

## **TERCERIZAÇÃO: TENDÊNCIA GLOBAL OU RETROCESSO SOCIAL?**

Elisabete Garcia\*

### **RESUMO**

A terceirização tem se apresentado como um fenômeno social e global. Nos últimos anos tem tomado proporções gigantescas e sua abrangência se expande para novos setores e serviços, especialistas afirmam tratar-se de um processo inevitável e irreversível dentro da nova dinâmica mercadológica internacional. Porém no Brasil, terceirização é sinônimo de precarização do trabalho. Todavia, mesmo em tempos de globalização, as normas positivadas em nosso ordenamento pátrio gozam de eficácia plena, estabelecendo patamares mínimos de direitos que devem ser assegurados, não permitindo que sob a justificativa do prejuízo ao pleno emprego, os direitos trabalhistas sejam mitigados, afrontando todo o arcabouço jurídico que sustenta nosso Estado Democrático de Direito.

Palavras-Chave – Terceirização, Globalização, Precarização, Direito Do Trabalho, Projeto De Lei 4.330/04.

### **ABSTRACT**

Outsourcing has presented itself as a social and global phenomenon. In recent years, it has taken gigantic proportions and its scope expands to new sectors and services, experts say this is an inevitable and irreversible process within the new international market dynamics. But in Brazil, outsourcing is synonymous with precarious work.

However, even in times of globalization, passed legislations within our legal system enjoy full effectiveness, establishing minimum levels of rights that must be ensured, not allowing under the justification of lack of full employment that labor rights are mitigated, and disturbing the whole legal framework that supports our Democratic State of law.

Key Word – Outsourcing, Globalization, Insecurity, Labor Law, Bill 4.330/04

## INTRODUÇÃO

A globalização, que teve início no final do século XX, impulsionou o mercado internacional, favorecendo a abertura de empresas em diversos países. O mercado internacional tornou-se extremamente competitivo, com isso surgiu a necessidade de se alcançar custos reduzidos de produção e lucros ampliados.

Houve uma descentralização das atividades por meio de subcontratações, os níveis de terceirização aumentaram e os encargos sociais começaram a influir na formulação dos gastos com as empresas.

Essa forma de intermediação de Mão de obra, nos moldes praticados no Brasil, tem se mostrado para o empresariado uma alternativa eficaz, pois seus impactos são menos perceptíveis para o trabalhador vez que a mitigação de direitos ocorre de modo velado.

A partir de 1990, com a intensificação do fenômeno globalização e diante de uma crise financeira internacional, esse modelo de gestão produtiva foi ampliado, as empresas tornaram-se imprevisíveis e mutantes e a terceirização é o que mais se adequa a esse modelo global.

A partir dos anos 2000 houve uma difusão generalizada da terceirização, sendo utilizada como um elemento fundamental de mudança do processo produtivo e do mercado de trabalho de brasileiros. Nos últimos anos tem tomado proporções gigantescas e sua abrangência se expande para novos setores e serviços.

Diversos projetos de Lei já tramitaram no Congresso Nacional, tendo como escopo a regulamentação de uma Lei acerca da terceirização. Atualmente o PL 4.330 do deputado Sandro Mabel PR/GO, conhecido com PEC da Terceirização está em acalorada votação, e vários segmentos sociais tem discutido o tema em todos os seus possíveis desdobramentos.

Podemos concluir que a terceirização é um processo global, todavia, cada Estado tem suas particularidades internas e trata direitos e conquistas trabalhistas de modo singular, podendo em alguns países repercutir em melhoras significativas ou a manutenção das mesmas condições de trabalho já existente. Fato esse que não tem ocorrido no Brasil pelos motivos que serão pontuados no presente ensaio.

## O MERCADO GLOBAL

Vivemos em um mundo repleto de diversidades, a cada dia assistimos à criação de novos inventos que visam satisfazer as necessidades da sociedade contemporânea.

A globalização, que teve início no final do século XX, impulsionou o mercado internacional, favorecendo a abertura de empresas em diversos países, esse fenômeno mundial permitiu a interação e aproximação das pessoas nos aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos. Essa nova dinâmica global desencadeou o surgimento de empresas sem pátria e sem fronteiras.

O mercado internacional tornou-se extremamente competitivo, com isso surgiu à necessidade de se alcançar custos reduzidos de produção e lucros ampliados. As novas exigências do mercado capitalista fez com que as empresas utilizassem os novos recursos tecnológicos disponíveis, fazendo com que a mão de obra desqualificada perdesse importantes postos de trabalho.

Os avanços tecnológicos trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente. A classe economicamente menos ativa, ou mesmo a classe operária mais pobre, ficou em desvantagem para competir no mercado de trabalho.

No Brasil para conter as demissões em massa, buscou-se através da flexibilização do trabalho, a proteção aos empregos. A princípio os salários e a jornada de trabalho foram reduzidos por meio de Acordos Coletivos de Trabalho. Surgiram os trabalhos temporários, o banco de horas e as empresas terceirizadas.

Houve uma descentralização das atividades por meio de subcontratações, crescimento do trabalho autônomo e uso de formas subordinadas de contratação. Neste cenário, é fácil prever o fim do trabalho legalizado, e o avanço do trabalho informal.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a taxa de desemprego no Brasil deve continuar crescendo nos próximos dois anos e atingir 7,1% em 2015 e 7,3% em 2016.<sup>1</sup>

Os níveis de terceirização aumentaram e os encargos sociais começaram a influir na formulação dos gastos com as empresas, sendo que entre 1995 e 2005, de cada três novas vagas de trabalho criadas no setor privado uma foi através da terceirização. O ritmo médio de expansão anual

---

<sup>1</sup> Jornal O Globo, Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/01/desemprego-aumentara-no-brasil-ate-2016-diz-oit.html>> Data de acesso 20/04/2015

desta modalidade de contrato foi quase quatro vezes maior do que o conjunto dos postos formais de trabalho.<sup>2</sup>

Países como Dinamarca, França e Espanha, adotaram a “flexissegurança” ou “*flexsécurité*” ou “*flexsecurity*” que é uma combinação de flexibilidade com a segurança. Nesse modelo forma-se uma relação triangular entre a desregulamentação das normas trabalhistas, sistemas de indenização generosos, proporcionados pelo estado social e a oferta de cursos de qualificação e métodos de motivação.

### 1.1 Encargos Trabalhistas no Brasil.

Como encargo trabalhista deve-se entender como sendo os custos oriundos da relação direta com o contrato de trabalho, como o pagamento dos salários, descanso semanal remunerado, gratificação natalina, férias acrescidas de um terço, pagamento de horas extras, descanso semanal remunerado, afastamentos, verbas rescisórias, e outros que tenham como natureza a reversão ao trabalhador como pagamento decorrente da relação de emprego.

