

# TRABALHO TERCEIRIZADO NO DIREITO BRASILEIRO: AVANÇO OU RETROCESSO DOS DIREITOS SOCIAIS?

## OUTSOURCED WORK IN THE BRAZILIAN LAW: ADVANCE OR REGRESSION IN SOCIAL RIGHTS?

Lourival José de OLIVEIRA\*  
Elaine Cler Alexandre dos SANTOS  
Cristiano Pinheiro GROSSO  
Marcus Vinicius RIVOIRO\*\*

### RESUMO

As organizações empresariais assumiram no final do século XX e início do atual, uma nova forma organizacional, repercutindo diretamente nas relações de trabalho. No Brasil, esse fenômeno foi mais recente, sendo notado principalmente no início da década de 90. A antiga organização, baseada na divisão de tarefas, deu lugar à descentralização gerencial, com a conseqüente descentralização produtiva, principalmente com vistas à redução de custos para aumentar o poder de competição empresarial. Dentre as várias estratégias adotadas, desponta o processo de terceirização do trabalho, com o aumento da criação de empresas interpostas que passaram a se incumbir de parte das tarefas que antes estava concentrada em uma só organização produtiva. A terceirização dos métodos ou formas de produção passa a fazer parte deste novo modo de produzir. Contudo, no Brasil, em vários setores da produção, a terceirização está contribuindo ainda mais para a precarização do trabalho, a partir do momento que o empregado vinculado a essas empresas de trabalho terceirizado passa a ser tratado de forma discriminada, constituindo-se em algo que está contribuindo para a desvalorização do trabalho humano. O mesmo processo de terceirização em outros países, é pautado em normas de ordem pública, que impõem a responsabilidade solidária da empresa tomadora do trabalho

---

\* Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professor do Programa de Mestrado em Direito da UNIMAR - Universidade de Marília, Advogado em Londrina-Pr.

\*\* Mestrandos do Programa de Mestrado em Direito da UNIMAR – Marília - SP.

terceirizado, bem como a constituição da empresa de terceirização, a partir do momento que a mesma apresenta condições de responder por suas ações (caso da Espanha), exemplo que ainda não é seguido pelo Brasil. Também a limitação da terceirização para as atividades-meio não está contribuindo para a otimização do trabalho terceirizado ou o não cometimento de fraudes, devendo ser revista essa equação. É importante ressaltar que a terceirização do trabalho humano faz parte da reorganização empresarial, devendo, no entanto, guardar o respeito aos princípios que se encontram instituídos na Constituição Federal, principalmente nos artigos 170 e 193, que instrumentalizam a realização dos valores que fundam a República Federativa do Brasil, sem os quais não pode se dar o trabalho intermediado por empresa interposta.

**Palavras chave:** terceirização; reestruturação produtiva; descentralização das atividades empresariais.

### ABSTRACT

Business organizations have taken, in the late twentieth century and beginning of the current one, a new organizational shape, with direct repercussions in the labor relations. In Brazil, this phenomenon appeared recently, mainly in the beginning of the nineties. The old organization, based on the division of tasks was replaced by the management decentralization with the consequent productive decentralization, mainly looking for a reduction of costs to increase business competitive power. Among several strategies adopted, the outsourcing of work stood out, with the increase of intermediary companies responsible for part of the tasks that were before concentrated in only one productive organization. The outsourcing of methods and forms of production then becomes part of this new method of production. However, in Brazil, in several sectors of production, outsourcing is contributing to make work even poorer, as the employee attached to these outsourced work companies is treated in a discrimination way this helps to undervalue human work in Brazil. The same outsourcing process in other countries is a public matter imposing the joint liability of the company responsible for the outsourced work, as well as the constitution of the outsourced company as it presents conditions to respond for its own actions (e.g. Spain), example which has not been followed by Brazil, yet. Moreover, the limitation of outsourcing for intermediate activities is not contributing for the optimization of outsourced work or the event of frauds, and this equation should be reviewed. It is important to emphasize that the outsourcing of the human work is part of the management reorganization, maintaining the respect to the principles that were established in the Federal Constitution, specially in the articles 170 and 193 that establish the

values that formed the Federative Republic of Brazil, and without them, intermediate work by an intermediary company cannot happen.

**Key-words:** Outsourcing; productive restructuring; business activities decentralization.

## 1. Introdução

O mundo atual encontra-se cada vez mais dominado pelo fenômeno da globalização, sendo que o Brasil não poderia ficar de fora desse fenômeno, que hoje atinge principalmente a economia, constituindo-se também em um fenômeno social, político, bélico, dentre outros. Sobre as relações de trabalho, desponta uma tentativa das empresas, no sentido de reduzir os custos operacionais, visando a tornar-se mais competitiva perante o mercado interno e externo, uma vez que a cada dia fica mais difícil imaginar que uma empresa possa sobreviver apenas do mercado da localidade onde está estabelecida.

