



**Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"**  
Repositorio Institucional

# **Aspectos legales da terceirização do trabalho no Brasil**

---

---

Año  
2013

Autor  
Amaral, Sílvia Haas

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

#### CITA SUGERIDA

Amaral, S. H. y Cortes da Costa, L. (2013). *Aspectos legais da terceirização do trabalho no Brasil*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## **ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

### **Mesa Temática 5: LOS NUEVOS ESCENARIOS LABORAIS**

#### **AMARAL, Sílvia Haas.**

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Endereço postal: Rua Manoel Ferreira Pinto, 197, CEP 84.010-660, apto. 06, Ponta Grossa, Paraná, Brasil. Endereço eletrônico: <[sil.haas@hotmail.com](mailto:sil.haas@hotmail.com)>.

#### **COSTA, Lucia Cortes da.**

Doutora em Serviço Social pela PUC-SP, Professora Associada do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas (Mestrado e Doutorado) da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Endereço postal: Praça Santos Andrade, 01, CEP 84.010-790, Ponta Grossa, Paraná, Brasil. Endereço eletrônico: <[cortesluci@gmail.com](mailto:cortesluci@gmail.com)>.

**RESUMO:** O trabalho é um direito fundamental, com proteção constitucional. A legislação do Brasil está em sintonia com as normas internacionais, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a Agenda do Trabalho Decente no MERCOSUL, buscando coibir o abuso e exploração do trabalhador. O conturbado período de reestruturação econômica e social nas décadas de 1970 e 1980 causou os primeiros ímpetus para a adoção do modo de acumulação flexível (HARVEY, 1989). Assim, com o salto conservador dado nas relações entre as classes sociais, tornou-se evidente as mudanças na contratação de trabalhadores, com a flexibilização nas relações laborais. O presente artigo analisa o fenômeno da terceirização, na qual se transferem para outrem atividades consideradas secundárias, ficando a empresa responsável pela sua atividade principal, como forma de organizar a produção. No Brasil não há lei específica sobre o tema. A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT) e vigente atualmente, apenas remonta à ideia de terceirização em seu artigo 455, ao versar sobre o contrato de subempreitada e sua responsabilização, o que não foi suficiente. Portanto, tendo em vista a necessidade de adaptação ao modelo competitivo contemporâneo, o Tribunal Superior do Trabalho criou em 1994 a Súmula 331 - em detrimento à Súmula 256 que havia sido criada em 1986 - a qual estende a legalidade do trabalho por meio de tomadores. Surgiu a partir de então uma real e visível flexibilidade nas contratações neste aspecto, um verdadeiro favorecimento aos detentores do poder: os empregadores. Serve atualmente esta Súmula como orientação e

tendência aos julgados referentes ao tema. A polêmica se coloca quanto à responsabilidade pelos encargos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. A responsabilidade que consta na Súmula 331 é a subsidiária, na qual, não encontrando um responsável, acionar-se-á o segundo responsável, dificultando o trabalhador de acionar o empregador para o qual verdadeiramente trabalhou. A terceirização surge como estratégia para redução de custos na contratação do trabalhador, favorecendo o empregador e reduzindo os direitos do trabalhador, causando a precarização do trabalho, esta no sentido de supressão do contrato de trabalho típico, tendendo a um padrão inferior, com ausência ou redução de direitos e garantias no trabalho (GALEAZZI, 2002). A metodologia de pesquisa compreende pesquisa bibliográfica e análise documental, em especial da legislação pátria e internacional, súmulas e jurisprudências, adotando a perspectiva teórica a partir dos conceitos marxistas sobre as relações conflituosas entre capital e trabalho.

**Palavras-chave:** Terceirização. Trabalho. Direitos.

## INTRODUÇÃO

O trabalho é um direito fundamental, com proteção constitucional, tendo em vista que é caracterizado como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, elencado no artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A legislação do Brasil está condizente com as normas internacionais, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a Agenda do Trabalho Decente do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) no quesito proteção ao trabalho, ou seja, está devidamente amparado pela legislação pátria e ordenamento internacional.

O fenômeno terceirização decorre do processo de assalariamento da força de trabalho na economia capitalista e evidencia os conflitos na relação capital-trabalho.

O trabalho e sua remuneração possuem uma relação conflituosa com o capital, tendo em vista justamente a sua forma assalariada, que se caracteriza como tempo de trabalho vendido, tornando-se uma mercadoria.

Marx (2006) identifica os problemas do capitalismo em relação à utilização da mão de obra como força de trabalho:

Parece, portanto, que o capitalista compra o trabalho dos operários com dinheiro. Eles vendem-lhe o seu trabalho a troco de dinheiro. Mas é só na aparência que isso acontece. Na realidade, o que os operários vendem ao capitalista em troca de dinheiro é sua força de trabalho. O capitalista compra essa força de trabalho por um dia, uma semana, um mês etc. E, depois de comprá-la, utiliza-a fazendo com que os operários trabalhem por tempo estipulado. (MARX, 2006, p. 34).