Já os encargos sociais,<sup>3</sup> **decorrem** da folha de pagamento, e são compostos pelas contribuições devidas à Previdência Social, ao fundo acidentário (SAT) e o sistema “S” (SENAR, SENAC, SESC, SESCOOP, SENAI, SEST, SESI, SENAT, DPC, INCRA, SEBRAE e FUNDO AERONÁUTICO), que ao contrário dos encargos trabalhistas não são revertidas ao trabalhador, mas a toda a coletividade para financiamento de programas tais como a seguridade social, assistência médica, seguro desemprego, seguro de acidente de trabalho, etc.

Partindo da premissa de que os encargos sociais financiam programas que beneficiam a coletividade, para supressão destes encargos teriam que se criar alternativa de financiamento ou ainda adotar como base de cálculo outro fator produtivo para a manutenção desses programas, matérias essas que estão fora da esfera de controle das empresas.

Considerando as assertivas descritas, há de se conjecturar que para o empresário brasileiro, o custo com as contratações de empregados tem um profundo impacto sobre o preço final de seus produtos, pois, adotou-se no universo empresarial, de que "o Brasil tem uma elevada incidência de

---

<sup>2</sup> Disponível em: /<<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2006-09-04/entre-1995-e-2005-um-cada-tres-empregos-criados-era-terceirizado>> data de acesso 20/04/2015

<sup>3</sup> Cálculos da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) chegam a um percentual de 100,34% (Cf. Ferrari, 1991, p.424) . Já a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) afirma ser de 118,02% o peso dos encargos sociais (Fiemg, 1995, p. 7); o Sindicato da Indústria da Construção do Estado da Bahia chega a 171,58% (SINDUSCON-BA, s.d., p.3) e a consultoria IOB - Informações Objetivas conclui com um percentual de 109,29% (IOB,1996, p.246)

encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento, ou seja, um empregado custa para o empregador duas vezes o valor de seu salário".<sup>4</sup> –

Por causa disso, os encargos sociais são parte importante do chamado "Custo Brasil", que significa, segundo Mario Bernardini,<sup>5</sup> “o conjunto de fatores diferenciais de custos que nós temos em relação aos outros países”. Para o professor Pastore<sup>6</sup>, comparado com outras economias:

"O Brasil tem sido considerado o campeão de impostos e de encargos sociais. Argumenta-se que o Brasil é um país de encargos altos e salários baixos, o que faz o trabalhador receber pouco e custar muito para a empresa".<sup>7</sup>

Todavia, é oportuno clarear que embora sejam classificados como encargos pelo empregador, para o empregado são classificados como direitos que decorrem do contrato de trabalho, que são, sobretudo, direitos consagrados pelo ordenamento pátrio, e por estarem expressos no texto constitucional, merecem guarida pelo Estado Democrático de Direito.

## 1.2 A Terceirização como fator de redução dos Encargos Trabalhistas

Como não é possível um corte nos encargos sociais, que como já vimos, tem a natureza de tributos, portanto, instituídos em lei e passíveis de sanção pelo Estado, busca-se então por alternativas que possam contribuir para a desoneração da folha de pagamento.

Com esse objetivo, o empregador reduz os itens que compõe a remuneração do trabalhador sob a justificativa de “redução dos encargos trabalhistas”, ou ainda “corte nos custos”, o que acaba sendo uma decisão desastrosa, que importa na utilização de artifícios para burlar o Direito.

Neste sentido, Jorge Jatobá<sup>8</sup> assim acentua:

“Em primeiro lugar, não se deveria eliminar aquele componente dos encargos que beneficiam diretamente o trabalhador e que podem ser considerados como parte de sua renda lato sensu (13º salário, férias remuneradas, gratificação de férias) ou do seu patrimônio (FGTS). Isso seria equivalente a um corte na renda do trabalho”. (Jatobá, 1994, p.24).

---

<sup>4</sup> ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL: CONCEITO, MAGNITUDE E REFLEXOS NO EMPREGO Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04\\_2006.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04_2006.pdf)> data de acesso em 20/04/2015

<sup>5</sup> Diretor do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP). (Cf. FIESP (1996), p.7. 29

<sup>6</sup> Professor da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP) e consultor de empresas, seu principal formulador, autor de vários trabalhos e artigos sobre o assunto.

<sup>7</sup> Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04\\_2006.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04_2006.pdf)>- Data de Acesso 20.04.2015.

<sup>8</sup> Professor da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e ex-assessor especial do Ministério do Trabalho na gestão Fernando Henrique Cardoso.

Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04\\_2006.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04_2006.pdf)>- Data de Acesso 30.04.2015

Dessa necessidade de desoneração da folha de pagamento, surge uma alternativa mais eficaz e menos perceptível que concretiza a redução simultânea dos encargos trabalhistas e dos encargos sociais em uma única ação. Trata-se do que a doutrina chama de terceirização espúria.

Nesse novo “modelo” de gestão, uma empresa interposta é chamada para mediar a contratação de empregados, ficando assim responsável pelo adimplemento das obrigações trabalhistas. Essa modalidade de contratação favorece a mitigação dos direitos trabalhistas bem como que os encargos sociais sejam sonegados, pois essas empresas são beneficiadas pela falta de aparato fiscalizador do Ministério do Trabalho e Emprego e ainda podem contar com uma estrutura sindical fraca que não garante a proteção dos trabalhadores locais.

Por esses motivos é fácil entender porque o tema das terceirizações é continuamente revisitado e tem atraído tanto o empresariado brasileiro.

## ENTENDENDO ESSE FENÔMENO

A terceirização é apresentada atualmente como sendo uma forma moderna de gestão produtiva, tornando-se imprescindível e irreversível diante dos desafios contemporâneos.

A partir de 1970 o processo produtivo passou por algumas inovações importantes em todo o mundo, os modelos produtivos identificados como Fordismo e Toyotismo passaram a não ser mais os únicos, pois as fábricas robotizaram sua produção, a agricultura automatizou-se surgindo assim o agronegócio e as microempresas passaram a cobrir um vasto e diversificado setor do trabalho.

Nesse novo modelo de produção, as empresas são imprevisíveis e mutantes e a terceirização é o que mais se adequa a esse novo perfil empresarial.

Essa técnica de organização de produção foi imitada no Brasil, recebendo o conceito de terceirização, onde uma atividade periférica seria entregue a uma empresa especializada que a realizaria com independência e autonomia, participando indiretamente do processo produtivo.

A partir de 1990, com a intensificação do fenômeno globalização e diante de uma crise financeira internacional, esse modelo de gestão produtiva foi ampliado; a abertura da economia foi impulsionada para o exterior num ambiente de forte retração econômica, portanto, necessário se fez que novas condições fossem criadas para facilitar a concorrência junto ao mercado nacional e internacional.

A partir dos anos 2000 houve uma difusão generalizada da terceirização, sendo utilizada como um elemento fundamental de mudança do processo produtivo e do mercado de trabalho de brasileiros. Nos últimos anos tem tomado proporções gigantescas e sua abrangência se expande para novos setores e serviços.

No setor de comércio e serviço mais de 80% <sup>9</sup> do quadro de contratados são terceirizados. O setor de serviços foi o principal alvo de investimentos estrangeiros na década de 1990, o resultado foi o estabelecimento de novos padrões de concorrência e de exigências. Podemos exemplificar como modelo dessa intensificação de serviços as empresas de telecomunicações que passaram nos últimos anos por intensa reestruturação.

