

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ  
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE  
FACULDADE DE DIREITO**

**GILDANE MORAIS MAGALHÃES**

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: impactos na efetivação do direito ao  
trabalho digno**

Marabá – PA  
2018

**GILDANE MORAIS MAGALHÃES**

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: impactos na efetivação do direito ao  
trabalho digno**

Monografia apresentada como requisito  
para obtenção do título de Bacharel em  
Direito, da Universidade Federal do Sul  
e Sudeste do Pará.

Orientador: prof. Jônatas dos Santos Andrade

Marabá – PA  
2018

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**  
**Biblioteca Josineide da Silva Tavares da UNIFESSPA. Marabá, PA**

---

Magalhães, Gildane Moraes

Terceirização trabalhista: impactos na efetivação do direito ao trabalho digno / Gildane Moraes Magalhães ; orientador, Jonatas dos Santos Andrade. — 2018.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2018.

1. Direito do trabalho – Terceirização - Brasil. 2. Terceirização – Legislação - Brasil. 3. Direitos humanos. 4. Trabalho - Aspectos sociais. 5. Relações trabalhistas. 6. Dignidade (Direito). I. Andrade, Jonatas dos Santos, orient. II. Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. III. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.6

---

Elaboração: Miriam Alves de Oliveira  
Bibliotecária-Documentalista CRB2/583

**GILDANE MORAIS MAGALHÃES**

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: impactos na efetivação do direito ao  
trabalho digno**

Monografia apresentada como requisito  
para obtenção do título de Bacharel em  
Direito da Universidade Federal do Sul e  
Sudeste do Pará.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador: Prof. Jônatas dos Santos Andrade

---

1ª Examinadora: Profª. Raíssa Rodrigues Barreira

---

2º Examinador: Prof. Me. Hirohito Diego A. Arakawa

---

3ª Examinadora: Profª. Drª. Micheli Pereira de Melo

Marabá – PA  
2018

## DEDICATÓRIA

À minha querida mãe  
“In memoriam”

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que me concede todos os dias mais um dia para aprender e realizar meus sonhos;

À minha família pelo apoio e pela paciência durante esses cinco anos de luta;

Aos amigos, que me proporcionam momentos de alegria e distração em meio às turbulências do dia a dia;

A todos que direta ou indiretamente tenham contribuído durante esses cinco longos anos de estudo e de conquistas.

## RESUMO

A terceirização como uma das formas de precarização dos direitos trabalhistas, é utilizada sob a justificativa da necessidade de competitividade na economia, por meio do aumento da produtividade e minimização dos custos. A atual flexibilização da legislação trabalhista através das leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, abriu uma nova discussão sobre a utilização indiscriminada da terceirização, uma vez que suprime e precariza direitos trabalhistas, adquiridos ao longo de décadas. Todavia, o que antes possuía regulamentação restrita, hoje recebe respaldo legal através das alterações legislativas recentemente aprovadas. No entanto, a supremacia das questões econômicas sobre as sociais devem encontrar limites nos diplomas internacionais de direitos humanos e na Constituição Federal, bem como na dignidade da pessoa humana, princípio norteador do Estado Democrático de Direito.

**Palavras-chaves:** terceirização, direitos, precarização, dignidade

## **ABSTRACT**

Outsourcing as one of the forms of precariousness of labor rights is used under the justification of the need for competitiveness in the economy, by increasing productivity and minimizing costs. The current flexibilization of labor legislation through Laws 13,429 / 2017 and 13,467 / 2017, opened a new discussion on the indiscriminate use of outsourcing, since it suppresses and precarizes labor rights acquired over decades. However, what previously had restricted regulation, today receives legal support through the recently adopted legislative changes. However, the supremacy of economic issues over social ones should find limits in international human rights diplomas and in the Federal Constitution, as well as in the dignity of the human person, guiding principle of the Democratic State of Law.