Para Marx, salário, embora sendo conhecido por muitos como o valor em dinheiro que se recebe em troca de tempo de trabalho, é um nome que na verdade se dá ao preço da força de trabalho, sendo essa força apenas possível de se retirar do ser humano (MARX, 2006).

Novas formas de composição do trabalho são evidentes na esfera nacional, tendo em vista os impactos da nova lógica capitalista. Os empresários falam em redução de custos. Um artifício passa a ser a chamada “barganha tributária” – empresários almejando redução de impostos ao invés de demitirem trabalhadores. Nos anos 1990 esgotaram-se as políticas públicas de desenvolvimento regional pelos governos, e estes competiram tributariamente, esgotando a cooperação entre eles, consequentemente gerando desigualdades regionais (POCHMANN, 2001, p. 85).

A terceirização é um fenômeno consistente na transferência de atividades da empresa para outrem. Porém, trata-se de um fenômeno relativamente novo, e em expansão. No contexto da era da precarização do trabalho – esta aqui entendida como ausência ou escassez de garantia e qualidade no exercício do trabalho (GALLEAZZI, 2002, p. 243) – e da

reestruturação produtiva do trabalho que ele surge. E as forças dessa problemática geram diferenças para os trabalhadores e para os detentores do poder de empregar quem querem e como querem. É na verdade, ter quem trabalhe para si, mas sem ser seu “empregado”. Explicar-se-á adiante.

O segmento dos trabalhadores terceirizados certamente caracteriza os atores nesta trama.

O tema já chegou aos tribunais, local onde essa trama mudou de rumos no sentido de se delinear de forma a atender os interesses do predominante: o sistema capitalista.

A própria conceituação de terceirização pode encontrar dilemas. Para os doutrinadores jurídicos, em sua grande maioria, o conceito segue desta forma, em consonância com Barros (2008, p. 446):

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio.

Por essa concepção, a terceirização seria utilizada nas atividades-meio da empresa, não podendo ater-se às atividades-fim, ou seja, atividades específicas da empresa.

Mas para a ótica da administração de empresas, na visão de manuais que servem de auxílio àqueles que pretendem utilizar-se da terceirização em suas empresas, consistem em quatro etapas as modalidades de terceirização (LEIRIA, 1995, p.18), sendo a primeira etapa relacionada com a terceirização de matéria pronta; a intermediária referente ao produto incorporado ao outro; o conhecido “*franchising*”, quando terceiros realizam a venda e a assistência perante a vontade do fabricante; e finalmente as formas mistas agregando etapas anteriores, gerando a denominada terceirização total.

Porém, no âmbito sociológico, conforme Rudit (2002) tem-se que, inicialmente, ao termo terceirização submete-se a ideia de que se caracteriza como o recurso no qual a empresa transfere sua atividade-fim para outra, consistindo, portanto, a subcontratação como o recurso ao qual se direciona as atividades auxiliares (meio) ou atividades-fim de produção à outra, logo, terceirização sendo englobada pela subcontratação, caso seja atividade-fim.

Mas para o desenvolvimento de pesquisas, o termo terceirização será aplicado por ser o mais utilizado pela doutrina.

Conceituação referente à terceirização que se remete de fato à ideia de que, para a legislação brasileira, a questão de o trabalho denominado terceirizado, subcontratado, delinea-se na questão referente à empresa contratar trabalhadores advindos de outras

empresas, para fins de executar diversas atividades da empresa. Explicar-se-á adiante, conforme a evolução legislativa no Brasil.

## **1 Acontecimentos**

O fenômeno terceirização, no Brasil, o qual cresceu rapidamente, como se trata de uma relação de trabalho, faz com que seja importante o esclarecimento do caminhar da legislação brasileira para se entender os “sentidos” e a percepção dos trabalhadores sobre o tema.

Vale ressaltar que o MERCOSUL, do qual o Brasil é Estado-parte, inicialmente de cunho econômico, progrediu no âmbito social e quanto ao assunto trabalho, desde a Declaração Sociolaboral de 1998, a qual é um relevante documento do bloco, e preza pelo trabalho decente no seu Plano Estratégico de Ação Social - PEAS – Eixo VII – Diretriz 19 - sintonizando-se com a OIT:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2012).

Ou seja, justifica-se, portanto, que o Brasil possui consonância com as normas internacionais sobre a temática trabalho decente. Mas com a terceirização ocorreram (e ainda ocorrem) fenômenos que se chocam muitas vezes com o denominado trabalho decente – ou seja, de itens elencados pela OIT. Veremos adiante.

