



**MARCELA VILLELA GRANHA**

**A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO  
DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO PERANTE OS  
PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E NORTEADORES DO  
DIREITO DO TRABALHO**

**LAVRAS-MG  
2019**

**MARCELA VILLELA GRANHA**

**A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE  
TRABALHO PERANTE OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E NORTEADORES  
DO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Me Daniel Teixeira Silva  
Orientador

**LAVRAS – MG  
2019**

**MARCELA VILLELA GRANHA**

**A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE  
TRABALHO PERANTE OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E NORTEADORES  
DO DIREITO DO TRABALHO**

**OUTSOURCING AS A WAY OF PRECARIZING LABOR CONDITIONS UNDER  
CONSTITUTIONAL AND LABOR LAW PRINCIPLES**

Monografia apresentada à Universidade  
Federal de Lavras, como parte das exigências  
do Curso de Direito, para a obtenção do título  
de Bacharel.

APROVADA em 02 de abril de 2019  
Prof. Me. Daniel Teixeira Silva  
Prof.<sup>a</sup> Ma. Thamiris Evaristo Molitor

Prof. Me Daniel Teixeira Silva  
Orientador

**LAVRAS – MG  
2019**

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, Paulo e Cláudia, por nunca terem medido esforços para ver esse sonho realizado.

Aos meus irmãos Gabriel, Manoela e Fernando, por toda cumplicidade e união. À minha avó, Susana, por todo o suporte.

Ao meu orientador Daniel, pelo auxílio, paciência e por compartilhar seus conhecimentos para o desenvolvimento desta pesquisa.

À República Joia Rara, por terem tornado todos esses anos mais leves e felizes.

Às Canelas do Direito, pela parceria de estudo.

A todos os familiares e amigos que passaram pelo meu caminho durante esses anos e tanto contribuíram com meu crescimento pessoal e profissional.

Minhas conquistas são de todos vocês.

## RESUMO

Partindo-se do pré-questionamento se a terceirização é capaz de flexibilizar a atividade da empresa sem precarizar as condições de trabalho e ferir a dignidade humana, com o presente trabalho pretende-se entender o funcionamento da terceirização e discutir seus impactos na relação de trabalho do empregado terceirizado. Entende-se que o trabalho terá grande valia, considerando-se o atual cenário do Direito do Trabalho - com as recentes aprovações das Leis 13.429 e 13.467, em 2017 - e a expansão rápida e feroz da terceirização para todos os ramos do trabalho. Para tanto, serão utilizados, entendimentos doutrinários, artigos científicos e a legislação brasileira aplicável ao tema.

**Palavras-chave:** Terceirização. Precarização. Sindicatos. Princípios. Dignidade Humana

## **ABSTRACT**

Starting from the pre-questioning whether outsourcing is able to flexibilize the company's activity without making working conditions precarious and harm human dignity, this present work it is intended to understand the functioning of outsourcing and discuss its impacts on the employment relationship of the outsourced employee. It is understood that the work will have great value, considering the current scenario of Labor Law - with the recent approvals of Laws 13.429 and 13.467 in 2017 - and the rapid and fierce expansion of outsourcing to all branches of work. To this end, it will be used doctrinal understandings, scientific articles and brazilian legislation applicable to the subject.

**Keywords:** Outsourcing. Precariousness. Unions. Principles. Human dignity.

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
2	<b>ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>9</b>
2.1	<b>Etimologia e conceito.....</b>	<b>9</b>
2.2	<b>Histórico legislativo e jurisprudencial .....</b>	<b>11</b>
3	<b>ALGUMAS VERTENTES DA PRECARIZAÇÃO E O PAPEL DOS SINDICATOS.....</b>	<b>17</b>
3.1	<b>A precarização está em todo lugar .....</b>	<b>17</b>
3.2	<b>Organização sindical e terceirização: o ciclo da precarização .....</b>	<b>19</b>
4	<b>A TERCEIRIZAÇÃO E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ORIENTADORES DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
4.1	<b>Princípio da Proteção .....</b>	<b>23</b>
4.2	<b>Princípio da Indisponibilidade de Direitos.....</b>	<b>24</b>
4.3	<b>Princípio da continuidade das relações de emprego .....</b>	<b>25</b>
4.4	<b>Terceirização: uma afronta aos Fundamentos da República declarados na Constituição Federal de 1988.....</b>	<b>26</b>
5	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>28</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>29</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história do Brasil, o ordenamento jurídico passou por diversas transformações em todas as suas searas. E desde o século passado, especialmente, vem recorrentemente se moldando para atender as necessidades da economia e dinamização da sociedade.

Assim o foi com o tratamento legislativo dado ao casamento, com os entendimentos do Poder Judiciário acerca do casamento homoafetivo, com a criminalização do racismo, e a recente aprovação da Reforma da Previdência, atendendo a demandas econômicas, dentre outras incontáveis mudanças.

E não seria diferente dentro do campo do Direito do Trabalho. Como exemplo mais recente tem-se a Reforma Trabalhista, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, atendendo a demandas econômicas e da dinamização das formas e relações de trabalho.

As relações de trabalho e emprego se modificam a todo tempo, ampliando um rol de possibilidades de trabalho e formas de contratar. Na seara do Direito do Trabalho, assim aconteceu e ainda acontece com a terceirização.

Fenômeno relativamente recente no mundo do trabalho e mais ainda dentro da legislação trabalhista, a terceirização ganhou força como reaplicação do modelo fordista de produção, que começou a enfraquecer por volta dos anos 1960 e perdurou até o início dos anos 1970 (MORAES, 2008, p. 153), retomando aquele ideal de especialização da produção.

Contudo, contrapondo a rigidez fordista, a terceirização emergiu flexibilizando todo o processo produtivo e enfraquecendo os sindicatos, características marcantes no modelo de produção de acumulação flexível, sucessor do fordismo:

Do exposto, tem-se que uma das mais importantes mudanças trazidas pelo novo regime de acumulação diz respeito à fragmentação sistêmica das empresas, através da constituição de empresas-rede, centralizando a atividade-fim na empresa central e a reunião de uma série de empresas satélites à sua volta, realizando atividades que antes eram realizadas dentro do próprio negócio, gerando o fenômeno denominado “terceirização” ou “externalização”. (MORAES, 2008, p.157 apud CARELLI, 2003, p. 57-58)

Ao final do século XX, disseminou-se pelos mais diversos setores do trabalho como forma de redução dos custos com mão-de-obra e, portanto, redução dos custos de produção.