**Key-words:** outsourcing, rights, precariousness, dignity

## **LISTA DE TABELAS**

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 - Processos Recebidos no TST por Mês – Janeiro a Dezembro de 2016 ..... | 48 |
| Tabela 2 - Processos Julgados no TST no ano de 2016 .....                        | 49 |
| Tabela 3 – Processos Recebidos no TST por Mês – Janeiro a Novembro de 2017 ..... | 49 |
| Tabela 4 - Processos Julgados no TST no ano de 2017 .....                        | 50 |

## SUMÁRIO

|                                                                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                   | <b>10</b> |
| <b>1 TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO.....</b>                                                              | <b>12</b> |
| <b>1.1 Breve histórico sobre o trabalho .....</b>                                                         | <b>12</b> |
| 1.1.1 Evolução do trabalho.....                                                                           | 13        |
| <b>1.2 Origem, evolução histórica e conceito do direito do trabalho .....</b>                             | <b>15</b> |
| 1.2.1 Origem do direito do trabalho .....                                                                 | 15        |
| <b>2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA .....</b>                                                                  | <b>19</b> |
| <b>2.1 Origem e evolução da terceirização.....</b>                                                        | <b>19</b> |
| 2.1.1 Taylorismo/fordismo .....                                                                           | 19        |
| 2.1.2 O toyotismo e o surgimento da terceirização .....                                                   | 21        |
| 2.1.3 Conceito de terceirização .....                                                                     | 23        |
| <b>2.2 Normatividade jurídica sobre terceirização .....</b>                                               | <b>25</b> |
| <b>3 FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO.....</b>                                                                     | <b>27</b> |
| <b>3.1 Terceirização lícita e ilícita.....</b>                                                            | <b>27</b> |
| 3.1.1 Lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974) .....                                                | 29        |
| 3.1.2 Lei de serviço de vigilância (Lei nº 7.102/1983) .....                                              | 30        |
| 3.1.3 Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho .....                                                | 31        |
| 3.1.4 Alterações promovidas pela lei nº 13.429/2017.....                                                  | 33        |
| 3.1.5 Terceirização e as alterações promovidas pela Lei da reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ..... | 37        |
| <b>3.2 Terceirização e os impactos nos direitos trabalhistas.....</b>                                     | <b>38</b> |
| <b>4 DO DIREITO AO TRABALHO DIGNO .....</b>                                                               | <b>52</b> |

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4.1 Dignidade da pessoa humana.....</b>                                                          | <b>53</b> |
| <b>4.2 O trabalho como um direito humano.....</b>                                                   | <b>55</b> |
| <b>4.3 O trabalho como um direito fundamental.....</b>                                              | <b>60</b> |
| 4.3.1 Direitos fundamentais .....                                                                   | 60        |
| 4.3.2 Direito fundamental ao trabalho digno .....                                                   | 61        |
| 4.3.3 Instrumentos de proteção do trabalho digno .....                                              | 63        |
| 4.3.3.1 <i>Declaração Universal dos Direitos Humanos</i> .....                                      | 63        |
| 4.3.3.2 <i>Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC</i> ..... | 63        |
| 4.3.3.3 <i>Constituição Federal de 1988</i> .....                                                   | 64        |
| <b>CONCLUSÃO .....</b>                                                                              | <b>68</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                                                            | <b>71</b> |

## INTRODUÇÃO

A terceirização trabalhista é um instrumento característico da economia globalizada, deflagrada pela busca por aumento de produtividade e qualidade, iniciado após a década de 1960. Proveniente do modelo de produção Toyotista, a terceirização foi inicialmente utilizada para implementar a produção automobilística e aumentar os ganhos através da subcontratação de mão de obra.

Na década de 1990 a terceirização difundiu-se pelo mundo, inclusive no Brasil, onde devido ao crescimento de sua utilização, houve a necessidade de contenção da sua prática através de regulamentação jurídica. Entretanto, não foram editadas normas específicas, tendo a regulamentação surgido por meio de entendimento sumular do Tribunal Superior do Trabalho.

Sob o argumento de aumento da competitividade e da qualidade a terceirização tem sido largamente utilizada no Brasil. De fato, a competitividade e a qualidade do produto são objetivos dos tomadores de serviços quando decidem terceirizar, contudo a real motivação é a redução dos custos e maximização dos lucros do negócio. A terceirização como estratégia de mercado, pode causar grandes impactos na vida do trabalhador, reduzindo direitos trabalhistas e precarizando a relação de emprego.