Primeiramente, ressalta-se que não há lei específica sobre o tema. A primeira vez em que se falou de algo que retomasse a ideia de terceirização/subcontratação consistiu no artigo 455 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943, o qual menciona, já que ainda está explícito na CLT, acerca dos contratos de subempreitada (a qual consiste na cessão que faz o empreiteiro a outrem, da sua total empreitada ou parte dela) e sua responsabilização. Mas que não era o suficiente.

Em 1986, foi criada a Súmula - ou seja, uma organização de entendimentos acerca de um tema que já foi decidido pelo Tribunal competente e passível de validade nos demais casos após sua publicização - número 256 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual mencionava (BRASIL, 1986):

Súmula 256. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (CANCELADA).

Como se pode perceber, tal entendimento apenas permitia a contratação de trabalhadores por forma intermediária (“terceirizada”), por vias de trabalho temporário e de serviço de vigilantes.

Na década de 1990, o novo formato de trabalho no Brasil consistiu em menor velocidade de geração de postos de trabalhos e diferente perfil: abriram-se apenas 11 milhões de novos postos de trabalho, sendo 53,6% sem remuneração (POCHMANN, 2012, p. 27).

Portanto, em 1994, diante do novo modelo do sistema neoliberal, e da necessidade de uma flexibilização das leis trabalhistas, uma relação de emprego típica já não seria compatível com a necessidade das empresas. Pois elas precisavam de adaptação ao modelo competitivo existente. Nessa ocasião de flexibilização, há o momento de cancelamento pelo Tribunal da Súmula anterior, por ser considerada muito rígida aos moldes que o sistema enfrentava, e criou-se outra em seu detrimento, a Súmula 331, a qual também sofreu alterações em 2000, acerca da responsabilização subsidiária (BRASIL, 2012):

SÚMULA 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) 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 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. 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. (...) (grifos nossos).

Esta nova Súmula retirou a rigidez da Súmula anterior, estendendo-se a legalidade do trabalho por meio de tomadores, além do trabalho temporário e ao serviço de vigilância, ainda para serviços de conservação e limpeza, bem como àquelas atividades-meio, exigindo-se que não haja pessoalidade e a subordinação direta (que são características básicas de uma relação de trabalho, conforme os primeiros artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, significando que para se configurar uma relação de trabalho, é necessário que a prestação de serviço seja feita sem que haja substituição do empregado e que o mesmo deverá submeter-se

às ordens do seu empregador). Nesse marco, surge então uma verdadeira flexibilidade nas contratações, uma “ajuda” aos detentores de poder neste âmbito: os empregadores.

A título de exemplo, assim entende-se acerca dos trabalhadores que atuam na vigilância dos bancos, quando acompanhados de uma identificação “pede-se não falar com o vigilante”. Isso é fruto do fenômeno trabalho terceirizado, tendo em vista que esse trabalhador, em tese, não pode vincular-se ao banco, mas sim à empresa que o terceiriza ao determinado banco. É o funcionário que lá está, mas não é empregado daquele local. Esse momento citado acima tem tamanha relevância porque acentua o início da fase de supressão e precarização dos direitos do trabalhador nestes moldes.

Em 2010, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu na Ação Direta de Constitucionalidade n. 16<sup>1</sup>, a desobrigação dos entes públicos de responsabilidade por contratação por intermédio de terceiras, fato este que pode alterar os sentidos dessa temática, e claro, no sentido de piorar a situação dos trabalhadores. Observe tamanho absurdo no entendimento do Tribunal. O Estado tentando diminuir sua responsabilidade.

Em 2011, em 4 e 5 de outubro, realizou-se a primeira audiência pública sobre Terceirização, convocada pelo TST. Foi a primeira audiência pública após 70 anos do TST, balizando o fato de que esse Tribunal tem mais de 5 mil processos sobre o assunto. João Oreste Dalazen, presidente do Tribunal, defendeu que simpatiza com a tercerização “moderada”, mas que há que se falar acerca daquela que burla o conceito de justiça social. E ainda, afirmou que há de se trazer mais realidade aos processos judiciais (NUZZI, 2011). Em suma, a audiência teve os seguintes posicionamentos:

Para o professor da USP José Pastore, também consultor empresarial, sem a terceirização diversos negócios seriam inviabilizados. Para ele, a solução seria combinar lei (direitos básicos) e negociação (direitos complementares), estabelecendo proteções sociais por ramo de atividade. "Nesse campo não se pode pensar em isonomia", afirmou, citando itens como salário, jornada de trabalho, participação nos lucros ou resultados (PLR) e benefícios. O professor Ricardo Antunes, da Unicamp, considera as terceirizações "as portas de entrada da degradação no mercado de trabalho". E rebateu quem considera irreversível o processo. "Na história não há questão inevitável", disse Antunes, também contestando afirmação de Pastore. "Queremos uma sociedade isonômica." A questão a se discutir é sobre o modelo de desenvolvimento, acrescentou o diretor-técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Clemente Ganz Lúcio. Para ele, o preceito de que a liberdade de mercado regula as relações sociais e econômicas foi derrubado pela crise financeira internacional. "Que verdade era esse dos anos 1990 que foi desmentida pelos fatos?", provocou, defendendo a necessidade de regulação e a presença do Estado nesse processo. (NUZZI, 2011)

---

<sup>1</sup> Ação direta de constitucionalidade é uma ação que torna válida uma decisão judicial que esteja em conformidade com a Constituição.