Na busca de novas técnicas de administração para melhor gestão dos negócios e aumento de produtividade, as empresas têm optado pela descentralização de suas ações, no sentido de desconcentrá-las, para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado numa só instituição, dando origem ao fenômeno da “terceirização”.

Porém, tais técnicas de descentralização de atividades, que se traduz em terceirização de atividades ou de funções, abstendo-se a empresa terceirizante de várias atividades que anteriormente por ela eram realizadas, acessórias ou não, são apontadas como causadoras de conseqüências e danos irreparáveis para o trabalhador, indo ao desencontro dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, massacrando inclusive Direitos e Garantias Constitucionais, no que se refere à saúde e segurança no trabalho.

Como conseqüências imediatas produzidas pelo fenômeno da terceirização no Brasil, podem ser citadas a redução salarial, eliminação de benefícios sociais diretos e indiretos dos empregados, desintegrando, por fim, as entidades de classe dos trabalhadores, fragilização da representatividade sindical, principalmente em casos como o Brasil, que adotou o princípio da unicidade sindical, com o enquadramento por sindicato sendo feito por categorias, também a perda de referência quanto ao empregador e a perda de identidade no trabalho, com a crescente individualidade comportamental do trabalhador.

Por fim, uma vez que, a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiros para a realização de atividades que não constituem o objeto principal, propõe-se um processo de ajustamento, que englobe mudanças ocorridas por meio

de inovações tecnológicas, principalmente, através dos novos modos de organização do trabalho, difundidos a partir de países industrializados, sem deixar de observar os direitos e garantias que tutelam o trabalhador.

Considerando-se esses posicionamentos iniciais, questiona-se sobre a possibilidade de a terceirização nas relações de trabalho efetivamente deter condições para, frente ao processo de reestruturação produtiva, poder avançar no campo social. Ou, se essa possibilidade é ilusória, a partir do momento em que a terceirização possui como condição de existência a redução do valor do preço da mão-de-obra.

Questões como as aqui apresentadas e outras que serão alinhavadas, no decorrer do presente trabalho, poderão contribuir para o aprofundamento dos estudos em torno da terceirização, de modo a compatibilizá-la com os princípios constitucionais informadores da valorização do trabalho humano, ensejando assim uma nova postura terceirizante.

Enquanto localização geográfica, o presente estudo aborda a situação brasileira no tocante à terceirização, estabelecendo-se, enquanto referencial cronológico, a década de 1990 em diante.

## **2. Do processo de reestruturação produtiva e o trabalho terceirizado no Brasil**

A economia internacional enfrentou, nos anos setenta, do século XX, um quadro de crise estrutural que acarretou um processo de globalização do capital, por meio da integração e da internacionalização de várias etapas do processo produtivo. Essa crise trouxe consigo a imposição de um amplo processo de reestruturação do capital, a fim de instalar um novo modo de acumulação, como meio de sair da crise e também de aumentar o equilíbrio do sistema capitalista como um todo. A reestruturação do capital, em países de economias avançadas, se fez com inovações técnicas, organizacionais e financeiras, permitindo que, durante a década de oitenta, essas economias enfrentassem uma expansão sustentada pela estabilidade de preços, com recuperação do aumento da produtividade e geração de novas tecnologias.

Na busca de qualidade, agilidade, simplicidade e competitividade, mediante um processo de transferências a terceiros das atividades acessórias, partiu-se da premissa que as empresas deveriam se preocupar em focar sua atenção apenas na atividade-fim, sobrando mais tempo e mais capital para a sua atividade principal, surgindo os chamados processos de terceirização.

O ilustre jurista Luis Carlos Amorim Robortella conceitua o processo de terceirização da seguinte forma:

A palavra 'terceirização' incrustou-se definitivamente ao processo econômico, indicando a existência de um terceiro que, com competência, especialidade e qualidade, em condição de parceria, presta serviços ou produz bens para a empresa contratante.<sup>1</sup>

Sérgio Pinto Martins prefere conceituar o processo de terceirização como sendo uma estratégia na forma da administração das empresas, que tem por objetivo organizá-la e estabelecer novos métodos para a atividade empresarial. Contudo, deve-se atentar aos problemas dela decorrentes, senão vejamos:

A terceirização não está definida em lei, nem há norma jurídica tratando, até o momento, do tema. Trata-se de uma estratégia na forma de administração das empresas, que tem por objetivo organizá-la e estabelecer métodos da atividade empresarial. No entanto a utilização da terceirização pelas empresas traz problemas jurídicos, que necessitam ser analisados, mormente no campo trabalhista.<sup>2</sup>

Diante disso, pode-se observar que o fenômeno da terceirização é novo no Direito do Trabalho brasileiro, vindo a assumir maior destaque nas últimas três décadas do segundo milênio.