Dessa forma, a presente pesquisa tem como problema analisar os impactos da terceirização nos direitos trabalhistas. A hipótese a ser testada será a confirmação da existência de impactos nos direitos trabalhistas, decorrentes da prática da terceirização. Uma vez confirmada a hipótese, a pesquisa terá como objetivo identificar quais direitos trabalhistas são impactos pela terceirização, à luz da legislação pertinente e das mudanças provocadas pelas recentes alterações legislativas. Os possíveis impactos da terceirização serão analisados a partir de pesquisas que visam demonstrar as consequências dessa prática nos direitos e

garantias fundamentais dos trabalhadores terceirizados, mantendo-os em um patamar de inferioridade quando comparados com trabalhadores com vínculo de emprego direto com o tomador dos serviços. Desse modo, a pesquisa se justifica por tratar de direitos dos trabalhadores, constitucionalmente garantidos, porém desrespeitados em nome da lucratividade. Ademais, diante das recentes transformações na legislação trabalhista, cabe discutir até que ponto vale precarizar os direitos trabalhistas em prol da maximização dos lucros.

## 1 TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO

A análise da terceirização dentro do processo de produção contemporâneo, requer a análise do trabalho e sua evolução ao longo dos tempos.

### 1.1 Breve histórico sobre o trabalho

A princípio a palavra trabalho era atribuída a algo que causava dor, tormenta e sofrimento. O termo trabalho, tem origem no latim, *tripalium* e era um instrumento de tortura, na forma de três paus, colocado sobre os animais<sup>1</sup>.

A primeira forma de trabalho segundo Martins, foi a escravidão<sup>2</sup>. Eram os escravos que faziam todo o trabalho que exigia força física. Visto como pejorativo, o trabalho não fazia parte da rotina dos nobres e senhores feudais. Nesse sentido, Martins destaca o entendimento de Platão e Aristóteles sobre o trabalho:

O trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos e que deveriam desempenha-las, ficando as atividades mais nobres destinadas as outras pessoas, como a política<sup>3</sup>.

Como escravo, o homem não era considerado sujeito de direitos e era tratado como coisa, mercadoria que podia ser vendida para exploração da sua força de trabalho.

Do mesmo modo, acrescenta Amauri Mascaro Nascimento:

Predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 49.

<sup>2</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012, p. 4.

<sup>3</sup> MARTINS, loc. cit.

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

Os gregos e os romanos entendiam que o trabalho era indigno, desonroso e deveria ser realizado por escravos, jamais por homens livres.

#### 1.1.1 Evolução do trabalho

Martins, relata que a primeira forma de trabalho foi a escravidão. Afirma que toda e qualquer espécie de trabalho que demandasse força física, era exercida pelos escravos, que eram considerados como coisas, seres inferiores, não detentores de direitos e pertencentes aos senhores.<sup>5</sup> Que o trabalho era visto como uma desonra, um ultraje e por isso não poderia ser exercido por homens livres.

Na Idade Média, o trabalho evoluiu da escravidão para a servidão, sistema de produção característico do modelo feudal. Nesse período, existiam três classes sociais nos feudos, clero, senhores feudais e servos. Todavia, nesse modelo de produção, o trabalho era exercido apenas pelos servos, nas propriedades dos senhores feudais, que concediam-lhes o direito de explorar suas terras em troca de proteção e parte da produção.

Na servidão houve uma evolução no trabalho, entretanto, não se diferenciou muito da escravidão, pois os servos não tinham a autonomia de vontade, não eram homens livres, uma vez que eram obrigados a trabalhar somente nas terras dos seus senhores e repartirem com eles toda a produção atingida.<sup>6</sup>

Com o enfraquecimento do feudalismo, que teve início por volta do século XII e que se deu devido às grandes transformações ocorridas na Europa, principalmente pelo surgimento das cidades e migração da mão de obra para esses centros, ocorrendo a debilidade do modelo produtivo de servidão, surgindo a partir de então, as cidades industriais. De acordo com Castro, houve o

---

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012, p. 4

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

enfraquecimento das relações de servidão, entre os séculos XVI e XVIII, de forma generalizada, reduzindo as atividades econômicas agrárias e fomentando as relações industriais.<sup>7</sup> Com o enfraquecimento da servidão, dá-se a migração dos camponeses para os centros urbanos e industriais, “rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho”.<sup>8</sup>

Com o feudalismo em crise, o modelo de servidão aos poucos foi sendo substituído pelas corporações de ofício. A estagnação do sistema feudal de produção e a formação de cidades em volta dos feudos, proporcionaram o surgimento das corporações de ofício, como nova modalidade de trabalho, baseada na exploração do trabalho artesanal. Compostas por, inicialmente, mestres e aprendizes e em um segundo momento por mestres, companheiros e aprendizes, as corporações de ofício possuíam normas próprias que disciplinavam, mesmo que modestamente, as relações de trabalho.