É oportuno ainda salientar que a produção de bens e serviços é liderada e formatada em todo o mundo capitalista por um pequeno grupo de empresas multinacionais ou transnacionais, que dão o tom aos processos produtivos contemporâneos, em todo o globo, na circulação de bens e riqueza.

---

<sup>9</sup> Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.pdf>> data de acesso 15/05/2015

No Brasil essencialmente essa forma de contratação tem sido utilizada primordialmente para reduzir custos e retirar obrigações trabalhistas das empresas, desonerando a folha de pagamento e adequando o preço final dos produtos fabricados.

Podemos concluir que a terceirização é um processo global, todavia, cada Estado tem suas particularidades internas e tratam direitos e conquistas trabalhistas de modo singular, podendo em alguns países repercutir em melhoras significativas ou a manutenção das mesmas condições de trabalho já existente. Fato esse que não tem ocorrido no Brasil pelos motivos que serão pontuados no presente ensaio.

## 2.1 Origem

A terceirização é historicamente conhecida como *putting-out system*, onde trabalhadores realizavam parte da produção em seus próprios domicílios, o que transformou os antigos artesãos independentes em trabalhadores empobrecidos e limitados nos fins do sec. XVIII e início do século XIX.<sup>10</sup> (HOBSBAWM, Eric. Ob. Cit.,p.49).

Essa entrega da produção para ser realizada além dos muros das fábricas teve início na Inglaterra.

Na França causou grande revolta esse tipo de contratação em virtude dos “intermediadores de mão de obra”, que não realizavam nenhuma atividade produtiva, se beneficiavam dos ganhos do trabalho de outra pessoa.

Como já tratado, a terceirização é um fenômeno global das sociedades capitalistas, sendo assim, a terminologia utilizada pode variar de acordo com a cultura de cada país.

No Brasil, o termo terceirização é utilizado no sentido de um “trabalho vindo de fora”. Em virtude das particularidades das formas terceirizantes existentes, classificar dentro de um mesmo conceito acaba se tornando uma tarefa muito difícil, pois há uma diversidade de formas cada uma com características distintas, senão vejamos:

*Outsourcing* – palavra inglesa que significa a contratação de uma empresa para a realização de tarefas antes executada internamente, eliminando com isso, a manutenção da equipe que

---

<sup>10</sup> Ver TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013

Disponível em:<

[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55996/012\\_carelli.pdf?sequence=1.>](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55996/012_carelli.pdf?sequence=1.>)Acesso em 20/04/2015



desempenhava a atividade dentro da empresa contratante. Essa equipe pode ser reaproveitada em outros locais ou ao término do contrato ser despedidas.

*Nearshoring* – palavra inglesa, que designa a transferência de uma empresa para um país próximo.

*On-site offshoring* – expressão inglesa que significa contratação de trabalhadores estrangeiros por uma empresa local com remuneração inferior ao valor pago ao trabalhador nativo.

## 2.2 A Visão empresarial

Para o empresário o processo de terceirização significa obter ganhos com a redução de custos e a possibilidade de concentrar seus investimentos nas atividades principais (core business) e deixar as atividades de apoio ou produção para outras empresas.

Essa forma de gestão reduz os custos fixos e transforma-os em variáveis, simplifica os processos produtivos e administrativos. Os serviços especializados gozam de maior criatividade, eliminando o desperdício, atingindo assim o padrão de uma produção “enxuta”.

Para o professor Jose Pastore,<sup>11</sup> a especialização do trabalho é uma forma de vencer a concorrência e atender o consumidor, que deseja a última novidade, com a melhor qualidade, o menor preço e boa assistência técnica.

Para o ilustre professor a boneca Barbie é um bom exemplo disso, pois, para sua produção o cabelo é de Taiwan, o plástico do Japão, o vestido é da China, a montagem é feita na Malásia e a exportação é por Hong Kong. Chegando esse produto nas mãos do consumidor por US\$ 10. Se a Mattel fosse produzir essa boneca no Brasil, seria produzida com o custo de US\$ 70.<sup>12</sup>

Esse modelo é visto pelos empresários como uma facilitação da gestão empresarial, diminuídos gastos com parceria de desenvolvimento tecnológico, investimento com instalações, gastos com manutenção de equipamentos entre empresas contratantes e fornecedoras. Além disso, é possível melhor controle de desempenho e qualidade pela redução da quantidade de processos envolvidos na produção.

Na esfera trabalhista, diminui gastos com seleção, contratação, treinamento e demissão de funcionários. Diminui o absentéismo, enfraquece a organização dos trabalhadores, pois pulveriza as

---

<sup>11</sup> Professor da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP) e consultor de empresas, seu principal formulador, autor de vários trabalhos e artigos sobre o assunto.

<sup>12</sup>Ver. TST, Brasília, vol. 74, out/dez 2008 p.120 disponível

em;<[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006\\_pastore.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006_pastore.pdf?sequence=5)> Acesso em 15/04/2015.

atividades em diversas empresas de menor tamanho, controlando os movimentos sindicais. Além do que burla conquistas sindicais de modo que a representatividade dos trabalhadores fica reduzida.

### *2.3 Os efeitos da Terceirização para os empregados -*

Especialmente no Brasil, as pesquisas empíricas científicas, segundo Graça Druck e Tânia Franco<sup>13</sup>, comprovam que com as terceirizações houve um profundo retrocesso do Direito laboral, como a perda do emprego, redução de salários e precarização das condições de trabalho.

Os trabalhadores terceirizados veem-se sujeitos a diversos riscos de acidentes de trabalho, o setor elétrico registrou 79 mortes por acidentes em 2011, das quais 80% atingiram funcionários terceirizados.<sup>14</sup>

A terceirização degrada as condições de saúde e segurança e acelera os ritmos de trabalho, onde o empregado para manter-se na cadeia produtiva se submete aos mandos dos atuais “senhores de engenho”. Além disso, é um instrumento valioso para a inatividade sindical, pois a proliferação de sindicatos induz ao enfraquecimento de reivindicações salariais.

A falta de fiscalização por parte dos órgãos próprios tem levado muitas dessas empresas terceirizadas a optar por uma prorrogação de horas extras de seus empregados, sem, no entanto, efetuar o pagamento das horas adicionais com os devidos acréscimos ou ainda, oferecer ao empregado como contrapartida parte apenas das horas extras devidas.

Pelo sistema atual o FGTS e o INSS podem ser facilmente sonegados, e a ciência dessa ilicitude somente se dá por parte do empregado no momento da rescisão do contrato de trabalho ou ainda no caso de necessitar de algum benefício previdenciário.

È muito comum também, nesse modelo o empregado não receber as verbas rescisórias e para ver a efetivação desse direito, é obrigado a demandar na Justiça do Trabalho, ocorrendo outro fenômeno: as empresas já fecharam suas portas e não se sabe mais o paradeiro destas, ficando o empregado desamparado e obrigado a demandar somente em face da empresa Contratante.