Atualmente com legislação própria, a terceirização não foi regulamentada no ordenamento brasileiro desde suas primeiras manifestações. Suas expressões normativas mais



fortes surgiram nos anos 2000, com a edição da Súmula 331 do TST, em substituição ao Enunciado 256, e recentemente com a Lei 13.429 (conhecida como Lei de Terceirização), em 2017.

Diante da tamanha importância alcançada pela terceirização e dos reflexos gerados para os trabalhadores terceirizados, o presente trabalho se propôs a estudar os reflexos dessa forma de contratação na qualidade da relação de trabalho e das condições de trabalho, bem como a analisar tais reflexos perante os princípios do Direito do Trabalho e as diretrizes Constitucionais.

Para tanto, em um primeiro momento serão abordadas a etimologia e o conceito de terceirização e será traçado um panorama acerca da evolução das normas que regem a terceirização.

Em sequência, pretende-se demonstrar como essa forma de contratação é capaz de precarizar as condições de trabalho, prejudicando o trabalhador em prol do lucro do empregador, e também de enfraquecer a união sindical.

Por fim, tais questões serão contrapostas à luz dos princípios do Direito do Trabalho e das diretrizes constitucionais, a fim de propor uma forma de minimizar os efeitos da terceirização.

## **2 ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO**

### **2.1 Etimologia e conceito**

O termo terceirização vem do verbo terceirizar, que por sua vez deriva do vocábulo latino *tertium*, que significa terceiro, numeral ordinal de três. Enquanto na maioria dos países a terceirização é a tradução da palavra subcontratação, como *outsourcing*, no inglês, Martins (2008, p. 168), assim como Delgado (2016, p. 488) esclarecem que no Brasil a terceirização não está registrada nos vocabulários por advir de um neologismo oriundo da palavra terceiro, indicando um terceiro fora da relação entre duas empresas.

Esse terceiro, como explica Ramos (2001, p. 48), pode significar tanto uma pessoa alheia a uma relação jurídica, quanto intercessor, intermediário. Na terceirização, objeto do presente trabalho, esse terceiro não corresponde ao terceiro alheio à relação jurídica, mas sim ao intermediário, terceiro em relação à empresa tomadora de serviços.

O conceito de terceirização aqui trabalhado diverge de alguns doutrinadores e também do conceito encontrado em alguns dicionários: uns tratam o terceiro como aquele que não faz

parte da relação jurídica, e outros tratam a terceirização como a transferência organizacional das atividades não essenciais de uma empresa-atividades meio-, para que ela disponha de mais recursos para a atividade fim.

Contudo, se o fosse o terceiro tratado como indivíduo fora da relação jurídica “inexistiria terceiro quando houvesse intermediação de mão de obra, posto que o intermediário seria parte da relação jurídica” (MACHADO, 2008, p. 79).

Esta definição não vislumbra a terceirização da atividade fim, de extrema importância para a análise do fenômeno da terceirização, além de limitar a razão de tal transferência a disposição de mais recursos para a atividade fim, enquanto há diversas outras razões interligadas (como flexibilização da empresa pela especialização, desburocratização da relação de trabalho).

Sendo assim, interessam, para este trabalho, as definições de terceirização que abarcam a figura do terceiro no sentido de intermediário e que acolhem tanto a terceirização da atividade meio quanto da atividade fim, para que se possa analisar a terceirização em suas duas formas. Nesse sentido, Filgueiras e Cavalcante (2015, p.17) entendem que “a terceirização é generalizadamente conceituada como a transferência de parte do processo produtivo de uma empresa, a contratante, para por outra organização (normalmente classificada como pessoa jurídica -a contratada ou “terceirizada”.

A terceirização é, portanto, uma forma organizacional em que a empresa descentraliza sua atividade e transfere parte ou partes de sua execução aos trabalhadores de outra empresa, como se a empresa contratante inserisse a terceirizada dentro de si. Desse modo, os trabalhadores terceirizados têm seu vínculo de emprego com a contratada e não com a tomadora contratante.

Entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços forma-se um contrato de natureza civil, enquanto o contrato de trabalho forma-se apenas entre a prestadora de serviços e o trabalhador.

Portanto, sua essência é a de uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviços (empregador) e a empresa tomadora (contratante dos serviços). Sobre essa relação, Delgado (2017, p. 488), descreve:

[...] a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista:

o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Em termos práticos, é uma estratégia das empresas que objetiva reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional. (KREIN, 2007, p.188)

Nota-se que a redação dada pela Lei 13.467/17 ao art. 4º-A da Lei 6.019/74 -lei essa que antes tratava somente do trabalho temporário, e desde 2017 abarca também o tema da terceirização, em virtude das alterações acrescentadas com a Lei 13.429/17 e 13.467/17, conhecidas respectivamente como Lei de Terceirização e Reforma Trabalhista- engloba na terceirização a transferência de qualquer atividade, mesmo a atividade fim:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)<sup>1</sup>.

Adiante, imperioso analisar as alterações na legislação e na jurisprudência acerca da terceirização.

## 2.2 Histórico legislativo e jurisprudencial

A terceirização é fruto da busca por solucionar uma contradição histórica na dinâmica do trabalho no início do capitalismo industrial: a de ter de reunir para produzir, mas acabar por unir os trabalhadores afetivamente a ponto de gerar demandas e provocar reivindicações.

Tal contradição surgiu com a superação da dinâmica feudal de trabalho, que sucedeu outra nova:

Essa realidade começou a mudar a partir do século XV ou XVI, com as revoluções científica, agrícola e comercial, sucedendo-se e interagindo-se entre si. Pouco a pouco, difundia-se uma nova ética - a do lucro - que acabou subvertendo os regimes de trabalho. As práticas de consumo também

---

<sup>1</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2019.

mudavam. O tempo se tornava precioso, transformava-se em dinheiro. Era preciso usá-lo *produtivamente*.” (VIANA, 2017, p.23)

Com a nova ética na dinâmica de trabalho, não mais de subsistência, mas de aproveitar ao máximo o tempo para produzir e lucrar mais, o empregador buscava os meios mais eficazes de otimizar sua produção.