Os mestres eram os proprietários das oficinas, enquanto que os companheiros eram trabalhadores livres, que recebiam pelo seu trabalho. No que diz respeito aos aprendizes, estes eram menores, que recebiam dos mestres os ensinamentos da profissão e ficavam sob sua responsabilidade, podendo até receber punições físicas. Para repassar seus ensinamentos aos aprendizes, os mestres cobravam elevados pagamentos na forma de taxas.

Embora o trabalhador tivesse um pouco mais de liberdade, não era objetivo das corporações de ofício a sua proteção, uma vez que, estavam voltadas para estabelecer parâmetros de hierarquia e técnicas produtivas.<sup>9</sup> Observou-se nas corporações de ofício, que o trabalhador companheiro, apesar de ser assalariado,

---

<sup>7</sup> OLEA, apud CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. – 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 26.

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 87.

<sup>9</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012, p. 4.

possuía oportunidades limitadas de evolução na profissão, chegando ao status de mestre somente se submetesse à provas de obra-mestra, pagando taxas altíssimas, ou através do matrimônio com filha de mestre, ou ainda, sendo filho de mestre, independentemente de ser aprendiz ou companheiro.<sup>10</sup>

Esse modelo produtivo foi marcado pelas jornadas de trabalho excessivas a que eram submetidos aprendizes e companheiros, chegando a trabalhar entre 12 e 14 horas diárias, sendo que no verão, essa jornada chegava a 18 horas por dia.<sup>11</sup> Outro fato relevante, é que os aprendizes submetidos a essas jornadas excessivas, tinham em média 12 a 14 anos de idade.

As corporações de ofício foram extintas pela Revolução Francesa, por volta de 1789, por não corresponderem aos ideais de liberdade pregado pela Revolução. Em 1791, a França, através da edição do Decreto D' Allarde de 17 de março de 1791, concede a liberdade contratual, permitindo que qualquer pessoa pudesse realizar qualquer negócio e exercer qualquer atividade profissional.<sup>12</sup> Além de conferir liberdade do exercício da profissão, o Decreto proibiu o retorno das corporações de ofício.

## **1.2 Origem, evolução histórica e conceito do direito do trabalho**

### **1.2.1 Origem do direito do trabalho**

O direito do trabalho surge no desenrolar das transformações ocorridas no século XIX, como fruto das condições econômicas, sociais e políticas tipicamente observadas nesse período.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012, p. 5.

<sup>11</sup> MARTINS, loc. cit.

<sup>12</sup> MARTINS, loc. cit.

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 87

Nesse contexto, surge o trabalho livre, porém subordinado, como propulsor do sistema econômico produtivo da época, surgindo a partir daí a relação de emprego. Esse processo, foi produto da industrialização como modelo econômico produtivo, baseado na utilização de máquinas, com objetivo de alcançar a produção em série.

Delgado destaca um conjunto de fatores econômicos, sociais e políticos que viabilizaram o surgimento do direito do trabalho. No aspecto econômico, foram as transformações surgidas a partir da industrialização, como crescimento e concentração das grandes indústrias, utilização maciça da força de trabalho, relação de emprego baseada no trabalho livre e assalariado, porém subordinado<sup>14</sup>. Os fatores econômicos foram determinantes para o surgimento do direito do trabalho.

Como fator social ensejador do surgimento do direito do trabalho, Delgado destaca a migração e concentração de operários em tornos dos centros industriais na Europa e Estados Unidos da América. No contexto político, foi a necessidade de regulamentar a contratação desses operários e de coordenar essa força de trabalho, que serviram de motor para o surgimento desse campo do direito<sup>15</sup>. Devido a inercia do Estado, operários e patrões, foram moldando entre si, as primeiras normas regulamentadoras dessa nova relação de trabalho, dando origem às convenções coletivas de trabalho e ao contrato individual de trabalho.