Um ponto importante a ser ressaltado no que toca ao trabalho terceirizado nos moldes como é praticado no Brasil é o de que inexiste por parte do obreiro qualquer intenção de nele permanecer,

---

<sup>13</sup> Professora do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia (FFCH/UFBA). Pesquisadora do Centro de Recursos Humanos (CRH/UFBA) e do CNPq. É autora de *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímica da Bahia (São Paulo/ Salvador, Boitempo, 1999)* e coautora de *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização (São Paulo, Boitempo, 2007)*.

<sup>14</sup> Disponível em: <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2015/04/29/cut-e-dieese-dizem-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados> Acesso 02/05/2015. Data de acesso 10/05/2015

portando, o seu compromisso com a empresa contratada é muito pequeno, seu desempenho é limitado, e o resultado em termos financeiros é ínfimo, pois sua própria produção é prejudicada.

Descontente com as condições existentes, o trabalhador desprestigiado e mal remunerado, prefere forçar seu empregador a demiti-lo, objetivando o recebimento das verbas rescisórias, o seguro desemprego e o poder de acionar o empregador na justiça do trabalho para recebimento de eventuais direitos.

#### *2.4 A Terceirização Global*

No âmbito internacional, tanto empresas contratantes como empresas contratadas revelam grandes preocupações sobre o tema e os impactos que essa forma de organização pode trazer para seus trabalhadores e ainda de um modo geral para a economia.

Segundo Relatório técnico do DIEESE,<sup>15</sup> as atividades mais atingidas pela terceirização nos Estados Unidos da América e União Europeia são aquelas próprias da Tecnologia da Informação, porém ela tende a espalhar-se para outras atividades empresariais, pois a grande maioria das empresas que adotam a terceirização nos demais países buscam corte na folha de pagamento sem a perda da qualidade de seus produtos.

Os trabalhadores americanos temem a possibilidade de demissão em massa de trabalhadores qualificados em decorrência de processos de terceirização nos quais os contratantes são empresas americanas.

O IEEE – Institute of Electrical and Electronics Engineers (Instituto de engenheiros elétricos e Eletrônicos), com mais de 30 anos de existência e mais de 225 mil trabalhadores, declarou que a transferência de emprego dos Estados Unidos, principalmente para a Índia e China tem elevado o número de desemprego.<sup>16</sup>

Enquanto isso, entre 2001 e 2005, 102 mil novos postos de trabalho foram abertos na Índia para a produção de softwares para empresas americanas<sup>17</sup>.

Em geral o salário pago a um trabalhador terceirizado é significativamente menor do que é pago a um trabalhador contratado diretamente. (Dizer onde está escrito)

---

<sup>15</sup> DIEESE “O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS EFEITOS SOBRE OS TRABALHADORES NO BRASIL/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27. P. 17. Disponível em :/ <[http://www3.mte.gov.br/observatorio/Prod03\\_2007.pdf](http://www3.mte.gov.br/observatorio/Prod03_2007.pdf)> data de acesso 15/04/2015

<sup>16</sup> IDEM

<sup>17</sup> IDEM

Na área da computação, os trabalhadores indianos ganham 1/5, 1/10 do que é pago a um americano na mesma função. De acordo com dados publicados pelo CPSR (computer professionals for social responsibility – profissionais de computação com responsabilidade social) os trabalhadores americanos recebem cerca de US\$ 80 mil por ano, ao passo que os indianos recebem US\$ 8.500

Já os países europeus, adotam algumas barreiras culturais que dificultam a transferência de atividades de um país para outro. Isso se dá pelas pequenas diferenças salariais entre os países europeus, mesmo quando se trata de uma empresa terceira. Além do que possuem sindicatos fortes e uma regulação trabalhista que dificulta a demissão de trabalhadores e a realocação da produção.

#### *24.1 Os chamados países destino*

São chamados países destino àqueles onde se localizam as sedes de empresas contratadas nos processos de terceirização, aqueles para onde se realocam empresas e aqueles de onde vêm ou onde estão os trabalhadores contratados para funções terceirizadas.

A China, a Índia e o Leste Europeu são os locais com maior número de empresas contratadas como terceiras pela união Europeia e pelos Estados Unidos. Em decorrência a esse fenômeno, esses países destino têm investido em educação de alta qualidade, formando profissionais que ganham muito menos que europeus e americanos, para desempenhar as mesmas funções.

Mesmo em desvantagem no que diz respeito à remuneração do trabalho, quando comparados a empregados locais com qualificação idêntica, os trabalhadores estrangeiros têm estado em expansão tanto na União Europeia quanto nos Estados Unidos. Estes trabalhadores buscam melhores condições de vida em um futuro próximo ou uma imigração, como já tem ocorrido com os trabalhadores indianos nos Estados Unidos.

Essa forma de contratação acaba por atrair países para que se tornem sede de empresas terceiras e em mantê-las em seu território, pois representa entrada de capital estrangeiro e de um modo ou de outro, haverá geração de emprego em mercados já saturados e com altos níveis de desemprego.

Frente a isso é possível compreender por que muitos governos têm interesse em facilitar a regulamentação da terceirização, por ser essa prática uma saída em curto prazo para o desemprego, mesmo que tenha como efeito colateral a precarização do trabalho.

## DIREITO DO TRABALHO NACIONAL E AS TERCEIRIZAÇÕES

Com o avanço tecnológico e o mercado internacional em franca concorrência, o Brasil necessita adequar-se e criar uma lei de terceirização que garanta segurança jurídica para as empresas e proteção para os trabalhadores.

As leis que regulam o trabalho estão em crise, há uma crescente demanda para se reformular as leis trabalhistas e para criar novas modalidades de proteção.<sup>18</sup>

Diante da importância do assunto para o Direito do Trabalho, o tema tem sido amplamente discutido entre os órgãos do Judiciário, pelo poder Legislativo, representantes dos trabalhadores, empresários, universidades, organizações sociais e do próprio TST, pois nos referimos a de 12 milhões e meio a 14 milhões são afetados por este tipo de contratação.<sup>19</sup>

Diversos projetos de Lei já tramitaram no Congresso Nacional, e atualmente o PL 4.330 do deputado Sandro Mabel PR/GO, conhecido com PEC da Terceirização está em acalorada votação, e vários segmentos sociais tem discutido o tema em todos os seus possíveis desdobramentos. Não houve ainda um consenso sobre a melhor forma de fazer essa regulamentação, pois no Brasil esse processo ocorreu de forma espúria e teve sobre os trabalhadores um resultado perverso.

O Direito do Trabalho nasceu com o objetivo de delimitar a exploração capitalista, para que dentro de um mesmo sistema produtivo, ambos pudessem conviver de forma razoável e equilibrada. A fragilidade do empregado suscitou a necessidade de uma moldura protetiva que foi a limitação imposta pela lei na forma de contrato uma vez que nem sempre, se não na maioria das vezes, o empregado não seria capaz de entender o ato jurídico que estaria praticando.