Conforme já afirmado em períodos anteriores deste trabalho, a empresa moderna pauta-se em novos princípios de organização científica do trabalho, alterando não só a fábrica e o escritório, mas o sistema empresarial como um todo, submetendo-se a um verdadeiro processo de reestruturação, com a descentralização das atividades da empresa por meio de sub-contratações, caracterizando as tendências contemporâneas, com reflexos sobre as relações individuais e coletivas de trabalho; tudo isso, pela imposição do fenômeno globalizante, que obriga as empresas multinacionais a produzirem partes de um mesmo produto em países diferentes, para montagem em um terceiro local.

Pode-se, dizer ainda, que a reestruturação produtiva é o termo que engloba o grande processo de mudanças ocorridas nas empresas, por meio da introdução de inovações, tanto nos equipamentos e máquinas, aqui automatizados, como organizacionais e de gestão, buscando-se alcançar uma organização do trabalho integrada e flexível.

---

<sup>1</sup> ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1994, p. 236.

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 23.

Revedo a teoria geral da administração até os anos 1970, no Brasil, as organizações caracterizavam-se por terem uma estrutura predominantemente formal, hierarquizada, departamentalizada, com centralização de informações e decisões, estrutura esta criada com base nas grandes empresas industriais. Nessa estrutura, eram visíveis a extrema parcerização das tarefas, a utilização da mão-de-obra não qualificada e os altos índices de rotatividade. A relação entre as firmas caracterizava-se pela concorrência, verificando-se poucos movimentos, no sentido de buscar a cooperação mútua.

Já os padrões de produção de tais organizações eram marcados principalmente: a) a produção em massa, com bens com baixa diferenciação; b) a produção em linha de montagem, onde era programada em setor específico e empurrada para as vendas; c) a mecanização do fluxo de produção; d) e a presença de estoques. A esse padrão de produção correspondia uma padronização do maquinário e do equipamento, da mão-de-obra e das matérias primas. Essa estrutura pressupunha um mercado inesgotável, com maior demanda por produtos do que oferta.

Por sua vez, a organização e a gestão do trabalho baseavam-se na divisão das tarefas e, conseqüentemente, na especialização do trabalhador, na separação entre execução e produção (ficando a execução a cargo dos níveis hierárquicos mais elevados) e no aumento do controle (buscando a certificação de que o trabalho estava sendo executado de acordo com os padrões estabelecidos). Dessa forma, o trabalhador passou a ter seus movimentos e seu ritmo de trabalho controlados pela máquina e pela organização racional do trabalho. O trabalho passou a ser rotineiro, com pequeno grau de envolvimento dos operários, e a produção era estimulada principalmente por incentivos financeiros e fiscais.

Esse conjunto de características ficou conhecido como o paradigma taylorista/fordista, ou o modelo de produção fordista, que durante muito tempo serviu como base para a administração das empresas. Mais do que um modelo de produção, representou também uma forma de dominação do capital, expropriando do trabalhador seu saber específico, desqualificando seu ofício e desorganizando sua forma de luta política, na medida em que individualizava o operário no interior da fábrica.<sup>3</sup>

Porém, com o acirramento da concorrência, a partir da década de 70, em nível mundial, e do início dos anos 1990, no Brasil, esse padrão de acumulação de capital entrou em crise devido a fatores como a saturação do mercado de bens duráveis, a perda do poder aquisitivo dos consumidores, a entrada de novos países produtores e a formação de blocos regionais. Começou-se a buscar novos modelos de organizações frente aos desafios de competitividade, através dos quais as empresas

---

<sup>3</sup>GIDDENS, Anthony, et al. *Modernização reflexiva*. Política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: Unesp, 1997, p. 40 e *passim*.

poderiam sobreviver. Com o constante desenvolvimento de novos conhecimentos técnicos-científicos formou uma nova base tecnológica, cujos produtos passaram a estar à disposição da sociedade, de maneira relativamente ampla (baixo custo e fácil acesso). Essa nova economia passou a exigir uma estrutura organizacional que, se não definitivamente rompesse com o antigo modelo, deveria buscar alternativas aos seus aspectos mais frágeis.

No quadro da crise brasileira dos anos 1980, o Japão, especialmente no que tange à indústria automobilística, passou a ser tomado por dirigentes empresariais como modelo referencial de desenvolvimento industrial e, conseqüentemente, fonte de inúmeros estudos que buscaram identificar sua estrutura e sua estratégia de competitividade. Posteriormente, o caso sueco na produção em média-série e o caso italiano também foram vistos por estudiosos a cerca do tema como modelos alternativos para a obtenção de melhorias de qualidade e de produtividade. A referência a esses modelos organizacionais possibilitou a elaboração de estratégias de sobrevivência das empresas brasileiras, nos mercados interno e externo, por mostrarem-se capazes de promover a redução de custos de produção, e ao mesmo tempo assegurar a qualidade dos produtos e a flexibilização da oferta (diversidade e rapidez).