As relações trabalhistas surgidas no século XIX, inicialmente eram tratadas pelo Direito Civil. Contudo, as normas civis já não atendiam aos anseios dos trabalhadores, seja por tratar indivíduos desiguais de forma igual, seja por não reconhecer a classe operária como ente coletivo. No âmbito do Direito Civil, os

---

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 89

<sup>15</sup> Ibid., p. 90

empregados e empregadores eram considerados seres individuais, embora o empregador fosse essencialmente um ente coletivo. O fato da relação empregado e empregador ser tratada na individualidade do contrato de trabalho, fazendo lei somente entre as partes, impossibilitava a organização dos trabalhadores e os colocava em condição inferior para negociar melhorias das condições degradantes de trabalho, surgidas com a industrialização.

Do mesmo modo, Cassar afirma que o surgimento do direito do trabalho ocorreu como reação ao cenário apresentado pela Revolução Industrial no século XIX, onde existia uma exploração desumana da força de trabalho. E ainda, da necessidade de um sistema legislativo mais protecionista e intervencionista que impedisse a exploração do homem pelo homem de forma degradante.<sup>16</sup>

Garcia corrobora com o mesmo entendimento, aduzindo que:

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana<sup>17</sup>.

Nesse contexto, as condições degradantes de trabalho, impostas pela Revolução Industrial, foram responsáveis pela organização dos trabalhadores para reivindicar melhorias salariais e condições de trabalho dignas, surgindo a partir dessa mobilização as primeiras normas de direito do trabalho e os sindicatos. O Estado passou a intervir nas relações de trabalho, impondo limites à liberdade das partes e à exploração do trabalhador.

Ademais, o ideal de liberdade do homem, trazido pela Revolução Francesa, provocou grandes transformações sociais e influenciou o surgimento das primeiras constituições que trouxeram em seus textos matérias sobre direitos sociais e

---

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 57.

<sup>17</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. - 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 21.

trabalhistas. O fim da primeira guerra mundial foi um marco para a garantia de direitos sociais, com o surgimento do constitucionalismo social.<sup>18</sup> As primeiras constituições a trazerem normas de Direito do Trabalho foram as constituições do México, de 1917 e a da Alemanha, Constituição de Weimar de 1919. Garcia, destaca a Constituição do México e de Weimar como as pioneiras na garantia de direitos sociais, e também o Tratado de Versalhes, que cria em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT).<sup>19</sup>

Cabe ressaltar, que anterior às constituições do México e de Weimar, já existiam leis ordinárias que garantiam direitos e proteção ao trabalho, a exemplo da *Lei de Peel*, de 1802 na Inglaterra, as leis de Bismarck na Alemanha em 1833, leis na Itália em 1886 e na França em 1814. Essas leis tratavam da proteção do trabalho do menor e da mulher, em especial, limitando a jornada diária de trabalho e a idade mínima para o trabalho do menor.<sup>20</sup> Importa mencionar ainda, como fato anterior aos surgimento das leis ordinárias, as Encíclicas editadas pela Igreja Católica, que pregavam a não exploração do trabalho humano, a reprovação ao uso do homem como instrumento lucro e o respeito à dignidade humana.<sup>21</sup>

No Brasil, as primeiras Constituições não trataram diretamente de direitos trabalhistas, mas tão somente cuidaram de abolir as corporações de ofício, através da Constituição de 1824 e reconhecer a liberdade de associação trazida pela Constituição de 1891. Algumas leis abolicionistas são citadas como marco da evolução do direito trabalhista no Brasil, como a Lei do Ventre Livre, a Lei Saraiva-Gotegipe ou Lei dos Sexagenários e a Lei nº 3.353/1988 conhecida como

---

<sup>18</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. - 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 22

<sup>19</sup> GARCIA, loc. cit.

<sup>20</sup> GARCIA, loc. cit.

<sup>21</sup> PAPA LEÃO XII. **Carta Encíclica Rerum Novarum**, Roma, 15 maio 1981. Disponível em: [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 26 out. 2017.

Lei Áurea, que extinguiu o trabalho escravo,<sup>22</sup> surgindo a partir de então o trabalho livre e subordinado.

## 2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Também conhecida como triangulação trabalhista, a terceirização consiste numa modalidade de contratação que visa aumentar a lucratividade reduzindo garantias trabalhistas. Pautada na liberdade de iniciativa do empreendedor, a terceirização tem deixado um legado de violações aos direitos dos trabalhadores.