Maria da Graça Druck (Professora da UFBA, doutora em Ciências Sociais, pesquisadora do CNPq e do CRH/UFBA), a qual defende que a terceirização é como uma epidemia, tendo em vista que há 20 anos pesquisa sobre o tema, é incisiva ao afirmar que os indicadores que a fazem afirmar que a terceirização relaciona-se com a precarização são (DRUCK, 2012):

salários mais baixos pagos aos terceirizados que, em dezembro de 2010, ganhavam 27,2% menos que os demais trabalhadores; as maiores jornadas de trabalho, que chegam a ser de 3 horas a mais por semana, sem contar horas extras e banco de horas; desrespeito às normas de saúde e segurança, refletido no número de acidentes de trabalho que, invariavelmente são maiores entre trabalhadores terceirizados.

Nessa audiência pública, a que demonstra ser uma baliza ao tema, nota-se que o discurso hegemônico no círculo empresarial tem por objetivo a necessidade de defender a terceirização, para que se adentrem no modelo competitivo, mas o discurso com base em dados demonstrou que a importância do trabalhador é suprimida pela importância do capital. É um acontecimento que, para o Tribunal, tem de fato relevância e pode servir para um novo caminho, ser um “divisor de águas” ao tema.

Mas, diante da falta de legislação sobre a temática, existem Projetos de Lei relevantes aguardando votação na Câmara dos Deputados sobre o tema terceirização – aqui não necessariamente por ordem cronológica - como o Projeto de Lei n. 4.330 de 2004, do deputado Sandro Mabel, do Partido PMDB, que visa a ampliação das contratações por meio da terceirização; o Projeto de Lei n. 1.621 de 2007, de elaboração da Central Única de Trabalhadores (CUT), a fim de eliminar a precarização do trabalho terceirizado, bem como o Projeto de Lei n. 4.302 de 1998, que objetiva alterar a lei do trabalho temporário e, ainda, estender a contratação de mão de obra de prestação de serviços na terceirização (BRASIL, 2013).

Projetos estes que geram polêmica conforme o olhar do cidadão que está diante dos mesmos: a sociedade civil que apoia a CUT abomina o ideal do Projeto de lei do deputado Sandro Mabel, pois, obviamente, pleiteia pelo Projeto de sua própria elaboração, porém, há notícias recentes de que em breve este Projeto será submetido à votação (O GLOBO, 2013) e, portanto, o risco de que através disso haja liberação para contratação de qualquer serviço terceirizado torna-se grande e pode de fato ocorrer.

## 2 Relação de forças na terceirização

Há o confronto acerca da responsabilização pelos encargos trabalhistas de tais trabalhadores. Como se vê na Súmula em questão, a responsabilidade é subsidiária, ou seja, aquela em que, não encontrando o empregador responsável pela contratação, ou até em casos em que ele não possua bens para se executar uma dívida, por exemplo, acionar-se-á o “segundo” responsável pela contratação do trabalhador, e assim por diante, até que se salde a dívida. O que gera certamente muitos transtornos ao trabalhador, devido às dificuldades de acionar o proprietário da empresa para a qual ele executou serviços, já que este muitas vezes é “mascarado”, afinal, o cidadão trabalha para alguém que sequer tem acesso. Pois nos momentos de negociação, durante o contrato de trabalho, ele deve recorrer à empresa prestadora dos serviços, ou seja, a terceirizadora. É uma contratação descentralizada.

A descentralização produtiva consiste na transferência de parte da produção para empresas aparentemente autônomas ou independentes, que assumem a obra / serviço e o encargo trabalhista. O terceiro é definido como uma empresa que não possui estrutura própria, limitando-se a figurar como empregador dos trabalhadores que servem a empresa principal. O problema é que o terceiro é confundido como o verdadeiro empregador, pois contrata o trabalhador em seu próprio nome, mas em benefício de outro que efetivamente exerce o poder de direção sobre o trabalhador e aproveita os frutos de seu trabalho (FALVO, 2009, p. 3).

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) modificou e influenciou muitos julgados, ou seja, a sociedade, isso tudo favorecendo a precarização das relações de trabalho. Gerando então, contratações fraudulentas, tendo em vista a dificuldade de acionamento do verdadeiro empregador. Um problema que, em muitas óticas, favorece a contratação por intermediação para muitos contratantes. Conforme Biavaschi e Droppa (2011) comemoração para alguns e motivo de decepção para outros.