A partir desses estudos, observou-se que, para que tais modelos servissem de exemplo para outras economias que não as que lhe deram origem, seriam necessárias não apenas mudanças de maquinários e equipamentos, mas, principalmente, novas formas de organização do trabalho. Tornar-se-ia imprescindível uma ruptura com o padrão até então vigente, buscando-se organizar a empresa de forma mais flexível e integrada, de modo que elevasse a produtividade em um ambiente marcado pela imprevisibilidade do mercado. Faziam-se necessárias estruturas organizacionais mais planas, mais ágeis e mais enxutas, que possibilitassem uma redução de custos e uma diferenciação das empresas frente aos seus concorrentes, através de ações como lançamento de novos produtos, aumento da qualidade, rapidez na entrega e melhoria dos serviços associados ao produto, assim como novos padrões de relação inter-firmas. Substitui-se, assim, os sistemas homogêneos típicos do fordismo e cria-se uma nova cultura empresarial e com ela um novo mundo do trabalho e uma forma diferente de comportamento entre as pessoas.<sup>4</sup>

As empresas adotaram uma estratégia orientada para a descentralização produtiva, focalizando seu negócio principal, ou seja, missão da produção e, em paralelo, desenvolvendo ou contratando outras empresas especializadas em atividades, serviços de apoio, fornecedoras de componentes de produtos finais,

---

<sup>4</sup> KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

ou seja, a terceirização. Surge, assim, a necessidade de um novo relacionamento, semelhante ao que ocorre no Japão, onde as grandes empresas estabeleceram vínculos estreitos com suas terceiras, vínculos esses que incluem o desenvolvimento conjunto de novos projetos e/ou o aperfeiçoamento de componentes já existentes, através de auxílio técnico, uso comum de laboratórios, pessoal e equipamentos.

Essa é uma das características-chave da especialização flexível, em que a cooperação entre as unidades produtivas é imprescindível e vem desencadear um processo novo de fabricação. O produto passa a percorrer uma rota através de equipamentos e instalações de diferentes unidades produtivas autônomas. A empresa-mãe concentra suas atividades, reduzindo o número de processos de transformação, e passa a sub-controlar ou desenvolver outras empresas, formando-se uma cadeia de produção ordenada e eficiente. Essa organização leva as empresas menores a enfrentarem problemas como o acesso às fontes de matérias primas, aos financiamentos, às informações, entre outras utilidades. Por outro lado, responde a necessidade das organizações mais rapidamente, às oscilações da demanda, podendo lançar novos produtos em tempo curto, ou seja, diversificar seus bens.<sup>5</sup>

Entre os benefícios decorrentes dessa mudança, destacam-se: redução do nível de estoques; diminuição dos riscos de grandes investimentos em uma planta muito verticalizada, descentralização gerencial, que torna o sistema produtivo mais eficaz; redução dos custos de trabalho; economia de escala; transformações de custos fixos em variáveis; aumento dos montantes destinados à pesquisa e desenvolvimento, pelo conjunto das empresas e potencialização do processo de aprendizagem mútuo.

Porém, estudos apontam que existem fatores que dificultam o estabelecimento desta nova relação de cooperação que possibilite às empresas obterem uma eficiência coletiva, como a cultura conservadora dos empresários, ou seja, a valorização da competição inter-firmas, a instabilidade econômica, a tradição centralizadora do Estado, a cultura conservadora dos sindicatos, que dificulta a negociação das novas tecnologias, e as práticas tayloristas/fordistas, ainda comum em várias empresas.

No Brasil, as pesquisas sobre relações inter-firmas ainda não são muitas. Mesmo assim, tem-se observado que a terceirização tem sido utilizada mais como uma estratégia de enxugamento frente a recessão, buscando-se principalmente corte nos custos, envolvendo pessoas, não favorecendo ainda à formação de uma cadeia de cooperação. Em outras palavras, o processo de terceirização parece não estar vinculado em toda a sua extensão à descentralização empresarial, à especialização da produção, que possibilite a eficiência coletiva. De forma inversa, propõe-se através da terceirização, a redução do custo da mão-de-obra, estando longe da eficiência empresarial.

---

<sup>5</sup> CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação*. São Paulo: Paz e Terra, 2003, p. 39 e *passim*.



No Brasil, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, através do seu art. 445, delimitou-se a sub-contratação de mão-de-obra, no que se refere à empreitada e sub-empreitada (década de 1940), onde a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida, sendo praticamente quase desconhecida.