### 2.1. Origem e evolução da terceirização

A terceirização foi implantada no Brasil como resultado de um movimento por produtividade e qualidade lançado pelo Toyotismo, que espalhou-se pelo mundo, principalmente após a década de 1960.

O modelo Toyotista, baseava-se na qualificação dos trabalhadores, produção controlada, qualidade máxima, menor desperdício de tempo e estudo das necessidades de mercado. Este modelo produtivo, inicialmente, se restringia ao setor automobilístico, contudo, a partir da década de 1990 se expandiu por diversos setores da economia brasileira, substituindo os já decadentes modelos produtivos, taylorismo e fordismo.

#### 2.1.1 Taylorismo/fordismo

A força de trabalho humano, sempre foi utilizada como **objeto de exploração e de acumulação de capital**. Com esse propósito, os detentores dos meios de produção, procuram criar novas técnicas que possibilitem que essa acumulação perdure. O taylorismo, surge como forma de controlar o trabalho,

---

<sup>22</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012, p. 10-11.

através de um supervisionamento do tempo e dos movimentos expendidos na realização das tarefas. Frederick Winslow Taylor, acreditava que padronizando a realização do trabalho, garantiria uma maior produção e ganhos.<sup>23</sup>

Taylor preocupava-se com a otimização do tempo, para evitar desperdícios, dessa forma, utilizava-se de um cronometro para controlar o tempo e os movimentos dos empregados da sua linha de produção.<sup>24</sup> Os movimentos eram controlados e pré-estabelecidos, cabendo ao operário restringir-se a execução apenas do que fora determinado. Ademais, a separação do trabalho manual do intelectual era clara, sendo destinado aos operários unicamente as atividades de chão de fábrica. A redução do trabalhador, pelo taylorismo, a mero repetidor de movimentos causou insatisfação e resistência, sendo necessário uma mudança de estratégia que foi percebida e implantada por Henry Ford.

Ford tinha como objetivo a produção e o consumo em massa. No início do século XX, para atingir tais objetivos, implantou mecanismos que manteve a fragmentação das atividades, todavia, não mais determinadas pela cronometragem, mas pelo “ritmo de funcionamento das máquinas”<sup>25</sup>. Na linha de montagem criada por Ford, a velocidade dos movimentos, as atividades a serem executadas e a posição de cada trabalhador dentro da produção, eram determinados pela esteira da linha de montagem. Apesar de algumas diferenças, o fordismo manteve as mesmas características segregatistas do taylorismo, limitando o trabalhador a movimentos repetitivos e conhecimento fragmentado da atividade, embora especializado. Ford, através de políticas salarias e de

---

<sup>23</sup> RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo. Lutas Sociais**, São Paulo, vol.19 n.35, p.65-79, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/viewFile/26678/pdf>. Acesso em: 08 dez. 2017, p. 65

<sup>24</sup> RIBEIRO, loc. cit

<sup>25</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor, 2014, p. 30

benefícios, buscava a submissão dos trabalhadores ao seu modelo de produção, bem como o aquecimento da economia através do pagamento de altos salários.

Vale ressaltar, que no fordismo admitiu-se a organização dos trabalhadores através dos sindicatos, desde que suas reivindicações não contestassem as condições de trabalho, mas tão somente as questões salariais<sup>26</sup>. Nesse sentido, cabe mencionar que no Brasil o fordismo sofreu alterações que precarizaram as condições de trabalho, reduzindo o trabalhador à mercadoria, sem proteção e sem os benefícios sociais assegurados pelo a trabalhadores em outros países.

Em síntese, o taylorismo e o fordismo foram sistemas de produção utilizados para acumulação de capital, com o propósito de explorar ao máximo a força de trabalho do homem, tornando-o um objeto da produção. Uma máquina de produção em série e em grande escala.

### 2.1.2 O toyotismo e o surgimento da terceirização

Na década de 1960 o fordismo/taylorismo, sofreu um processo de declínio, desencadeado por diversos motivos que levaram adoção do modelo japonês, toyotismo, como tentativa de solução para a crise do sistema capitalista de produção.