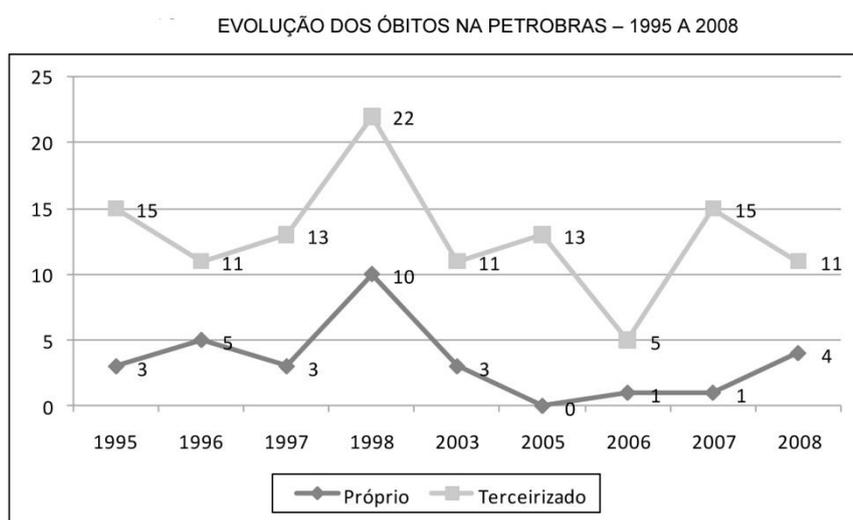
O Judiciário Trabalhista não é um bloco monolítico, ele é constituído a partir de um campo de disputas, portanto o processo de edificação normativa não pode ser fragmentado das lutas e da sociedade. (BIAVASCHI e DROPPA, 2011).

Alguns autores defendem que a denominada “responsabilização solidária”, ou seja, aquela em que todos respondem conjuntamente pelo ato, seria a responsabilização mais viável para tais casos, pois diminuiria a incidência desses confrontos. É que, quando se cede às pressões neoliberais, as criações jurídicas, que vinculam o sistema, acabam por efetuar peculiaridades que ficam em prol da precarização. E assim é a questão da responsabilidade subsidiária.

Não há que se negar que a terceirização nos moldes pós anos 90, visa redução de custos – sim, esse é o desenho do capitalismo – mas, ainda, com a gravidade de suprimir

direitos, já que os trabalhadores geralmente não sabem “para quem estão trabalhando” e excluir trabalhadores, ofendendo inclusive seus direitos de pessoa humana. Conforme a autora Maria da Graça Druck (2012, p. 04-07), estudo da DIEESE do Sindieletro de Minas Gerais, em 2010, com base em dados da Fundação Coge, revelam que morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho de 2006 a 2008, sendo que 193 deles, ou seja, 80,7% eram trabalhadores terceirizados.

Observa-se acerca de acidentes de trabalho ocorridos na Petrobrás (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2011):



Fonte: DIEESE/FUP, 2009

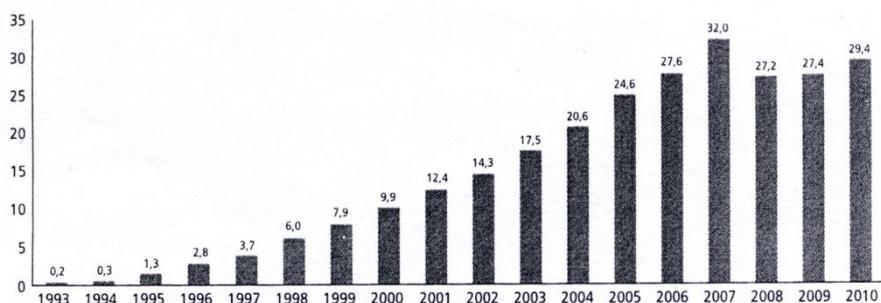
Não há que negar que esse tipo de trabalhador sofre com o descaso e que a negociação sofre dificuldades. Salários menores, tempo menor de contratação, trabalhador menos qualificado e diferença de tratamento.

Os sindicatos (ANTUNES, 2011) são desafiados diante do novo mundo do trabalho; aumentados foram os casos inclusive de corporativismo, xenofobia e racismo entre a classe do trabalho.

Trabalhadores terceirizados muitas vezes movimentam-se de uma empresa para outra em pouco tempo; sendo assim, precisam aderir a algum sindicato que os ampare assim que troquem de setor. E este é um problema.