Dessa forma, a terceirização passou efetivamente a ter grande relevância, com a acentuação industrializante, que efetivamente se desenvolveu no Brasil a partir da década de quarenta. Entre as décadas de sessenta e setenta, a legislação incorporou a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que regulou especificamente o trabalho temporário, que se constitui em uma das formas de terceirização, com a particularidade de que as empresas de trabalho temporário em sua criação dependiam da autorização do poder público através do Ministério do trabalho (artigos 5º e 6º da Lei nº 6.019/74).

Algum tempo depois, começou a ser regulamentado o trabalho terceirizado, através da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que passou a regular os serviços de vigilância bancária, que, diferentemente da lei anterior, é oferecido em caráter permanente, dispondo-se inclusive sobre a constituição, direção e forma de funcionamento das empresas de vigilância.

Nota-se que, nos dois casos, as empresas de terceirização necessitam cumprir determinadas exigências para a sua constituição e funcionamento, o que é seguido por alguns países europeus, como leciona Souto Maior, citando Vieira de Almeida Rezende, que se refere à terceirização na Espanha:

Na Espanha, segundo informa Roberto Vieira de Almeida Rezende, a jurisprudência acolhe como autêntica a subcontratação de trabalhadores quando verifica que, além de deter o poder de comando e gerenciamento diretos do trabalho, **a empresa tem atividade empresarial própria, com patrimônio e instrumental suficiente e compatível para consecução de seus fins.** [...]

Para o Direito Espanhol, a subcontratação de trabalhadores é considerada lícita, mas normalmente, virá acompanhada da responsabilidade solidária da empresa principal às obrigações da subcontratada com seus trabalhadores com a Seguridade Social. O art. 42 do Estatuto dos Trabalhadores estabelece que os empresários que contratem ou sub-contratem com outros a realização de obras ou serviços correspondentes à própria atividade daqueles deverão comprovar que ditos contratados estejam com o pagamento das cotas de Seguridade Social em dia (grifos nossos).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Terceirização sob uma perspectiva humanista. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, v. 70, n. 1, p. 124, jan./jun., 2004.

Contudo, ao longo dos últimos 30 anos no Brasil, independentemente de texto legal que autorizasse tal prática, com exceção ao modelo empregatício clássico, passou a ter um crescimento incontrolável de práticas de terceirização da força de trabalho, sendo um dos primeiros os trabalhos de conservação e limpeza, seguindo-se por outros, como por exemplo, o de treinamento de pessoal e a digitação de lançamentos bancários. Embora ocorresse o aumento do número de empresas de terceirização, não foram exigências para a sua constituição. Não existe a necessidade do cumprimento de qualquer requisito de constituição, salvo para os casos aqui citados (trabalho temporário e vigilância), que não estão voltados a oferecer qualquer garantia aos seus empregados.

A jurisprudência pátria, nos anos de 1980 e 1990, deu maior atenção ao tema, que se generalizava com frequência, cada vez mais significativo no âmbito do mercado laborativo do país, de modo a ser editado pelo Tribunal Superior do Trabalho duas súmulas de jurisprudência uniforme, sendo a de número 256, de 1986, cancelada pela Resolução nº 121, de 28 de outubro de 2003 e a Súmula nº 331, de fins de dezembro de 1993, que tratou sobre a forma de contratação do trabalho terceirizado, das variadas hipóteses para a criação do vínculo de emprego com a tomadora, da autorização para a terceirização de atividades-meio e não atividades-fim, e da responsabilidade do tomador da prestação de serviço terceirizado em relação ao empregado que presta os serviços.

Amauri Mascaro do Nascimento esclarece:

Essa é a diretriz estabelecida pelo Enunciado n.331 do Tribunal Superior do Trabalho sobre contratação da prestação de serviços entre empresas, que fixou as seguintes regras: a) ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário; b) a licitude da terceirização de serviços de vigilância (lei n. 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligado à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta; c) a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto às obrigações trabalhistas da empresa contratada, nos casos de inadimplemento desta perante os seus trabalhadores, devendo a empresa contratante integrar o processo trabalhista para que possa ser condenada a esses pagamentos.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTR, 2002, p. 194.

Ao mesmo tempo em que se desenvolvia a terceirização no Brasil, também eram construídos argumentos contrários ao processo de terceirização, como por exemplo: a) que a terceirização afetava o núcleo do contrato de trabalho, reduzindo direitos e obrigações dos empregados, ferindo a própria dignidade do trabalhador e estabelecendo um novo tipo de trabalhador que não se fixava a uma localidade apenas de trabalho, e b) com a terceirização agravava-se o processo de precarização da mão-de-obra.