O Toyotismo trouxe uma nova visão do processo produtivo, priorizando o trabalho em equipe, “o processo de aperfeiçoamento continuado e o ‘just-in-time’ ”<sup>27</sup>. O trabalhador é parte no processo, não como simples executor de tarefas, mas como membro atuante onde suas habilidades intelectuais são exploradas como instrumento de melhoramento dos produtos, além de organizar e controlar o seu próprio trabalho. O processo de melhoramento continuado dos produtos

---

<sup>26</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor, 2014, p. 40

<sup>27</sup> Ibid., p. 43

ocorre gradualmente, com pequenas modificações sugeridas pelo próprio trabalhador<sup>28</sup>. Pelo “just-in-time”, o toyotismo reduz estoques, adquire de matérias primas de acordo com a necessidade e adequa a produção à demanda. A produção e consumo em massa, características do taylorismo/fordismo dá espaço para uma produção controlada e de acordo com a demanda do mercado.

Um das características mais importantes trazidas pelo toyotismo foi a delegação de parte do processo produtivo à outras empresas, dando origem à subcontratação de mão de obra<sup>29</sup>. As empresas do setor automobilístico deixaram de fabricar e passaram a simples montadoras, das peças produzidas por empresas contratadas para esse fim. Essa descentralização de atividades Carelli chama de terceirização ou externalização<sup>30</sup>.

Com a globalização dos mercados e aumento da concorrência, as empresas buscaram um diferencial para expandir a produção, minimizar os custos e maximizar os lucros. Tornar-se mais competitiva para adentrar o mercado internacional e concorrer no mercado interno com os produtos importados, demandou estratégias eficientes, com o propósito de atingir os objetivos do capital, todavia, nocivas ao trabalhador, no que diz respeito ao direito a um trabalho digno e protegido.

O fenômeno da terceirização, surgiu como uma nova figura no contexto trabalhista, até então de pouquíssima relevância. No entanto, nas últimas

---

<sup>28</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor, 2014, p. 44

<sup>29</sup> CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. **O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização**. Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 15 – n. 47, p. 183-210 – jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-47-janeiro-junho-2016/o-fordismo-taylorismo-o-toyotismo-e-as-implicacoes-na-terceirizacao>>. Acesso em: 05 dez. 2017, p. 186

<sup>30</sup> CARELLI, op. cit., p. 45

décadas o tema tem despertado bastante interesse, na medida que interfere na proteção e dignidade do trabalho.

Com a terceirização, nasce uma nova figura na relação de emprego, agora determinada por uma relação trilateral, onde os atores constituídos são o obreiro, a empresa terceirizante que contrata o obreiro, para em seguida vender sua força de trabalho e, a empresa tomadora dos serviços<sup>31</sup>. Na relação trilateral, o trabalhador presta seus serviços nas instalações do tomador, ou em local por ele indicado, no entanto não possui nenhum vínculo justrabalhista com este. O vínculo trabalhista se forma com a empresa terceirizada, que contrata, assalaria e gerencia a mão de obra, formando com a empresa tomadora uma relação contratual civil.

### 2.1.3 Conceito de terceirização

A terceirização é a relação de trabalho que se dá de forma trilateral, onde um operário é contratado por uma empresa (terceirizada ou terceirizante), para prestar serviços a outra empresa (tomadora dos serviços).

Nesse sentido, Garcia define a terceirização como “transferência de certas atividades da empresa tomadora (ou contratante) a empresas prestadoras de serviços especializados<sup>32</sup>”.

A terceirização é a “possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”<sup>33</sup>.

“É a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado)’ e o tomador de serviços (empregador

---

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 436

<sup>32</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização – trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2017, p. 13

<sup>33</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012, p. 192

real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal”<sup>34</sup>.

Considerado um fenômeno não pertencente ao Direito, a terceirização encontra definições em outras áreas do conhecimento, como a exemplo da Ciência da Administração:

É a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham essa atividade terceirizada como sua atividade fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade<sup>35</sup>.

Colaborando com esse entendimento, Castro assim define a terceirização:

A terceirização é um dos procedimentos mais evidentes da transformação havida nas relações de produção com a introdução do conceito da empresa em rede; ela insere também a modificação do Direito do Trabalho, por meio da flexibilização que, por sua vez, surgira para a reestruturação das relações de trabalho. Enquanto no contrato de trabalho temporário, expressão inicial de terceirização, tem-se um contrato previsto em lei trabalhista, nos novos casos é adotado um contrato de direito civil, a prestação de serviços. Por meio desse procedimento, a empresa transfere parte dos serviços, como setores ou seções, a outras empresas, suas parceiras, ou leva para suas dependências para, ali, prestarem certos serviços, trabalhadores vinculados a outras empresas<sup>36</sup>.