As leis trabalhistas brasileiras não surgiram ao acaso, mas como fruto de uma luta acirrada das classes trabalhadoras por melhores condições laborais. A princípio foram criadas de forma esparsa, o que dificultava o conhecimento destas por parte de todos os trabalhadores. Assim, coube ao Governo de Getúlio Vargas, em 1943, reunir todas essas leis num só diploma legal, que se denominou Consolidação das Leis do Trabalho.

O trabalhador foi então admitido como partícipe da construção do futuro, pois tinha reconhecido direitos laborais e previdenciários, podendo organizar-se em sindicatos, para proteger-se da arbitrariedade do empregador. As normas de proteção social foram inspiradas no ideal da República de Weimar, propondo-se a criação de um Estado de Bem Estar Social.

---

<sup>18</sup>Rev. TST, Brasília, vol., 74, out/dez 2008, p.123.disponível em:<  
[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006\\_pastore.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006_pastore.pdf?sequence=5)>. Acesso 20/04/2015

<sup>19</sup>Disponível em:< <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2015/04/29/cut-e-dieese-dizem-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados/>> acesso 02/05/2015

A CLT regulou então matérias como a criação da Carteira de Trabalho, regulamentação da jornada de trabalho, períodos de descanso, férias, medicina do trabalho, reconhecimento de Categorias Especiais de Trabalhadores, proteção do Trabalho da Mulher e do Menor e a Justiça do Trabalho. Outras leis foram criadas posteriormente, como a Lei 4.749/65 que tratava do 13º salário; Lei 5.859/72 do Empregado doméstico; Lei 5.889/73 do Trabalhador Rural; Lei 7.418/85 do Vale Transporte, dentre outras.

Em 1988, com a promulgação da atual Constituição Federal, os Direitos Sociais foram expressamente mencionados, especificamente contemplados em seus artigos 6º e 7º. O direito dos trabalhadores propiciou uma melhoria nas condições sociais. Embora todas essas conquistas fossem importantes e tivessem elevado o status do trabalhador brasileiro, logo problemas econômicos foram surgindo.

### *3.1 A globalização e o Direito do Trabalho*

Embora ao modelo global fosse atribuída a responsabilidade pelo crescimento da prosperidade mundial, no Direito do Trabalho, teve um efeito perverso, de retração, pois lhe foram impostos imperativos em detrimento do avanço social, prejudicando as classes menos favorecidas.

Todavia, é oportuno enfatizar que mesmo em tempos de globalização, as normas positivadas em nosso ordenamento pátrio gozam de eficácia plena, vez que estabelecem patamares mínimos de direitos que devem ser assegurados ao trabalhador, que integra todos os tipos de contrato de trabalho, independentemente da nomenclatura utilizada, pois preveem em seu bojo a irredutibilidade dos direitos sociais frente à economia, que são irrenunciáveis em sua essência, com base aos princípios da valorização do trabalho.

A ilustre professora Vólia Bonfim assim enfatiza:<sup>20</sup>

“A sociedade precisa se conscientizar de seus direitos e exigir a aplicação daquelas regras e princípios estampados expressamente na Constituição, fazendo-se efetivar o bem-estar social e a democracia. Todos nós devemos resistir às manobras aparentemente atrativas da globalização neoliberal, à exploração do homem e, impedir o retrocesso de direitos duramente conquistados”.

Qualquer alteração prejudicial ao trabalhador restará nula, em decorrência a estrita aplicação do princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica, do contrato realidade, *do in dubio pro operário* e tantos outros instrumentos de proteção ao trabalhador.

---

<sup>20</sup> CASSAR, Vólia Bomfim, Direito do Trabalho, 2014, 9ª edição, Ed. Método p.71

O artigo 170 da Constituição da República tem por alvo fincar o primado do trabalho, *in verbis*: ” A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da Justiça Social ...”. De igual forma o artigo 1º, IV, erigiu os “valores sociais do trabalho” com um dos fundamentos do Estado.

Os direitos sociais, como direitos de segunda dimensão, exigem do Estado uma ação positiva, no sentido de promover a igualdade. Os direitos sociais podem ser agrupados em: a) direitos sociais dos trabalhadores, b) direitos sociais da seguridade social, c) direitos sociais de natureza econômica, d) direitos sociais da cultura e f) direitos sociais de segurança.

Os direitos sociais de natureza econômica envolvem todas as prestações positivas do Estado voltadas para: 1º) a busca do pleno emprego, 2º redução das desigualdades sociais e regionais, 3º erradicação da pobreza e da marginalidade, 4º defesa do consumidor e da concorrência.<sup>21</sup>

Porém, há que se sublinhar que os direitos elencados na Constituição da República não excluem outros que se agreguem ao ordenamento jurídico pátrio, como o que se observa no artigo 7º da CF, que declara “não estarem excluídos outros direitos sociais que visem à melhoria da condição do trabalhador”.

Conforme doutrina já consolidada, os direitos sociais do trabalho são irrenunciáveis, sendo considerados normas cogentes, de ordem pública, não anulável por força da vontade das partes contratantes. Portanto ao trabalhador, não é dado o arbítrio de abrir mão ou dispor dos direitos previstos em norma constitucional.

Para o Professor Vidal Serrano:<sup>22</sup>

“Não é possível vislumbrar um ordenamento jurídico, afinado ao sentido humanístico incorporado pelos tratados e convenções internacionais, que não respeitem minimamente o direito de organização dos trabalhadores, não imponha conteúdos mínimos nas relações de trabalho (jornada máxima, piso salarial, etc.). Não havendo tais limitações impostas, não será possível a diferenciação entre o trabalho subordinado e as condições análogas de escravo”.

Os direitos fundamentais têm como pressuposto a existência de um contingente de pessoas que não contam com os recursos mínimos de subsistência digna, podendo ser submetidos a outros que se julgam detentores de maior poderio econômico, que permite, dentro dessa ótica, fazer com que a desigualdade social se perpetue. Não havendo uma atuação do Estado, as forças mobilizadoras do poder econômico subvertem o sistema em prol de seus interesses.

---

<sup>21</sup> TAVARES, André Ramos, Curso de Direito Constitucional, 10ª edição, Ed Saraiva, 2012, p.838.

<sup>22</sup> NUNES JUNIOR, Vidal Serrano – A Cidadania Social na Constituição de 1988 – Estratégias de Positivização e Exigibilidade Judicial dos Direitos Sociais, São Paulo, Ed. Verbatim, 2009, p.66.

Quando isso ocorre deve o Estado modular essas relações entre o capital e o trabalho por meio de lei, definindo padrões de comportamento que possam coibir a prática de abuso do poder econômico. Do contrário haverá submissão absoluta dos empregados por não lhes restar alternativa para sua sobrevivência, sendo sempre abaixo do considerado como mínimo existencial.

Segundo Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim<sup>23</sup> :

“Uma das peculiaridades dos direitos sociais – direitos a prestações positivas – é que eles estão voltados para a preservação do *status quo*, em condição de dignidade, assim como, para a conformação do futuro, tal como ocorre com o direito ao trabalho (Constituição, art. 6º) que exige uma política estatal adequada de criação de empregos.”