Após várias experiências frustradas, o capitalista percebeu que para controlar seus empregados, produção e garantir que os produtos ficassem prontos no tempo certo, ele teria de reunir os trabalhadores em um mesmo local. Reunindo-os -enquanto corpos- numa fábrica, o capitalista conseguia fiscalizar a atividade do empregado, garantido que a matéria-prima e o tempo fossem bem aproveitados.

Ocorre que, a reunião de trabalhadores gerada pela fábrica acabava também por uni-los afetivamente. Convivendo durante toda a jornada diária de trabalho eles compartilhavam anseios, medos, angústias, tanto da vida pessoal como em relação ao ambiente de trabalho desgastante.

Unidos, eles passaram a vislumbrar os mesmos interesses, o que facilitaria o surgimento de revoltas e sindicatos e, assim, poderia ameaçar toda a organização que o capitalista conseguiu instituir no ambiente da fábrica.

Nesse contexto a terceirização emergiu como forma de superar essa contradição. Ela possibilitou ao capitalista produzir sem reunir trabalhadores e reunir sem unir, além de flexibilizar a empresa, melhorar e diversificar a produção, e não ter de lidar com a contratação de trabalhadores.

Nesse ínterim, a principal expressão de início da terceirização se deu nos Estados Unidos, após a recessão causada pela Segunda Guerra Mundial, e a partir daí se difundiu pelo mundo.

Atualmente, muito mais da ideia inicial de solucionar aquela contradição, o foco da terceirização é o de reduzir custos com mão-de-obra e especializar a produção.

No Brasil, seu ápice se deu próximo dos anos 90, como uma das formas de contratar que mais se difundiu. “A terceirização nos parece ter no Brasil um outro lugar na estrutura do mercado de trabalho, pois, nos últimos vinte anos da história do país, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) dos custos com a força de trabalho”. (MARCELINO, 2007, p. 338)

Os marcos legislativos da terceirização no Brasil são a Súmula 331 do TST, a Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), Lei da Terceirização (Lei 13.429/17) e Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17).

A Súmula 331 do TST, ainda em vigor, foi editada como revisão do Enunciado 256, que vigorou entre 1986 e começo dos anos 2000. Esse Enunciado foi criado para suprir omissão de Lei específica que regulasse a terceirização. O que se tinha até a edição do enunciado era a Lei do Trabalho temporário, Lei 6.019/74, e somente em 2017 foi promulgada uma Lei que tratasse especificamente da terceirização.

O Enunciado 256 permitia a terceirização somente nos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, enquanto a Súmula 331 ampliou o âmbito de permissão para serviços conservação e limpeza e outros que fossem especializados, ligados à atividade-meio da tomadora, além de trazer em sua redação atual disposições sobre a terceirização na Administração Pública:

#### **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**

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.<sup>2</sup>

A omissão legislativa que a Súmula buscava sanar foi suprimida com a vinda da Lei 13.429, que editou a Lei do Trabalho Temporário (6.019/74) trazendo disposições sobre a terceirização que iam de encontro ao teor da Súmula, como o artigo 5º-A, §5º, ainda vigente, que trata da responsabilidade subsidiária do tomador, e o art. 4º-A, que dispunha que “Empresa

---

<sup>2</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. In: **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**, 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em 15 jun. 2019.

prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”.

É nessa redação do art. 4º-A que se baseia o conceito de terceirização predominante na doutrina -e descartado inicialmente nesse trabalho-, que engloba como terceirização somente a transferência das atividades não essenciais da empresa (atividades meio).

Contudo, a Súmula 331 do TST, deixa de ter aplicação com a nova redação dada ao caput dos arts. 4º-A e art. 5º-A da Lei 6.019/74, trazidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17), que ampliam as hipóteses de terceirização que estavam contidas na Súmula.

Com a reforma, esses artigos passaram a ter a seguinte redação:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).<sup>3</sup>

A reforma trabalhista não trouxe muitas alterações, em termos de quantidade, à Lei Trabalho Temporário (Lei 6019/74), mas a alteração do art. 4º-A foi extremamente significativa, uma vez que coloca-se um fim na divisão entre atividade meio e atividade fim, ao passo em que se permite a terceirização de qualquer atividade, situação bastante prejudicial ao trabalhador, como será demonstrado mais adiante.

Após tal alteração, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, o STF decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo.

A ADPF com pedido de tutela de urgência foi interposta perante o STF pela ABAG – Associação Brasileira do Agronegócio em 2014, e sustentava que as decisões judiciais que vinham sendo proferidas na Justiça do trabalho estavam resultando na “restrição, limitação e impedimento à liberdade de contratação de serviços por empresas vinculadas ao seu quadro associativo”.

---

<sup>3</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 de jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em 14 jun. 2019

À época também ainda não haviam sido promulgadas as leis de Terceirização e a Reforma Trabalhista, de modo que a requerente contestava o teor da Súmula 331 do TST, sustentando, de forma geral, a necessidade da terceirização para concentrar os esforços da empresa em suas atividades fim, e que as decisões recentes proferidas na Justiça do Trabalho feriam aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, à livre concorrência, e a proteção à legalidade e liberdade, por inviabilizar a celebração de contratos de prestação de serviços.

O TST se manifestou no sentido de que em razão da inexistência de lei que regulamentasse a terceirização, a Súmula 331 veio para proteger os trabalhadores terceirizados e assegurar igualdade de tratamento e que a proibição de terceirizar a atividade-fim da empresa, constante na Súmula, decorreria da ausência de autorização expressa em lei para tanto.

O Tribunal julgou procedente o pedido e firmou a tese de que

[...] é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações.<sup>4</sup>

Já no Recurso Extraordinário 958252, interposto no ano de 2013 -época em que ainda não haviam sido promulgadas as leis de Terceirização e a Reforma Trabalhista- e que teve como recorrente a Celulose Nipo Brasileira S/A – CENIBRA e como recorridos o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região-Sitiextra, pretendeu-se analisar a constitucionalidade da Súmula n.º 331 do TST quanto à proibição da terceirização de atividades-fim e a responsabilidade do contratante pelas obrigações trabalhistas referentes aos empregados da empresa prestadora de serviços.