Jorge Luiz Souto Maior, fazendo referência direta à Súmula 331 do TST que tratou sobre a terceirização, em especial quanto à divisão entre atividades-fim e atividades-meio, sendo permitida a terceirização em relação a esses últimos, fez as seguintes críticas:

Dentro do modelo jurídico atual, ditado pelo Enunciado nº 331 (*agora súmula*) do TST, portanto, uma empresa pode oferecer mão-de-obra a outra empresa para executar serviços no âmbito da primeira, desde que estes serviços não se vinculem à atividade-fim daquela que contrata a mão-de-obra e desde que não haja subordinação direta dos trabalhadores à empresa tomadora. Além disso, no caso de não-pagamento dos créditos trabalhistas desses trabalhadores por parte da empresa prestadora, a tomadora será considerada responsável, subsidiariamente, na obrigação de adimplir tais créditos.

O critério jurídico adotado, no entanto, não foi feliz. Primeiro porque, para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja, a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra. O serviço de limpeza, por exemplo, normalmente apontado como atividade-meio, em se tratando de um hospital, seria realmente uma atividade-meio?

O mais grave é que a definição jurídica, estabelecida no Enunciado nº 331, do TST, afastou-se da própria realidade produtiva. Em outras palavras, o Enunciado nº 331, sob o pretexto de regular o fenômeno da terceirização, acabou legalizando a mera intermediação de mão-de-obra, que era considerada ilícita no Brasil, conforme orientação que se continha no Enunciado nº 256 do TST.<sup>8</sup>

Por fim, nota-se que, no conjunto, pelo menos em termos de propaganda do instituto, um dos objetivos básicos das empresas com a terceirização tem sido

---

<sup>8</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Terceirização sob uma perspectiva humanista. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, v. 70, n. 1, p. 1119-120, jan./jun., 2004.

a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. Não se pode negar, ainda, que existe um forte apelo na defesa da terceirização, enquanto forma de desburocratização da estrutura organizacional da empresa. Quanto à veracidade ou não dessas assertivas, é outra questão que merece ser debatida a partir de estudos econômicos, administrativos e contábeis, o que coloca em dúvida se o carro chefe que apresenta a terceirização, ou seja, a efetiva economia empresarial, realmente é verdadeiro.

Com relação especificamente à precarização do trabalho, escreve Márcio Túlio Vianna que a precarização é a própria lógica da terceirização, uma vez que as empresas de terceirização (empresas prestadoras de serviço), para garantir a prestação dos seus serviços, diante das dificuldades de investimentos, acabam, para redução do seu custo, precarizando o trabalho, no sentido de pagar abaixo do mercado os seus empregados, para possibilitar-lhe a oferta de serviços por um preço acessível, a fim de ganhar a concorrência, inclusive em relação às outras empresas de serviço.<sup>9</sup>

Para Ophir Cavalcante Junior, a terceirização nada mais é que: “a relação de trabalho típico que envolve dois pólos, de um lado o empregado, e, de outro, o empregador”; mais adiante, esclarece que “terceirização, como tendência econômica de reorganização da produção capitalista implica alteração do modelo vigente de relação de emprego, quebrando a bi-polarização de há muito conhecida.”<sup>10</sup>

O aspecto que provoca a necessidade de reestruturação é pura e simplesmente, econômico, que tem a possibilidade de transformar custos fixos em variáveis, eliminando boa parte das operações não essenciais e liberando capital para aplicação na melhoria do processo produtivo, em novas tecnologias, em novos produtos. Com esse novo método proveitoso defende-se a tese que, com a terceirização, economiza-se custo com contratações e treinamento de empregado, bem como com os respectivos encargos deles decorrentes.

A reestruturação produtiva ainda pode ser conceituada como um novo padrão de acumulação de capital, de organização, de produção, pelo qual empresários passam a buscar melhores capacidades competitivas através de novas formas de ganhos de produtividade aliados à flexibilidade da produção.

Visando a adequar o aparelho produtivo às novas exigências de um mercado de muita produção e pouco consumo, numa concorrência não só em nível nacional, mas principalmente internacional, com produtos de qualidade e em constante inovação, justifica-se a terceirização do trabalho como sendo um dos requisitos necessários, para obter sucesso nessa nova forma de produzir, e essa capacidade de inovação, é o elemento diferencial estratégico para as empresas.

---

<sup>9</sup> VIANNA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; DIAS, Fernanda Melazo. *O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da Lei nº 9.601/98*, São Paulo: LTr., 1998, p. 27.

<sup>10</sup> CAVALCANTE JÚNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: LTR, 1996, p. 72.

No entanto, as empresas de terceirização devem fornecer um suporte mínimo, garantias para os seus trabalhadores, impondo um controle do Estado para a sua criação.

