaning in the legislation. It justifies its importance in view of the advent of Law nº 13.429/17, which extends the possibility of outsourcing, leading to non-observance and even the decrease of some rights for the worker. This all corroborates with the thesis that outsourcing is an instrument by which the

precariousness of labor relations can be observed, demonstrated through the indices brought in the last chapter. Secondly, it was shown that Law nº 13.429/17 was approved at a time of effervescence, due to a crisis in the governmental structure, where the State has chanced the dismantling of several rights pertaining to the worker.

**Key words:** Fundamental rights of 2nd dimension. Production models. Precariousness. Outsourcing.

## Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, 05 out. 1988.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 04 jan. 1974.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 17 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. *Diário Oficial da União*, Brasília, 31 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 256*. Brasília: Diário de Justiça da União, 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 331*. Brasília: Diário de Justiça da União, 2011.

CAVALCANTE, Jouberto; JORGE NETO, Francisco. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas: 2015.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO. *Assembleia Nacional Constituinte da França revolucionária*, 1789.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2006.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 172, março de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota técnica*, nº 175, abril de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>. Acesso em 18 mai. 2018.

DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Caderno CRH*, Salvador, n. 37, p. 11-22, jul./dez. 2002.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. *Manifesto do partido comunista*. Ed especial. Martin Claret: Vozes, 2014.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. *A ideologia alemã*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FERREIRA, Francisco; QUADROS, Jouberto. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, Gilmar Ferreira *et al*. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

SLAIBI FILHO, Nagib. *Direito constitucional*. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SOUZA, Jessé. *A elite do atraso*. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

SOUZA, Marcelo Papaléo. *A nova lei de recuperação e falência e as suas consequências no direito e no processo do trabalho*. São Paulo: LTR, 2006.

VECCHI, Ipojucan. *Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2014. v. 1.

VECCHI, Ipojucan. *Terceirização, trabalho temporário e o novo marco regulatório: Comentários de acordo com a Reforma Trabalhista*. Curitiba: Juruá, 2017.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CAMARGO, Bruna Ortiz. Terceirização como instrumento de precarização das relações laborais. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 36, p. 9-30, jan./mar. 2020.

---