O recurso foi decidido em agosto de 2018, quando já vigoravam as leis 13.429/17 e 13.467/17, de forma que entendeu-se necessário fixar o entendimento do STF sobre a constitucionalidade da tese da Súmula n.º. 331 do TST quanto ao período anterior à vigência daquelas, além de deliberar a respeito da subsistência da orientação sumular do TST após a vinda das referidas leis.

---

<sup>4</sup>BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ARGUMENTO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (ACÓRDÃO), nº 324, Relator: Roberto Barroso, Brasília, DF, 30 de agosto de 2018, recurso 958252. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4620584>> Acesso em 24 nov. 2019.

Argumentou-se que é imprecisa a divisão entre atividades meio e atividade fim, além de incompatível com a economia moderna com vistas à maior eficiência; que os valores do trabalho e da livre iniciativa estão conectados e que não se pode valorizar apenas um deles, sendo a liberdade de organização dos cidadãos essencial para o progresso dos trabalhadores, devendo-se evitar intervenções desproporcionais e não razoáveis na economia; ainda, que a terceirização não abala a mobilização sindical dos trabalhadores; que a terceirização traz enormes benefícios aos trabalhadores, como redução do desemprego e aumento dos salários, permitindo erradicar a pobreza e reduzir desigualdades.<sup>5</sup>

Diante disso o STF fixou 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. (STF, Pleno, RE 958.252/MG, rel. min. Luiz Fux, j. 30/8/2018).

Tais julgamentos, assim como a fixação da tese de repercussão geral e as alterações promovidas em 2017 com as Leis 13.429 e 13.467, trazem um enorme prejuízo ao trabalhador, uma vez que ampliam as possibilidades de uma forma de contratação que precariza as condições de trabalho- como será demonstrado adiante-, além de dar margem para que se amplie a quantidade de empresas prestadoras de serviços que não são especializadas em uma atividade e não dispõem de recursos que as permitam melhorar as condições de trabalho de seus empregados.

Demonstra-se clara proteção maximalista à livre concorrência e livre iniciativa em detrimento da valorização do trabalho e da dignidade do trabalhador terceirizado ao entender que a terceirização não abala a mobilização sindical e traz grandes benefícios ao trabalhador ao possibilitar ampliação dos campos de trabalho, erradicar a pobreza e promover aumento salarial, o que não ocorre, como se verá adiante.

Sendo assim, é esse o cenário legislativo e jurisprudencial que rege a terceirização atualmente: as leis tratadas regulam a forma de contratação, as responsabilidades das partes e garantem algumas proteções ao trabalhador, mas, junto da tese de repercussão geral, acabaram

---

<sup>5</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 713.211 MINAS GERAIS (ACÓRDÃO), Relator: Luiz Fux, Brasília, DF, 13 de setembro de 2019, recurso 713211. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4952236>> Acesso em: 24 nov. 2019.



por difundir ainda mais a terceirização, situação desfavorável à classe dos trabalhadores terceirizados.

Importante diferenciar, antes de adentrar na parte seguinte do presente trabalho, a terceirização da mera intermediação de mão-de-obra. A diferença consiste que na terceirização a empresa prestadora exerce serviços especificados, enquanto na mera intermediação de mão-de-obra, vedada pela legislação, não há tal especialização e os trabalhadores terceirizados, por meio de empresa interposta, atendem necessidades específicas e temporárias da tomadora.

### **3 ALGUMAS VERTENTES DA PRECARIZAÇÃO E O PAPEL DOS SINDICATOS**

#### **3.1 A precarização está em todo lugar**

Conforme ilustrado, a terceirização emergiu como forma de evitar conflitos entre os empregados e de especializar a produção, permitindo que as empresas concentrassem seus esforços em suas atividades principais.

Contudo, foi crescendo a necessidade de reduzir custos de produção e enxergou-se a terceirização novamente como uma solução para os entraves do desenvolvimento capitalista. Como explica Druck, citado por Paula Marcelino:

Não há como contrapor “redução de custos” versus “qualidade, produtividade, competitividade”, pois, para se atingirem os novos padrões de competitividade, exigidos pela reordenação do mercado internacional, o “tripé” custos, qualidade e produtividade é o principal sustentáculo não somente da terceirização, mas do modelo japonês no seu conjunto; até porque o processo de melhoria de qualidade significa, geralmente, redução de custos. (MARCELINO apud DRUCK, 2012, p.334)

A problemática é que a redução dos custos de produção acarreta, inevitavelmente, a precarização das condições de trabalho e do trabalhador em si. Essa condição está enraizada nas mais diversas modalidades e etapas da relação de trabalho.

A mais visível delas é a redução salarial. Trabalhadores terceirizados possuem salários consideravelmente menores do que os não terceirizados, sendo que, muitas vezes, exercem as mesmas atividades que aqueles.

Segundo pesquisa do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), feita com base na RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), entre 2007 e 2014, a diferença salarial geral, sem especificar categorias, foi 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”<sup>6</sup>.

Os trabalhadores terceirizados também possuem jornadas de trabalho mais longas. Ainda segundo a mesma pesquisa da DIEESE, no ano de 2014 verificou-se que 85,9% dos vínculos de trabalho dos terceirizados possuíam jornada entre de 41 a 44 horas semanais, enquanto somente 61,6% dos vínculos nas atividades tipicamente contratantes exerceram tal jornada.<sup>7</sup>

Outra vertente da terceirização é a que vai de encontro às ideias marxistas acerca da alienação do trabalhador em relação aos meios de produção e sua condição de ser humano. “O trabalhador terceirizado não se insere no contexto da empresa tomadora; é sempre deixado meio de lado, até para que não se diga que houve subordinação direta entre a tomadora dos serviços e o trabalhador.” (MAIOR, 2004, p.5)

Por fim, a vertente mais cruel da terceirização é a produção de grande quantidade de mortes e acidentes de trabalho. Ocorrem com maior frequência entre os terceirizados do que com os trabalhadores não terceirizados. Isso porque a forma mais simples de contratação, não amparada pelas mesmas negociações e acordos coletivos dos empregados diretamente contratados, não prevê as devidas medidas de segurança ou fornecimento de plano de saúde ao empregado. Ao mesmo tempo, o trabalhador terceirizado não detém o mesmo tipo de treinamento.