### **3. Os efeitos da reestruturação produtiva aliada à terceirização em relação ao mercado de trabalho no Brasil**

No que se refere aos efeitos da reestruturação produtiva no Brasil, através da utilização da terceirização, pode ser citada a desigualdade salarial, pois, mesmo que seja uma terceirização lícita, ela provocará, naturalmente, desigualdades de tratamento e de direitos, ferindo assim o princípio constitucional da isonomia, uma vez que o tratamento diferenciado ao obreiro terceirizado em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços terceirizados é comum, principalmente no que se refere à sua remuneração, merecendo tal ponto ser desenvolvido e aprofundado ao longo do tempo, para que não se deixe perder a tutela jurisdicional aplicável ao direito do trabalho, em especial ao trabalhador terceirizado.

Nesse sentido, vale citar decisão do Tribunal Regional do Trabalho mineiro

A evolução que admite a terceirização não pode, validamente, implicar em desigualdade social, ou em acirrar a sociedade injusta para atrair a prevalência de menor custo em detrimento do trabalhador com aumento de lucratividade do empreendimento. Os objetivos da terceirização não se lastreiam em lucro maior ou menor. Utilizá-la para pagar salários menores que os observados pela tomadora quanto aos seus empregados que exercem a mesma atividade é ilegítimo, constituindo-se em prática voltada à distorção dos preceitos protetivos da legislação trabalhista. Dentre as suas vantagens não se inclui a diversidade salarial ou de direitos individuais do empregado e independente da pessoa que seja seu empregador. O empregado de terceirizante, que desenvolve seu trabalho em atividade terceirizada, tem os mesmos direitos individuais e salários dos empregados da tomadora dos serviços exercentes da mesma função (TRT 3ª R. – 2ª Turma – RO 16.763/95 – Rel. Ricardo <sup>a</sup> Mohallem – DJMG 29.03.1996 – p. 40).

Aplicável, pois, o princípio da isonomia, que visa coibir esta prática, tendo em vista não só o caráter remuneratório, mas sim todas as parcelas de caráter salarial, cabíveis aos empregados originários da entidade tomadora, tais como: décimo terceiro salário, jornada, adicional noturno, vantagens salariais normativas

etc. Portanto, não há dúvida de que o salário equitativo aplica-se plenamente ao trabalhador temporário ou terceirizado, não cabendo qualquer distinção em relação aos outros empregados não vinculados a empresas de terceirização.

Mauricio Godinho Delgado esclarece:

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>11</sup>

Luis Carlos Amorim Robortella conclui que a reestruturação através da terceirização, desmistifica um suposto caráter de modernidade, pois causa desemprego, redução salarial, piora as condições de saúde e segurança do trabalho, elimina benefícios sociais diretos e indiretos. É, também, considerado como um instrumento para combater o movimento sindical e as conquistas do conjunto dos trabalhadores, afirmando que existem inúmeras armadilhas, assim explicadas pelo autor:

- a) serve de instrumento de combate às entidades sindicais;
- b) reduz o número de empregos;
- c) permite degradação do ambiente de trabalho e das condições de segurança e higiene, já que as subcontratadas geralmente não tem a estrutura das empresas contratantes;
- d) gera o paradoxo de existir dois patrões a comandar o processo, ou, em certos casos, de inexistir patrão definido;
- e) desintegra a identidade de classe dos trabalhadores;
- f) dificulta a filiação, organização e militância sindical.<sup>12</sup>

Deve-se, antes de tudo, por à frente de qualquer relação de trabalho os preceitos constitucionais concernentes a idéia da isonomia inserida no art. 5º inciso I, da Constituição Federal, ainda aplicáveis à aqueles relativos à prevalência na

---

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2001, p. 447.

<sup>12</sup> ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1994, p. 239.

ordem jurídica dos direitos sociotrabalhistas elencados no art. 1º, incisos III e IV, art. 3º, I e III e IV, art. 4º, II, art. 6º, art. 7º caput, VI, VII, X, art. 170, III e art. 193, todos do mesmo diploma legal.

Só a título de esclarecimento, traz-se à baila o art. 7º, XXXII, da Carta Magna, que assim estabelece a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Portanto, a Lei Maior veda qualquer tipo de discriminação sócio-trabalhista produzida pela terceirização, associada aos demais dispositivos constitucionais citados.

Outro dispositivo constitucional que merece ser lembrado é o artigo 170 do texto constitucional, que diz respeito à ordem econômica, que, segundo o mesmo artigo, deve estar fundada na valorização do trabalho humano. Pela expressão trabalho humano deve ser entendido trabalho digno, trabalho que efetivamente valorize o homem e não o trabalho despersonalizado, aquele que se baseia na exploração do homem, ao ponto de restar-lhe como retribuição do seu trabalho apenas o necessário para a sua subsistência, a fim de que possa continuar trabalhando nas mesmas condições. Desta feita, o trabalho prestado dessa forma, que pode ser produzido em parte pelo procedimento maléfico de aplicar a terceirização, com o tratamento desigual do trabalhador, vinculado à empresa de terceirização, contrariando as colunas que devem sustentar a ordem econômica, dentre as quais o trabalho digno.