Nesta abordagem, os direitos sociais para Celso Antonio Bandeira de Melo podem ser assim compreendidos:

“Nelas está plasmado a concepção de que não basta assegurar os chamados direitos individuais para alcançar-se a proteção do indivíduo. Independe considera-lo para além de sua dimensão unitária, defendendo-o também em sua dimensão comunitária, social, sem o que lhe faltará o necessário resguardo. Isto é, cumpre ampara-lo contra as distorções geradas pelo desequilíbrio econômico da própria sociedade, pois estas geralmente geram sujeições, opressões e esmagamentos do indivíduo. Não são apenas os eventuais descomedimentos do Estado que abatem, aniquilam ou oprimem os homens. Tais ofensas resultam, outrossim, da ação dos próprios membros do corpo social, pois podem prevalecer-se de suas condições socioeconômicas poderosas em detrimento dos economicamente frágeis.”<sup>24</sup>

A teoria liberal clássica limitava os direitos fundamentais somente ao Estado, visto que cabe a este e imposição de limites, não se estendendo as relações jurídico-privadas, o que não mais coaduna ao modelo neoliberal, pois a opressão e a violência contra a pessoa humana não provem somente do Estado, mas também de outras esferas como o mercado, a família, a sociedade civil e as empresas.

Os direitos fundamentais têm como destinatário o indivíduo, proteção essa amparada pela própria Constituição em um poder de autodeterminação de seus interesses. O tema da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais é um dos mais discutidos na seara do Direito Constitucional Comparado, tendo obtido respostas diferentes de acordo com a realidade cultural de cada Estado.

O Direito do Trabalho tem como principal missão promover os ideais de justiça social e da cidadania, princípios esses que são tutelados pelas relações de emprego, que promovem a subsistência como meio efetivo de emancipação do trabalhador. Exigem, portanto, uma prestação do Estado, seja por ação do poder Legislativo, seja pelo Judiciário através de decisões judiciais.

---

<sup>23</sup> DELGADO, Gabriela Neves e AMORIM, Helder Santos, Os Limites Constitucionais da Terceirização, São Paulo, 2014, LTr, p.115.

<sup>24</sup> MELO, Celso Antônio Bandeira de, Eficácia das Normas Constitucionais sobre Justiça Social. Revista de Direito Público, São Paulo, p.. 57-58



Os direitos fundamentais continuam sendo o principal instrumento de acesso à inclusão social do trabalhador e dos que dele dependem, de distribuição de renda, erradicação da pobreza, diminuição das desigualdades e de dignificação da pessoa humana, todos estes princípios consagrados pela Magna Carta.

Alexandre Moraes considera os direitos sociais como direitos fundamentais, temos que:

“Direitos Sociais são direitos fundamentais do homem caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um estado social de direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.”<sup>25</sup>

No cenário econômico global o Brasil só será considerado um país desenvolvido quando acabar com a desigualdade social, que atualmente é visto pelas analistas como um dos países mais desiguais do planeta, onde as terceirizações como até aqui tem ocorrido, tem contribuído para aumentar essa desigualdade, pois criou uma espécie de trabalhador de segunda categoria, com menos direitos, menos saúde e menos segurança.

### *3.2 Os limites legais*

A legislação brasileira consagrou a possibilidade de terceirização apenas dos serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83) e limpeza. A contratação de trabalhador temporário, por empresa interposta, também é tolerada, na forma e nos limites da Lei nº 6.019/74. A jurisprudência trabalhista, com o advento da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, passou a admitir a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (item III, da S. 331). Assim, o espaço concedido ao fenômeno da terceirização por construção jurisprudencial, restringiu-se tão somente à atividade-meio da empresa, isto é, por assim dizer, aquele serviço que não faz parte do processo necessário à realização do produto final do empreendimento.

O uso indiscriminado do modelo terceirizante na forma de trabalho precário ou ainda contrato de trabalho fraudulento, tem levado inúmeros empregados ao Judiciário, como forma de efetivação de seus direitos laborais suprimidos em nome do desenvolvimento econômico.

O Judiciário por sua vez, tem entendido que o empregador que se utiliza dessa nefasta prática de intermediação irregular de mão de obra deve ser punido impondo-lhe o desfazimento da relação contratual com a empresa contratante e reconhecimento do vínculo com a empresa contratada,

---

<sup>25</sup> MORAES, Alexandre de, *Direito Constitucional*, Editora Atlas, 2013, p. 203.

reconhecendo todos os direitos advindos daquela relação contratual, inclusive no que tange a verbas remuneratórias e aquelas contempladas em norma coletiva.

O entendimento nesse sentido é possível quando verificado o indubitável intuito de desvirtuar, impedir e fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas elencados no artigo 9º da CLT, ofendendo os princípios da OIT, qual seja a de que o trabalho não é uma mercadoria, mas também a todo o edifício constitucional voltado a proteger o trabalhador e o valor social do trabalho (arts. 1º, III e IV; 3º, I e III; 5º, XXIII; 7º, caput; 170, caput e incisos III, VII e VIII; e 193, todos da CRFB).

Além da condenação imposta, é possível ainda dentro desse contexto e pelos motivos já tratados, a condenação da empresa interposta por dumping social, que constitui na prática de sonegação a direitos trabalhistas em busca de uma compensação financeira, lesionando com isso toda a coletividade de trabalhadores, conforme recente julgado no Supremo Tribunal Regional do Pará.<sup>26</sup>

(

### *3.3 A Dignidade Humana do empregado terceirizado*

A Constituição estabelece em seu bojo, a dignidade da pessoa humana, que é garantida pela observância dos direitos fundamentais, que deve valer para todos os ramos do Direito, inclusive sobre Direito do Trabalho, no qual neste momento nos debruçamos.

Neste sentido:

“Não é a toa que a dignidade da pessoa humana é apontada com frequência como fundamento dos direitos fundamentais, ela possui superioridade frente aos direitos fundamentais e serve como parâmetro para a aplicação dos que dela decorrem. Trata-se, sob nossa ótica, de um direito humano primário, necessário se faz que o ser humano que reivindica algum direito possua pelo menos uma vida digna.”<sup>27</sup>

Carlos Augusto de Alcântara Machado reproduz em poucas linhas a relação entre o homem e o direito.

“Recorda-se que o homem é anterior ao Direito e ao Estado. Acima e antes de qualquer coisa tem o direito de ser reconhecido como homem/pessoa. E não há homem/pessoa destituído de dignidade. Assim, a primeira e fundamental função do direito é a tutela da dignidade da pessoa humana. Depois, cabe ao Direito assegurar que as relações entre os homens se desenvolvam regularmente”.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> TRT08 - RO: 00010165520135080011 Relatores: HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: 18/03/2015

<sup>27</sup> Hélio Rios Ferreira e Heliomar Rios Ferreira, “A impossibilidade de relativização da dignidade da pessoa humana”, Revista de Direito Constitucional e Internacional, RT, ano 18, n. 73, out/dez. 2010, p.199.