As tomadoras, mesmo quando o serviço é feito dentro de suas dependências, não investem em segurança (CUT, 2014, p.25)<sup>8</sup>, uma vez que não possuem o vínculo direto com o trabalhador terceirizado. As prestadoras, por sua vez, se isentam do investimento e do suporte dos riscos principalmente por não ter condições tecnológicas e econômicas de fazê-lo<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota técnica: 172. 2017.

<sup>7</sup> DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota técnica: 172. 2017.

<sup>8-9</sup> CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2019.

Dessa forma, o fato de as empresas prestadoras não terem condições de suportar tais riscos e o investimento na especialização do trabalho, é que as obriga a precarizar as condições de trabalho. (MARCELINO, 2007, p. 11)

Nesse sentido, Maior, citando Viana, complementa:

Aliás, a idéia de precarização é da própria lógica da terceirização, pois, como explica Márcio Túlio Viana, as empresas prestadoras de serviço, para garantirem sua condição, porque não têm condições de automatizar sua produção, acabam sendo forçadas a precarizar as relações de trabalho, para que, com a diminuição do custo-da-obra, ofereçam seus serviços a um preço mais acessível, ganhando, assim, a concorrência perante outras empresas prestadoras de serviço. (MAIOR, 2004, p. 3)

E o próprio Viana explica:

Naturalmente, quanto mais a pequena empresa explora o trabalhador, menor é o preço que cobra da grande pelo contrato. Desse modo, a grande empresa extrai mais-valia através da pequena. E mantém limpa a sua imagem, enquanto a outra faz o jogo sujo. (VIANA, 2003, p. 13)

Diante de tamanha negligência para com os trabalhadores terceirizados, emerge a indagação acerca do papel dos sindicatos na proteção desses trabalhadores, o que será tratado adiante.

### **3.2 Organização sindical e terceirização: o ciclo da precarização**

O fenômeno da terceirização tem ganhado espaço crescente nas discussões dentro do Direito do Trabalho, especialmente após as recentes alterações legislativas. E quando se trata do assunto, é inevitável a abordagem da organização sindical entre os trabalhadores terceirizados e os de quadro permanente.

A ação sindical é uma forma importante de proteção e de luta por direitos trabalhistas, e assim o deveria ser com os trabalhadores terceirizados, uma vez que a Constituição Federal determina, em seu artigo 8º, inciso III que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;” e em seu inciso VI que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”.

No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece como prerrogativas dos sindicatos a representação administrativa e judiciária dos associados, a celebração de

contratos coletivos de trabalho, a eleição de um representante para a categoria ou profissão, bem como a busca de soluções de conflitos junto ao Estado.

Destacam-se, ainda, como deveres, o de manter em seu quadro de pessoal um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe, sempre que possível, e também o dever de fundar e manter cooperativas e escolas de alfabetização.

Todavia, observa-se que, quando se fala de terceirização, o movimento sindical não consegue se organizar a ponto de conferir todo esse suporte ao trabalhador. Isso porque a terceirização fragmenta toda a produção e a rede de trabalhadores da tomadora, uma vez que a mesma empresa pode, na legislação atual, terceirizar tanto atividades meio quanto sua atividade fim.

Uma construtora, por exemplo, pode terceirizar a limpeza de seu escritório e contratar pedreiros de empresas diferentes. Qual sindicato protegerá esses trabalhadores? Seria o mesmo sindicato que protege o pessoal da limpeza e os pedreiros que são contratados diretamente, e não por empresa interposta?

O fenômeno da terceirização gera o enfraquecimento dos sindicatos e da proteção dada aos trabalhadores, ao passo em que aumenta a possibilidade de que eles sejam representados por sindicatos diferentes. Ao mesmo tempo, o enfraquecimento da representação sindical precariza as condições de trabalho dos terceirizados. É como um ciclo que sempre se repete, e no qual um fator leva ao outro. Nesse sentido, podem ser apontados pelo menos dois fatores para o enfraquecimento sindical.

O primeiro diz respeito à desunião como efeito da terceirização do trabalho. Esse efeito vem dos primórdios da terceirização, e refere-se à lógica de possibilitar que empresário “produzir sem reunir” trabalhadores e “reunir sem unir”.

A separação, ou divisão dos trabalhadores em classes diferentes - terceirizados e contratados diretamente -, faz com que haja uma disputa entre eles, e eles não se unam para reivindicar direito.

Os terceirizados acabam se enxergando como inferiores, uma vez que é notório que eles não recebem a mesma proteção, direitos, salários e estabilidade. Insere-se uma verdadeira concorrência entre os trabalhadores.

Apesar de hoje o foco da terceirização ser a redução de custos com a mão de obra, esse efeito da desunião não deixa de se fazer presente e constituir um verdadeiro ciclo: a terceirização gera a desunião, que por sua vez precariza as relações de trabalho; a precarização advinda da terceirização gera mais rivalidade.

Nesse sentido, ainda, Viana esclarece que:

[...] existe aqui um verdadeiro círculo vicioso – pois a terceirização, como dizíamos, conspira sempre contra o movimento sindical. Além de não reunir um coletivo estável e homogêneo, ela introduz a concorrência no interior da própria força de trabalho. (VIANA, 2017, p.98)

O segundo fator que enfraquece a organização sindical no âmbito da terceirização tangencia aspectos legislativos, quais sejam, os requisitos para a associação sindical presentes na Constituição Federal e na CLT. As mesmas leis que conferem deveres e atribuições aos sindicatos, também acabam por dificultar a união dos trabalhadores terceirizados e os de quadro permanente.

Isso porque a CLT estabelece a organização sindical através de categorias profissionais, entendidas, conforme art. 511, § 2º da CLT, como similaridade de “condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, [...]”.

Sendo assim, dentro de uma mesma fábrica onde há empregados terceirizados, existirão diferentes sindicatos representando os trabalhadores daquele estabelecimento. Ampliam-se, assim, o número de sindicatos diferentes protegendo trabalhadores que trabalham no mesmo local ou exercem a mesma profissão.