Também não pode ser esquecida a função social da empresa, que está contida no artigo 170, inciso III da Constituição Federal, advinda da função social da propriedade, onde o poder de direção do empregador, que apesar de potestativo, sofre limitações no seu emprego, a partir do momento em que deve gerar um trabalho digno, ainda que, através da terceirização de determinadas atividades empresariais. Em outras palavras, a valorização do trabalho deve continuar existindo, independentemente dele ser prestado pelos empregados diretos ou através de empresas interpostas.

Não se quer com as colocações até aqui feitas eliminar a terceirização, atribuindo-lhe a mecha de algo maléfico. O que se quer é frear os efeitos nocivos que podem ser produzidos por uma terceirização, que, ainda que realizada nos moldes legais, pode vir a produzir um sub-empregado, caracterizado por um trabalho que propositadamente é desvalorizado, discriminado e, ao mesmo tempo, utilizado como uma forma de redução de custos, com vistas ao incremento e obtenção da elevação de lucros, no mercado produtivo.

Tudo indica que a nova forma de produzir, os novos métodos e as inovações crescentes não deixarão de existir e continuarão ocorrendo com a mesma ou maior intensidade. Os modos de produção se alteram, se interpenetram, se transformam. Com eles, os sistemas gerenciais também se transformam e a terceirização é apenas uma parte ou elemento dessa transformação, o que torna difícil as buscas por sua eliminação.

A terceirização continuará ocorrendo e se desenvolvendo, ganhando outras formas e contornos. O que precisa é o seu aperfeiçoamento, sugerindo-se aqui o controle ou regulação pelo Estado, quando da criação das empresas de terceirização, e o efetivo tratamento isonômico dos empregados que se vinculam a essas empresas em relação a todos os demais empregados.

## Conclusão

01- As empresas adotam novas estratégias de proteção devido às alterações ocorridas no meio empresarial, constituindo-se novo padrão de conduta empresarial, social e nas relações de trabalho;

02- Várias estratégias administrativas e econômicas surgem para otimizar a produção, de forma a gerar condições empresariais de competitividade;

03- Os projetos de aperfeiçoamento na administração empresarial desencadeiam o surgimento de novas corporações, de novas formas de divisão do trabalho no plano interno da empresa e no plano externo, na medida em que parte das suas atividades passam a ser feitas por outras empresas, de forma a fazer surgir várias cadeias produtivas, ordenadas e sistematizadas;

04- A terceirização consegue obter sua justificativa a partir dessas transformações ocorridas no meio empresarial, principalmente, produto de uma empresa globalizada;

05- Enquanto forma de prestação de serviço, através de empresa interposta, deve continuar a valorizar o empregado, não podendo ser apenas um procedimento de redução de custos empresariais.

06- No Brasil, tem sido notado que o processo de terceirização é valorizado somente dentro desta vertente, ou seja, da redução de custos, sem dar atenção para os efeitos maléficos que este procedimento está criando para o trabalho humano;

07- A ordem econômica, que está fundada na valorização do trabalho humano, com vistas a obter a dignidade do trabalho, que significa a sua realização enquanto ser humano criativo, não pode deixar de sobreviver no processo de terceirização. Aspectos como solidariedade, identificação funcional, responsabilidade empresarial são componentes impostos constitucionalmente, não importando a forma de relação de trabalho estabelecida ou suas circunstâncias criadoras.

08- O processo de terceirização não deve ser avaliado pelo seu procedimento, por ter a participação de empresas interpostas, por se tratar do resultado de planejamentos empresariais que caminham para uma desconcentração de poder. Deve ser apreendido pelos resultados sociais que estão sendo produzidos através desse processo.



## REFERÊNCIAS

- CASTELLS, Manoel. *A sociedade em rede: a era da informação*. São Paulo: Paz e Terra, 2003.v.1.
- CAVALCANTE JÚNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: LTR, 1996.
- GIDDENS, Anthony. *Modernização reflexiva*. Política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: Unesp, 1997.
- KUMAR, Krishan. *Da Sociedade Pós-industrial à Pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Terceirização sob uma perspectiva humanista. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Rio de Janeiro: Imprensa Nacional v. 70, n. 1, jan./jun. 2004.
- MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1994.
- VIANNA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; DIAS, Fernanda Melazo. *O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da Lei nº 9.601/98*. São Paulo: LTr., 1998.