<sup>28</sup> Carlos Augusto Alcântara Machado, “A fraternidade como categoria constitucional”, coordenadores Carlos Aurélio Mota de Souza e Thais Novaes Cavalcanti, “Princípios Humanistas Constitucionais – reflexões sobre o humanismo do século XXI, Letras Jurídicas, 2010, p. 96”.

É cediço que um trabalhador é antes de tudo um ser humano, nesse sentido, temos:

“O Direito precisa ser compreendido como um instrumento que regulamenta condutas visando fazer com que os seres humanos vivam um com o outro e não apesar do outro”, já que como lembra Lafayete Pozzoli, ‘O ser humano não é só matéria, tem também espírito e psíquico’, enfim, ‘em cada ser humano habita, num certo sentido, toda a Humanidade’”.<sup>29</sup>

Todavia, essa dignidade que faz jus o trabalhador cidadão, é colocada de lado, na forma como as terceirizações são realizadas no Brasil, pois, temos que:

“Na terceirização, o trabalhador é colocado em segundo plano, um terceiro sem importância, mero instrumento ou modo pelo qual a empresa prestadora de serviços se desincumbe de sua prestação obrigacional para com a empresa tomadora de serviços, pois “a pessoa humana (qualquer que seja sua formação, seu nível cultural, sua responsabilidade funcional) não pode ser tratada como ‘objeto’, mero instrumento produtivo. A pessoa é ‘sujeito’, tem sua dignidade transcendente, tem aspirações, necessidades, passadas e projetos para o futuro.”<sup>30</sup>

Portanto, a dignidade é inerente ao ser humano, dentro de cada ser humano arde uma centelha Divina, visto ter sido esse criado à imagem e semelhança de Deus, o conceito provém da filosofia grega e, em especial, dos estoicos, passando pelo cristianismo e por Kant, para desembocar no Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948), em conformidade com o qual ‘a dignidade é inerente a todos os membros da família humana’.<sup>31</sup>

Assim, ao se buscar por uma legislação que harmonize a relação entre o capital e o trabalho, deve-se acima de tudo indagar se essa busca encontra respaldo nos princípios norteadores da dignidade do homem, sem a qual qualquer alteração que subjogue ou escravize o homem deve ser repudiada, pois se encontra em dissonância aos princípios basilares do Direito.

### *3.4 É possível harmonizar conquistas Sociais com a Terceirização?*

A terceirização como já tratado, foi absorvida na cultura empresarial de uma forma tão intensa, que é inútil qualquer segmento tentar proibir ou abolir essa forma de gestão empresarial.

---

<sup>29</sup> Carlos Augusto Alcântara Machado, “A fraternidade como Categoria Constitucional”, coordenadores Carlos Aurélio Mota de Souza e Thais Novaes Cavalcanti, “Princípios humanistas constitucionais – reflexões sobre o humanismo do século XXI, Letras Jurídicas, 2010, p. 96

<sup>30</sup> MOURA, Paulo C., A Crise do Emprego – uma visão além da economia, Manual Consultoria e Planejamento, 4, Ed., Rio de Janeiro, p. 45

<sup>31</sup> URIARTE, Oscar Ermida, Prefácio ao livro “Teoria da discriminação nas relações de trabalho”, Firmino Alves Lima, Elsevier, 2011, p.XIII e XIV.

Para Graça Druck<sup>32</sup> e Tânia Franca, o assunto deverá ser solucionado com uma atitude proativa do legislador que deverá criar mecanismos que impeçam que a terceirização seja utilizada como forma de precarização do trabalho.

Para a autora, o que deveria se buscar é uma forma de humanização da terceirização, citando três dispositivos básicos que se usados adequadamente poderão ser eficazes vetores para impedir o uso desvirtuado desse instituto, quais sejam:

a) responsabilidade solidária da tomadora de mão de obra pelas obrigações trabalhistas referentes aos trabalhadores terceirizados ou subcontratados;

Essa responsabilidade solidária forçaria as empresas a exercerem uma fiscalização mais rigorosa por parte das empresas contratantes, com a apresentação de documentos que comprovem a regularidade fiscal e o cumprimento das obrigações trabalhistas em relação aos empregados vinculados ao contrato celebrado, sob pena de enriquecimento ilícito e de injusto empobrecimento do trabalho.

Da forma como tem se dado os contratos de terceirização, não é possível uma real apuração dos valores devidos ou mesmo uma fiscalização apurada, pois os documentos normalmente apresentados, (quando são apresentados), são feitos na maioria das vezes por amostragem, o que dificulta a fiscalização por parte dos auditores, o que abre um vasto espaço para a mitigação dos encargos trabalhistas

b) a isonomia de direitos e benefícios dos trabalhadores da empresa principal e daqueles das empresas subcontratadas, caso sejam superiores;

A terceirização quando utilizada para fraudar a legislação, acaba por esvaziar a eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, aniquilando ou reduzindo os padrões mínimos protetivos alcançado.

c) a possibilidade de sindicalização pelo sindicato da categoria dos trabalhadores da empresa principal.

O enquadramento profissional é definido pela atividade preponderante do empregador, ressalvada a hipótese de categoria diferenciada, a teor do disposto no artigo 8º da Constituição Federal e no artigo 511 e 570 consolidados, restando submetidas às regras definidas pela legislação que define a categoria profissional em face das atividades econômicas ou grupo de atividades econômicas similares ou conexas.

---

<sup>32</sup> DRUCK, Graça, e FRANCO, Tânia – A Perda da Razão Social do Trabalho, terceirização e precarização, SP, Ed Boitempo, 2007p. 66.

Obedecendo a essa máxima, segundo Arnaldo Sussekind, se depreende que: “empregado (...) compõe a categoria profissional correspondente a categoria econômica que pertence a empresa que trabalha, pouco importando a função que nela exerce” (...) <sup>33</sup>

Com a observância desses dispositivos, a terceirização deixaria de ser uma solução para desoneração da folha de pagamento com lesão aos direitos trabalhistas e passaria a ser um modelo de contratação de empresas altamente especializadas em seu segmento apto em gerar resultados positivos para vencer a concorrência.

Neste momento, é crucial que o Judiciário atue como um órgão mediador das tensões sociais, não permitindo que sob a justificativa do prejuízo ao pleno emprego, os direitos trabalhistas sejam mitigados, afrontando todo o arcabouço jurídico que sustenta nosso Estado Democrático de Direito, voltado a proteger o trabalhador que é alicerçado no princípio do valor social do trabalho (arts. 1º, III e IV; 3º, I e III; 5º, XXIII; 7º, caput; 170, caput e incisos III, VII e VIII; e 193, todos da CRFB).

Nas relações jurídico-trabalhistas deverá o intérprete quando for chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, deverá retirar as roupagens que pretendem camuflar uma relação de emprego atribuindo-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos artigos 2º e 3º da CLT.

Quando uma empresa ignora a legislação vigente e usa a terceirização como uma faculdade para a proteção dos direitos sociais ao trabalhador, o resultado é a precarização das condições de trabalho.