E com representações sindicais diferentes, também os acordos/convenções coletivas firmados para trabalhadores terceirizados será diferente daqueles firmados para a trabalhadores contratadores diretamente, uma vez que o sindicato dos terceirizados, mais enfraquecido, não terá parâmetros para negociar, agravando a desigualdade e a precarização do trabalho.<sup>10</sup>

Nesse sentido, Maior associa o enfraquecimento do movimento sindical com os efeitos da precarização já mencionados:

Os trabalhadores terceirizados, não se integrando a CIPAs e não tendo representação sindical no ambiente de trabalho, subordinam-se a trabalhar nas condições que lhe são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional. O meio-ambiente do trabalho, desse modo, é relegado a segundo plano, gerando aumento sensível de doenças profissionais. (MAIOR, 2003, p.5)

---

<sup>10</sup> CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2014, p. 30.

Afronta-se, portanto, todo um histórico de lutas trabalhistas e movimentos sindicais de séculos, que tantas conquistas trouxeram para os trabalhadores e tanto contribuíram com o Direito do Trabalho.

#### **4 A TERCEIRIZAÇÃO E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ORIENTADORES DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do Trabalho é fortemente influenciado por princípios, em uma lógica de proteção do trabalhador. Talvez porque o contexto histórico desse ramo do Direito esteja bastante atrelado a uma série de lutas trabalhistas, nas quais os trabalhadores buscavam proteção e direitos crescentes.

Nesse sentido, a terceirização bate de frente com a proteção dada ao trabalhador em âmbito Constitucional, em partes da CLT e, especialmente, nos Princípios do Direito do Trabalho, estejam eles positivados ou não.

A Constituição Federal de 1988 buscou recepcionar as garantias conquistadas nas lutas trabalhistas, com uma forte carga principiológica e protecionista.

E, considerando-se a CLT como a principal referência ao Direito de Trabalho, deveria ela exercer seu papel de proteger o trabalhador, em obediência também às orientações constitucionais; contudo, em um sentido praticamente contrário, observa-se que, por recepcionar a terceirização na forma como o faz atualmente- assim como a Lei 13.429/17-, ela não vem observando os princípios que orientam o Direito do Trabalho e exercendo esse papel de proteção ao trabalhador terceirizado.

Isso porque, as regulamentações da terceirização não exigem que ela contenha qualquer especialização, ou mesmo que ocorra somente de forma temporária, para substituição de um trabalhador permanente.

Quanto a essa questão, Maior explica que

O padrão jurídico criado desvinculou-se da função histórica do direito do trabalho, que é o da proteção do trabalhador. A perspectiva do Enunciado foi apenas a do empreendimento empresarial. Isto permitiu que a terceirização, que em tese se apresentava como método de eficiência da produção, passasse a ser utilizada como técnica de precarização das condições de trabalho (MAIOR, 2003, p.3)

Assim, enquanto as primeiras regulamentações da terceirização olhavam apenas para o empreendimento da empresa, hoje permitem a terceirização como forma de reduzir gastos às custas da precarização do trabalhador terceirizado, acompanhando, novamente, as demandas da

economia, ao passo em que fere os princípios trabalhistas e mancha toda uma história de luta por direitos trabalhistas.

Alguns dos princípios violados pela precarização advinda da terceirização e pela própria terceirização em si mesma, são o princípio da proteção, da indisponibilidade de direitos e da continuidade das relações de emprego.

Em âmbito constitucional, tem-se uma afronta à dignidade da pessoa humana, à justiça social e ao valor social do trabalho, tidos como fundamentos do Estado Democrático de Direito no artigo 1º das CRFB/88.

#### **4.1 Princípio da Proteção**

O princípio da proteção é fundamental ao Direito do Trabalho e deve incidir em todas as relações protegidas por esse ramo das ciências jurídicas. O empregado é subordinado ao empregador, sendo que essa subordinação não atinge tão somente a esfera jurídica, mas também uma dimensão material, ainda que para efeitos formais considere-se apenas a subordinação jurídica.

Além da desigualdade econômica, que por si só já gera a disparidade dentro da relação contratual, tal princípio também se justifica pela vulnerabilidade na produção de provas por parte do trabalhador.

Sendo assim, o referido princípio visa conferir uma igualdade substancial às partes de uma relação desigual, numa tentativa de nivelar o trabalhador frente ao empregador. Alinhando-se suas vertentes, tem-se que na hipótese de divergência de sentido de uma norma deve-se aferir a ela o significado que for mais favorável ao trabalhador; em uma multiplicidade de normas e fontes aplicáveis, deve ser adota que mais beneficiar o trabalhador, se tiverem vigência simultânea; e diante de uma condição revogada, optar por sua manutenção –direito adquirido-, se mais benéfica do que a condição posterior.

Não restam dúvidas de que o princípio da proteção é o principal orientador das relações de trabalho. Contudo, nas relações de terceirização esse princípio resta violado, posto que não se equiparam as condições das partes dentro do contrato.

Viola-se tal princípio, por exemplo, nos acordos e convenções coletivas de trabalho na medida em que o trabalhador terceirizado continua em uma posição de desvantagem, uma vez que o sindicato não possui poder de negociação quanto às cláusulas que tratam da terceirização.

Sendo assim, nesse aspecto não há a observância do princípio da proteção, ao passo em que não ocorre o nivelamento -ou a busca dele- da posição do trabalhador e do empregador dentro da relação contratual.

Isso reflete na redução salarial, que demonstra mais ainda a dependência do trabalhador terceirizado em relação ao empregador e àquele trabalho, na medida em que se sujeita a baixos salários.

O trabalhador paga um preço muito mais alto disponibilizando sua força de trabalho por baixo preço, enquanto o empregador enxerga e obtém com isso uma redução dos custos com mão de obra e produção.

A desvantagem do trabalhador nas negociações com o trabalhador terceirizado também reflete na segurança desse trabalhador no ambiente de trabalho. O empregador se aproveita da condição de terceirizado do empregado para lhe suprimir a segurança que deveria proporcionar, também visando a redução de custos.