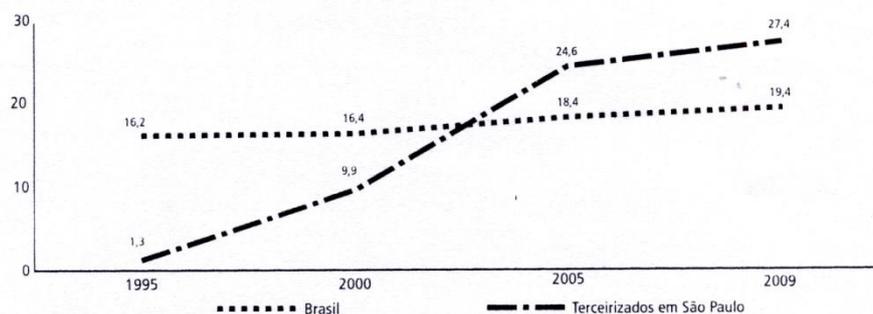
Apesar de tudo isso, houve um aumento da sindicalização dos trabalhadores terceirizados, trabalhadores estes ausentes de estabilidade, e claro, dificuldade em articular-se sindicalmente. Com o aumento da quantidade desses trabalhadores, nisso observou-se um avanço (POCHMANN, 2012). Certamente é um dado que sofrerá ainda muitas mudanças. Observe quadros (POCHMANN, 2012):

São Paulo: evolução da taxa de sindicalização dos empregados em empresas de terceirização (em %)



Fonte: Sindeepres (elaboração própria)

Evolução da taxa de sindicalização dos empregados no Brasil e em empresas de terceirização em São Paulo (em %)



Fonte: IBGE/PNAD e Sindeepres (elaboração própria)

Para a Central Única de Trabalhadores (CUT), a negociação coletiva será um ótimo caminho para impedir a precarização através da terceirização, mesmo que no início os sindicatos tenham recuado na aderência á esse tema, porém, hoje, está sendo inevitável enfrentá-lo.

A terceirização ainda tem o problema de que pode causar discriminação nos trabalhadores terceirizados, pois estes podem ser considerados desqualificados perante os aqueles que são contratados diretos pela empresa. Isto, sem dúvida, afeta a dignidade do da pessoa, fundamento tão almejado pela Constituição Federal brasileira.

O grande cuidado consiste pois em saber até onde pode ir a terceirização das atividades de uma empresa, sem que este processo de desverticalização gere condições degradantes de emprego, seja por ferir o mínimo ético social consistente na supressão de direitos trabalhistas minimamente assegurados aos trabalhadores terceirizados, ou mesmo por criar condições discriminatórias entre trabalhadores exercentes do mesmo ofício, com ofensa ao princípio da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da inviolabilidade de direitos sociais constitucionalmente assegurados (CARMO, 2011, p. 67).

Na questão da isonomia, pode-se falar também na questão do recebimento de salários menores pelos trabalhadores terceirizados. Estes trabalhadores evidentemente trabalham na mesma empresa que os demais, não há um porquê de receberem menores salários – a não ser pelo motivo de que quem desembolsará o valor que será custeado será o tomador - mas a isonomia não precisa ater-se apenas à temática salarial, já que no contexto atual as parcelas cada vez mais se dessalarizam, o interessante portanto é distender os benefícios aos trabalhadores terceirizados, equiparando- os aos demais da mesma empresa. (VIANA, 2013, p. 146).

### **3 Análise de fatos e eventos estruturais referentes à terceirização do trabalho**

Com a crise do petróleo em 1973, houve um conturbado período de reestruturação econômica e social nas décadas de 70 e 80, causando os primeiros ímpetus para a adoção do modo de acumulação flexível, assim afirmado por Harvey (1989):

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

Esse modo capitalista de produção emana da precisão em superação da crise, e para isso, há de se aumentar lucros, e portanto, flexibilizar e mobilizar a força de trabalho. Segundo Harvey (1989), demonstra gerar níveis altos de desemprego “estrutural”, ganhos modestos - se for falar-se em ganhos- de salários reais e retrocesso do poder sindical.

Assim, com o salto conservador dado nas relações entre as classes sociais, tornou-se evidente as modificações na contratação de trabalhadores, com a flexibilização nas relações laborais. Surge então o crescente uso do trabalho parcial, temporário ou subcontratado. Seguindo inclusive a linha usual no Japão, no fordismo inclusive, onde a subcontratação servia como escudo protetor para os riscos flutuantes do mercado – maior facilidade de demissão, sem tanta onerosidade para o empregador (HARVEY, 1989). Essa hegemonia financeira, além de causar efeitos econômicos, gerou também efeitos sociais, dando novas formas ao trabalho precário e flexibilizado.