No momento atual, a legislação nacional clama por uma flexibilização que deve ser enfrentada sem a liberdade pretendida dos neoliberais, mas de forma responsável, sem abuso, em harmonia com os preceitos constitucionais e o princípio fundamental do trabalho atrelado a uma ética de justiça social.

---

<sup>33</sup> SUSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho, Rio de Janeiro: Renovar, 1999. P. 388.

## CONCLUSÃO

No Brasil, as pesquisas empíricas científicas comprovam que as terceirizações causaram uma profunda precarização do trabalho, tendo como efeitos diretos a perda do emprego, redução de salários, aceleração dos ritmos do trabalho, degradação nas condições de saúde e segurança. Além disso, é um instrumento valioso para a inatividade sindical, pois a proliferação de sindicatos induz ao enfraquecimento de reivindicações salariais.

Por construção jurisprudencial, a Súmula 331, restringiu as terceirizações apenas para as atividades fim das empresas tomadoras de serviço, sendo considerada terceirização ilícita aquela que tenha como fulcro mascarar uma verdadeira relação de trabalho, possibilitando assim o reconhecimento de vínculo com a tomadora de serviços.

Todavia, mesmo em tempos de globalização, as normas positivadas em nosso ordenamento pátrio gozam de eficácia plena, vez que estabelecem patamares mínimos de direitos que devem ser assegurados ao trabalhador, que integra todos os tipos de contrato de trabalho, independentemente da nomenclatura utilizada, pois preveem em seu bojo a irredutibilidade dos direitos sociais frente à economia, que são irrenunciáveis em sua essência, com base aos princípios de valorização do trabalho.

O Direito do trabalho continua sendo o principal instrumento de acesso à inclusão social do trabalhador e dos que dele dependem, de distribuição de renda, erradicação da pobreza, diminuição das desigualdades e de dignificação da pessoa humana,

Assim, ao se buscar por uma legislação que harmonize a relação entre o capital e o trabalho, deve-se acima de tudo indagar se essa busca encontra respaldo nos princípios norteadores da dignidade da pessoa humana, sem a qual qualquer alteração que subjuguie ou escravize o homem deve ser repudiada, pois se encontra em dissonância aos princípios basilares do Direito.

O tema deverá ser tratado com reservas e não como uma solução imediatista para a crise econômica que atravessamos, mas deve evoluir para uma atitude proativa do Estado para impedir que a terceirização seja utilizada ainda mais fortemente como forma de exploração do trabalho.

Dessa sorte, levando em consideração a atual realidade, ou seja, as influências neoliberais, a concorrência, o anseio pela flexibilização das leis trabalhistas, pode-se verificar que o âmbito empresarial é um campo fértil para que empregadores antiéticos abusem do poder que tem nas mãos para que alcancem os resultados almejados.

Dentro desta perspectiva, cumpre ressaltar que o “Lobby”, dos grandes conglomerados empresariais, busca acirradamente e ferozmente a alteração da legislação trabalhista na esfera do Poder Legislativo, pois a defesa dos interesses empresariais está engendrada de maneira muito

organizada, lançando mão de verdadeira tentativa de aniquilamento de qualquer melhoria nas condições laborais por parte dos Poderes da República

No momento atual, a legislação nacional clama por uma flexibilização que deve ser enfrentada sem a liberdade pretendida dos neoliberais, mas de forma responsável, sem abuso, em harmonia com os preceitos constitucionais e o princípio fundamental do trabalho atrelado a uma ética de justiça social, caso contrário, o resultado será por certo um retrocesso social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim, Direito do Trabalho, 2014, 9ª edição, Ed. Método p.71

DELGADO, Gabriela Neves e AMORIM, Helder Santos, Os Limites Constitucionais da Terceirização, São Paulo, 2014, LTr.

DRUCK, Graça, e FRANCO, Tânia – A Perda da Razão Social do Trabalho, terceirização e precarização, SP, Ed Boitempo, 2007p. 66. SUSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho, Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

FERREIRA, Hélio Rios Ferreira e Heliomar Rios, “A impossibilidade de relativização da dignidade da pessoa humana”, Revista de Direito Constitucional e Internacional, RT, ano 18, n. 73, out/dez. 2010.

MACHADO Carlos Augusto Alcântara, “A fraternidade como categoria constitucional”, coordenadores Carlos Aurélio Mota de Souza e Thais Novaes Cavalcanti, “Princípios Humanistas Constitucionais – reflexões sobre o humanismo do século XXI, Letras Jurídicas, 2010.

MELO, Celso Antônio Bandeira de, Eficácia das Normas Constitucionais sobre Justiça Social. Revista de Direito Público, São Paulo.

MORAES, Alexandre de, Direito Constitucional, Editora Atlas, 2013.

MOURA, Paulo C., A Crise do Emprego – uma visão além da economia, Manual Consultoria e Planejamento, 4, Ed., Rio de Janeiro.

NUNES JUNIOR, Vidal Serrano – A Cidadania Social na Constituição de 1988 – Estratégias de Positivção e Exigibilidade Judicial dos Direitos Sociais, São Paulo, Ed. Verbatim, 2009.

TAVARES, André Ramos, Curso de Direito Constitucional, 10ª edição, Ed Saraiva, 2012.

URIARTE, Oscar Ermida, Prefácio ao livro “Teoria da discriminação nas relações de trabalho”, Firmino Alves Lima, Elsevier, 2011.

### Consulta Eletrônica

Jornal O Globo, Disponível em: /<<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/01/desemprego-aumentara-no-brasil-ate-2016-diz-oit.html>> Data de acesso 20/04/2015

EBC /<<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2006-09-04/entre-1995-e-2005-um-cada-tres-empregos-criados-era-terceirizado>> data de acesso 20/04/2015

ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL: CONCEITO, MAGNITUDE E REFLEXOS NO EMPREGO Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE Disponível em: /<[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04\\_2006.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04_2006.pdf)> data de acesso em 20/04/2015



Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. Disponível em: /<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.pdf>> data de acesso 15/05/2015  
TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013.

Revista Eletrônica, Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013, A TERCEIRIZAÇÃO NO SÉCULO XXI, Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55996/012\\_carelli.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55996/012_carelli.pdf?sequence=1)> Acesso em 20/04/2015.

TST, Brasília, vol. 74, out/dez 2008 p.120 disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006\\_pastore.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006_pastore.pdf?sequence=5)> Acesso em 15/04/2015.

Jornal do Brasil, Disponível em: <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2015/04/29/cut-e-dieese-dizem-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados> Acesso 02/05/2015. Data de acesso 10/05/2015

DIEESE “O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS EFEITOS SOBRE OS TRABALHADORES NO BRASIL/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27. P. 17. Disponível em: /<[http://www3.mte.gov.br/observatorio/Prod03\\_2007.pdf](http://www3.mte.gov.br/observatorio/Prod03_2007.pdf)> data de acesso 15/04/2015.

rEV. TST, Brasília, vol., 74, out/dez 2008, p.123. disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006\\_pastore.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5386/006_pastore.pdf?sequence=5)>. Acesso 20/04/2015.

Disponível em: /< <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2015/04/29/cut-e-dieese-dizem-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados/>> acesso 02/05/2015