#### **4.2 Princípio da Indisponibilidade de Direitos**

Com o intuito de proteger o trabalhador de ser influenciado pelo empregador a abrir mão de seus direitos, emergiu o Princípio da Indisponibilidade de Direitos, ou da Irrenunciabilidade de Direito. Ele sugere que não é dada ao trabalhador a possibilidade de dispor de seus direitos, uma vez que ele pode ser induzido a erro pelo empregador a aceitar determinadas condições que aparentam ser favoráveis caso ele disponha de determinado direito, ou também coagindo-o a dispor de direito garantido.

Esse princípio se expressa, dentre outros dispositivos, pelo artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Novamente, remete-se os acordos e convenções coletivas. O artigo 611-B da CLT elenca um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordos ou convenções coletivas, também sendo uma forma de expressão do Princípio da Indisponibilidade de Direitos.

E conforme referido, a organização sindical no âmbito dos trabalhadores terceirizados é enfraquecida, de modo que os acordos e convenções coletivas da categoria trazem previsões diferenciadas quanto aos terceirizados.



Não se pretender dizer que todos os acordos e convenções dos terceirizados, nas cláusulas em que tratam de terceirização, suprem direitos que não podem ser retirados- como o artigo 611-B da CLT-, mas sim que certamente algumas garantias e melhorias estabelecidas em tais negociadas para os diretamente contratados não serão as mesmas daquelas dadas aos terceirizados.

Direitos que esses trabalhadores teriam condições de conseguir ou ampliar se fossem amparados pelos sindicatos da mesma forma, e abarcados nas mesmas cláusulas em que os outros trabalhadores o são.

Um exemplo, seguindo a lógica da precarização abordada, é a previsão no inciso XX do artigo 611-B da CLT de ilicitude da redução ou supressão de seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

Certamente esse seguro, se estiver previsto nas cláusulas da negociação que tratam dos terceirizados, trará a esses trabalhadores uma cobertura reduzida, uma vez que seu empregador- muitas vezes empresas não especializadas no serviço- busca a redução de custos para competir no mercado com outras empresas prestadoras de serviços.

O empregado não tem opção senão aceitar os termos daquela negociação, dispondo de direitos que deveriam ser-lhe concedidos também.

### **4.3 Princípio da continuidade das relações de emprego**

Como o próprio nome indica, esse princípio pretende conferir à relação de emprego a maior durabilidade possível. Martinez explica que esse princípio busca gerar

[...] presunções sempre favoráveis aos trabalhadores. Nesse sentido, se um contrato por tempo determinado é violado em algum dos seus requisitos previstos em lei, há, por bem da continuidade, uma conversão do ajuste por tempo determinado em um contrato por tempo indeterminado. A continuidade sugere também a ausência de intenção do empregado em pôr fim ao contrato que o arrima. (MARTINEZ, 2018, p. 136)

Seja para criar uma relação de confiança entre as partes, seja para evitar situações de desemprego para o trabalhador e indisponibilidade de mão de obra capacitada e confiável, fato é que, em observância a esse princípio, toda a relação de trabalho, desde o instrumento contratual e negociações coletivas, até os litígios, devem ser regidos e solucionados de modo a optar por manter o vínculo de emprego, se possível.

Todavia, o cenário é que a terceirização se expandiu, e hoje inúmeras das empresas prestadoras não exercem um serviço especializado, mas atuam nos termos da mera interposição

de mão-de-obra: substituindo necessidades temporárias de mão de obra, com descontinuidade dos contratos.

A prestação de serviços ali é transitória: embora configure-se o vínculo direto do trabalhador terceirizado com a prestadora, no que se refere à tomadora essa relação é temporária.

Sendo assim, o trabalhador é jogado de uma empresa para outra, na medida em que finda a prestação de serviços, sem que se preserve a continuidade da relação de emprego.

#### **4.4 Terceirização: uma afronta aos Fundamentos da República declarados na Constituição Federal de 1988**

Além dos princípios do Direito do Trabalho já mencionados, e de outros gerais, como boa-fé e igualdade, a terceirização viola também fundamentos da República Federativa do Brasil, podendo-se citar a dignidade da pessoa humana, e valor do trabalho, e também fere a ordem econômica.

Dignidade da pessoa humana é fundamento da República constante no artigo 1º, III, da Constituição Federal. E ao mesmo tempo em que também é um princípio que orienta a interpretação de outras regras e princípios em prol de sua efetivação, ela exprime um direito fundamental à vida digna, que deve ser satisfeito acima de todos os demais.

Da mesma forma, a Dignidade da Pessoa Humana também tem o reconhecimento da ONU, que em sua Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) dispõe no artigo 1º que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

Nesse sentido, Nunes descreve sobre a dignidade dizendo que “É ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais”<sup>11</sup>, e emenda:

Percebe-se, então, que o termo dignidade aponta para, pelo menos, dois aspectos análogos, mas distintos: aquele que é inerente à pessoa, pelo simples fato de ser, nascer pessoa humana; e outro dirigido à vida das pessoas, à possibilidade e ao direito que têm as pessoas de viver uma vida digna. (NUNES, 2018, p.72)

---

<sup>11</sup> NUNES, R. O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. 4 edição Editora Saraiva jur. 2018, São Paulo p. 67

Em relação ao do valor do trabalho, entende-se que ele não deve ser tratado como mercadoria. Todavia, é dessa forma que o trabalho do terceirizado é tratado: como mero meio de viabilizar a prestação de um serviço a baixo custo. Não se pensa na valorização do trabalhador enquanto profissional, e tampouco se oferece oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

Tamãha é a importância de se respeitar tais fundamentos, que até mesmo a OIT busca por valores semelhantes. Nesse sentido

A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.<sup>12</sup>

Todavia, não se promove o valor do trabalho e muito menos a dignidade da pessoa humana na medida em que a terceirização promove alienação do trabalhador em relação aos meios de produção e sua identidade enquanto ser humano, a exploração da mão de obra no que tange ao desgaste físico, vez que as jornadas são extensas e os salários-desproporcionais ao esforço físico- mais baixos em relação aos empregados efetivos, além de não haver a segurança e higiene devida. Precarizam-se, portanto, todas as esferas da relação de trabalho.