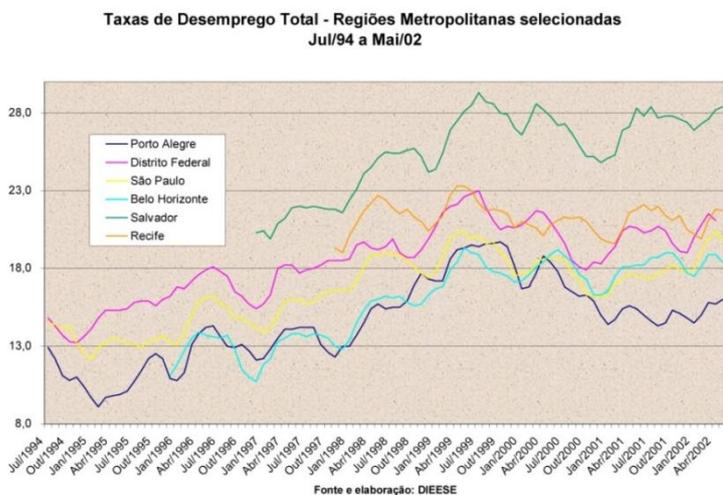
Conforme Pochmann (2012), no Brasil, a terceirização, além de relacionar fatos do passado, manifestou-se mais precisamente na década de 1990, com o Plano Real. A estabilidade monetária, advinda em 1994, firmou-se de forma que o mercado interno

permeou-se de um ambiente competitivo desfavorável, acarretando contenção na geração de empregos e alta taxa de juros, e ainda, com a falta de um emprego precisamente regulamentado, as atuações sindicais também ficaram diminutas inicialmente (POCHMAN, 2012, p. 109-110).

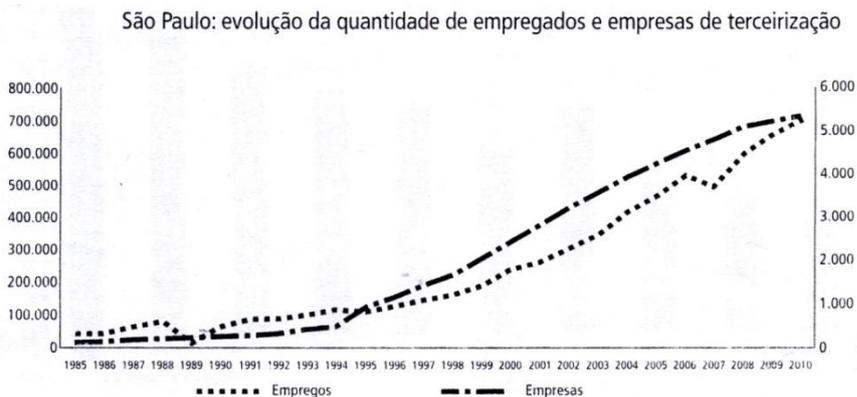
Os dados referentes ao período de transformação do Plano Real demonstram (ARAÚJO, 2007, p. 177):

Segundo dados do Seade/Dieese, em julho de 1994 (início do "Plano Real"), a taxa de desemprego na grande São Paulo era de 14,5%; em maio de 1997, 16%. (...) Mesmo sob a metodologia do IBGE (desemprego aberto), essa taxa aumentou, de 1994 a 2002, aproximadamente 50%, saltando de 5,2% para 7,7%, (...) tomando-se como referência o mês de maio de cada ano – IBGE, 2004.

As taxas de desemprego demonstram crescimento após o Plano Real (DIEESE, 2002):



Ora, as altas taxas de inflação implicaram na reorganização da contratação; para Pochmann (2012), em São Paulo, pólo nacional viável de servir como base, o número de trabalhadores terceirizados aumentou a partir de 1995.- a quantidade de trabalhadores formais em regime terceirizado foi de 110 mil empregados com distribuição em menos de 1, 2 empresas:



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A existência da contratação de trabalhadores por meio da terceirização não é um evento isolado, pois surgiu de uma conjuntura capitalista, na qual houve movimentação por interesses políticos e econômicos. Ou seja, esta temática insere-se na dinâmica da sociedade.

Após sucinta exposição sobre a forma de trabalho denominada terceirização, seus aspectos legais e seus resultados precários em termos de direitos aos trabalhadores, não se pode imaginar que - apesar do breve exposto não estar sequer próximo de esgotar o tema - o sistema capitalista não se relaciona com as relações de trabalho existentes em nível nacional e até mesmo global, pois, apesar de o ordenamento jurídico possuir aparato em esfera nacional, acompanhada inclusive de normas internacionais, o que se constrói é que a realidade vivenciada por aqueles que utilizam essa ferramenta tão necessária à sobrevivência humana – o trabalho – é diferente do conceito eficaz de um trabalho digno, decente.

Há necessidade de se amparar a ideia do desenvolvimento econômico de um lado, e de outro o amparo ao trabalhador, por tratar-se de fundamento constitucional, missão em que o fenômeno chamado terceirização demonstra geralmente não cumprir, já que as obrigações oriundas do contrato de trabalho vinculam-se, em vários casos, aos pequenos empregadores proprietários de empresas “fantasmas” que direcionam os trabalhadores para grandes empresas. Esta forma oculta, intermediando as formas de contratação dos trabalhadores, diminui salários – obviamente, pois parte dos pagamentos permanece em poder do verdadeiro contratante – e também gera a chamada precarização dos direitos básicos do trabalhador, tendo em vista que alcança inclusive o direito de o trabalhador poder protestar perante o juízo, devido à grande dificuldade de encontrar aquele responsável efetivamente pela sua contratação.