Sendo assim, também vai contra a ordem econômica, uma vez que, conforme artigo 170 da CF/88, ela é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Uma vez que não há valorização do trabalho e tampouco justiça nas relações de terceirização, mas tão somente livre iniciativa, resta claro que essa forma de contratação fere a ordem econômica Constitucional.

Nesse sentido, e por fim, prudente apontar-se o entendimento Garcia (2017, p. 19):

Logo, a terceirização de serviços, embora fundada na livre iniciativa, objetivando alcançar mais eficiência, produtividade, redução de custos e competitividade à empresa, não pode ser admitida em contrariedade ao valor do trabalho, à dignidade humana e à justiça social. (sem destaques no original

---

<sup>12</sup> OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia) de 1948. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

Em vista do exposto, nota-se que a terceirização, ao menos na forma em que acontece atualmente -objetivando redução de custos, sem se preocupar com a dignidade do trabalhador o trabalhador- viola os principais ditames constitucionais e princípios orientadores do direito do trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho dedicou-se a analisar as relações de trabalho sob a forma de terceirização frente aos princípios norteadores do Direito do Trabalho e os Fundamentos da República.

Para tanto, permeou-se o conceito da terceirização, bem como o histórico legislativo da terceirização até o modo como é tratada atualmente, diferenciando-a da mera intermediação de mão-de-obra, vedada pelo ordenamento brasileiro.

Notou-se que a terceirização produz um ciclo, no qual ela, em si mesma, precariza as condições de trabalho dos empregados terceirizados, e essa condição acaba por fragmentar a união sindical desses trabalhadores com os diretamente contratados. Ao mesmo tempo, a dificuldade da união sindical enfraquece-se o poder de proteção dessas instituições sobre os trabalhadores terceirizados, ocasionando a precarização das condições de trabalho.

Identificou-se que a razão disso é a busca da prestadora de serviços por reduzir os custos com mão-de-obra para fornecer prestação de serviços a preço competitivo para a tomadora, que por sua vez tenta diminuir custos com a produção.

Concluiu-se que, embora legalizada infraconstitucionalmente no ordenamento jurídico brasileiro, a terceirização fere os princípios do próprio Direito do Trabalho e, mais importante, os ditames Constitucionais, dentre eles Fundamentos da República e Direitos Fundamentais.

Na forma como é tratada e organizada atualmente, conclui-se ainda que a terceirização não é capaz de atender aos interesses ao objetivo para o qual foi idealizada, de especialização da atividade e flexibilização da empresa, sem precarizar as condições de trabalho.

Assim sendo, buscando-se o respeito à Magna Carta, faz-se necessário o trabalho do dos operadores do direito, em especial do legislador, no sentido de dar ao regramento da terceirização um conteúdo mais protecionista e proporcionar uma atuação efetiva dos sindicatos, e do judiciário, a fim de punir práticas abusivas nas relações de trabalho e conceder a devida indenização. Imprescindível, ainda, o trabalho dos órgãos fiscalizadores, a fim de averiguar e impedir a degradação das condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, [s.l.], v. 16, n. 1, p.124-141, 13 set. 2011. Universidade Estadual de Londrina.

Súmula 331 TST. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>

Acesso em: 11 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 3 de jan. 1974.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em 14 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 31 de mar. 2017.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm)>. Acesso em 14 jun. 2019

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 de jul. 2017. Disponível em:

<[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 14 jun. 2019

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1 de mai. 1967.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 14 jun. 2019

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. In: **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**, 2011. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>.

Acesso em 15 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. ARGÜIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (ACÓRDÃO), nº 324, Relator: Roberto Barroso, Brasília, DF, 30 de agosto de 2018, recurso 958252. Disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4620584>>

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 713.211 MINAS GERAIS (ACÓRDÃO), Relator: Luiz Fux, Brasília, DF, 13 de setembro de 2019, recurso 713211. Disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4952236>> Acesso em: 30 out. 2019.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 04. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S. M. Terceirização: Debate Conceitual e Conjuntura Política. **Revista da ABET**, v.14, n.1, jan. – jun. 2015.

GARCIA, G. F. B. **Terceirização**. 03. Ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

KREIN, J. D. **As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990- 2005**. 2007. 329 p. Tese (Doutorado de Economia Social e do Trabalho) - UNICAMP, Campinas, 2007.

MAIOR, J. L. S. A Terceirização Sob Uma Perspectiva Humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 70, n. 1, p.119-129, 2004.

MACHADO, J. A. **A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e a Terceirização**: aspectos destacados. 2008. 119 p. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALE, São José, 2008.

MARCELINO, P. Afinal, o que é Terceirização? Em busca de Ferramentas de Análise e de Ação Política. **Pegada: a Revista da Geografia do Trabalho**, Campinas, v. 8, n. 2, p.55-71, 2007.

\_\_\_\_\_; CAVALCANTE, S. Por uma Definição de Terceirização. **Caderno Rh**, Salvador, v. 25, n. 65, p.331-346, 2012.

MARTINS, S. P. **A terceirização e o direito do trabalho**. 13. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, P. R. S. de. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, p. 148-168, 2008.

MORETTI, M. I. Z. **Terceirização no Setor Empresarial Privado Urbano à Luz da Súmula 331 do TST**: Um Desafio no Âmbito Jurisdicional. 2016. 104 p. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2016.

NUNES, L. A. R. **O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. 04. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018.

PELATIERI, P. et al. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: CAMPOS, A. G. **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. p. 33-48. Disponível em:

<<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8702/1/As%20Desigualdades.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2019.

OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia) de 1948. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2019.

RAMOS, D. M. de O. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: Ltr, 2001.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, [s.l.], v. 47, n. 3, p.587-612, 2017.

VIANA, M. T.; DELGADO, G. N.; AMORIM, H. S. Terceirização: aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST: novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 1, p. 54-84, 2011.

VIANA, M. T. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. Terceirização e Sindicato: Um Enfoque Para Além do Direito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho** 3ª. Região, Belo Horizonte, n. 24, p. 117-144, 2003.

\_\_\_\_\_. As Faces Ocultas da Terceirização: uma “mix” de velhos textos e novas ideias. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 3, p.228-238, 2014.

\_\_\_\_\_. A Terceirização Revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 4, p.198-224, 2012.