Os níveis de terceirização aumentaram; hoje é uma facilidade para a contratação de trabalhadores de forma perversa, o que faz com que muitas grandes empresas contratem empregados bem qualificados para trabalharem para si de forma direta, e trabalhadores de menor qualificação, para que sejam contratados por intermédio de outras, deixando-os assim, ausentes de vínculos empregatícios diretos. É a lógica do poder, desfavorecendo os hipossuficientes.

O tema terceirização necessita de reforços legislativos no Brasil, tendo em vista que o país possui inclusive consonância com as normas internacionais que prezam pelo trabalho digno. E se os trabalhadores terceirizados forem tratados como mercadoria, apenas como

forma de fornecer lucro às empresas de terceirização, a ideia de dignidade encerra-se e substitui-se pela ideia da valoração do capital, como o ideal mais importante do país.

É um conflito. A articulação da racionalidade do poder pleiteia pelo desenvolvimento e atração de trabalhadores para executarem aquilo que o sistema pede, que é o lucro e o acúmulo de riquezas. De outro, a condição de trabalhador, de classe subordinada, que conta com uma legislação “amarrada”, que sente que o Direito, influenciado pelo Estado e pelo sistema neoliberal, incentiva classes dominantes, desequilibrando as relações sociais, na qual o poder e a riqueza se concentram em mãos de alguns e o trabalho digno, fundamental nessa jornada, é precarizado e suprimido.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (2011). **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 216 p.

ARAÚJO, Carlos Maurício Lociks de (2007). **Globalização e transformações no Direito do Trabalho no Brasil**. Revista dos Estudantes de Direito da UnB, n. 06, 33 p.

BARROS, Alice Monteiro de (2008). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1348 p.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson (2011). **A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização**. Mediações, v.16, n. 01, 325 p.

BRASIL (2012). **Decreto – Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 14 nov. 2012.

BRASIL (2012). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 14 nov.2012.

BRASIL (1986). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 256**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada). Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 14 nov.2012.

CARMO, Júlio Bernardo do (2011). **Precarização do direito do trabalho: terceirização**. Cadernos da AMATRA IV, n. 16, 129 p.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (2007). **Cartilha Campanha de Combate à Terceirização – Precarizar Não**. Disponível em: <http://www.cut.org.br>. Acesso em: 15 nov. 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDO SÓCIO-ECONÔMICOS (2002). **O agravamento do desemprego no Brasil**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: 03 nov. 2012.

DRUCK, Maria da Graça (2012). **A luta contra a terceirização: Forma principal de precarização do trabalho no Brasil**. Revista D'Amatra Dez, n. 03, 23 p.

FALVO, Josiane Fachini (2010). **Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina**. Revista Abet, vol. IX, n. 1, 146 p.

GALEAZZI, Irene (2002). **Precarização do trabalho**. In CATTANI, Antonio David. Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia. Petrópolis: Vozes, 368 p.

O GLOBO. **Projeto de lei que permite terceirizar qualquer serviço pode ser votado este mês na Câmara**. Disponível em <http://www.oglobo.com.br>. Acesso em: 03 mai. 2013.

HARVEY, David (1992). **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 349 p.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL (2011). **A terceirização na Petrobrás: Características do processo de terceirização e iniciativas de representação de trabalhadores**. Disponível em <http://www.observatoriosocial.org.br>. Acesso em: 20 abr. 2013

LEIRIA, Jerônimo Souto; SARATT, Newton (1995). **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. São Paulo: Editora Gente, 146 p.

MARX, Karl (2006). **Trabalho assalariado e capital & salário, preço e lucro**. São Paulo: Expressão Popular, 144 p.

NUZZI, Vitor (2011). **Audiência sobre terceirização expõe divergências; TST vê “face perversa”**. Rede Brasil Atual. Disponível em <http://www.redebrasilatual.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2008). **O que é trabalho decente**. Disponível em: <http://oitbrasil.org.br>. Acesso em: 14 abr. 2013.

POCHMANN, Márcio (2011). **A década dos mitos**. São Paulo: Contexto, 182 p.

POCHMANN, Márcio (2012). **Nova Classe Média? : o trabalho na pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 127 p.

RUDUIT, Sandro (2002). **Terceirização/subcontratação**. In CATTANI, Antonio David. Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia. Petrópolis: Vozes, 368 p.

SOUZA, Herbert José de Souza (2012). **Como se faz análise de conjuntura**. Rio de Janeiro: Vozes, 56 p.

VIANA, Márcio Túlio (2013). **A terceirização revisitada – algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Revista LTr, vol. 77, n. 02, 127 p.