Nessa linha de raciocínio, a terceirização provoca mudanças na relação de trabalho, que antes era bilateral, existindo apenas entre empregado e patrão, passando a um contexto de trilateralidade, onde adiciona-se uma nova figura à relação, responsável por contratar e gerir a mão de obra que será colocada à disposição do tomador de serviços.

Nesse contexto, Castro<sup>37</sup> esclarece que a relação entre as empresa é de caráter civil contratual, não possuindo a tomadora dos serviços, a princípio nenhuma responsabilidade trabalhista em relação ao trabalhador.

---

<sup>34</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 515

<sup>35</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor, 2014, p. 59

<sup>36</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. – 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 115

<sup>37</sup> CASTRO, loc.cit.

A terceirização altera não somente a modalidade do vínculo de emprego, como também insere na relação trabalhista uma realidade fática nociva à preservação do trabalho digno. Mister salientar, que para alguns doutrinadores não há diferença entre terceirização e intermediação de mão de obra.

## 2.2. Normatividade jurídica sobre terceirização

A terceirização tem passado por um processo de regulamentação moroso, que teve início com a edição do Enunciado nº 256 pelo Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, Delgado<sup>38</sup> menciona que a terceirização já se fazia presente nas atividades da Administração pública, normatizada pelo Decreto-Lei nº 200/1967 e pela Lei nº 5.645/1970, não havendo respaldo jurídico apenas no setor privado.

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70<sup>39</sup>.

O Decreto-Lei nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970 tratavam da organização da Administração Federal, autorizando a descentralização de atividades, inclusive a transferência dessas atividades para a iniciativa privada, através de contratos ou concessões.

Delgado relata que a Consolidação das Leis do Trabalho já fazia alusão à figura da terceirização quando abordou o contrato de subempreitada no art. 455, transcrito *in verbis*<sup>40</sup>:

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos

<sup>38</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 438

<sup>39</sup> Ibid., p. 436

<sup>40</sup> CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. 20ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 192 – 193.

empregados, o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Somente a partir da década de 1970, através da Lei do Trabalho Temporário, lei nº 6.019/1974, a terceirização na iniciativa privada foi regulamentada, porém de forma restritiva. A referida lei dispõe que trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender **necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços**. Convém mencionar, que a lei do trabalho temporário sofreu alterações recentes, promovidas pela Lei nº 13.429/2017.

Com o crescimento do uso da terceirização e a chegada de demandas ao Tribunal Superior do Trabalho, a partir da década de 1980, o TST editou o enunciado nº 256 na tentativa de proibir qualquer tipo de terceirização que não estivesse de acordo com o entendimento disposto no presente dispositivo, que autorizava a terceirização somente nos casos previstos na lei nº 6.019/1974 (lei do trabalho temporário) e na lei nº. 7.102/1983 (lei dos serviços de vigilância). Devido aos questionamentos que surgiram em relação ao enunciado, o TST entendeu ser necessário eliminar qualquer divergência de entendimento e editou a Súmula nº 331 em substituição ao enunciado.

Mister ressaltar, que atualmente a terceirização encontra-se regulamentada pela lei nº 13.429/2017, que foi introduzida recentemente no ordenamento jurídico. Cabe ressaltar ainda, a existência de Projeto de Lei nº 4.330/2004 que segue em tramitação normal nas casas legislativas e tem por objeto normatizar a terceirização da atividade-fim, hoje, segundo entendimento de alguns doutrinadores e juristas, regulamentada na Lei nº 13.429/2017.

### 3 FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização até o ano de 2016, só encontrava amparo legal para ocorrência nas atividades-meio da empresa tomadora, sendo vedada a terceirização na atividade principal, atividade-fim. Com a edição da lei nº 13.429/2017, entendeu-se que a terceirização foi ampliada à todas as atividades da empresa, independentemente de atividade-meio ou atividade-fim.

As **atividades-meio** são atividades secundárias, importantes para o empreendimento, porém, não é a atividade de exploração principal da empresa. Legalmente, são as atividades relacionadas com os serviços de vigilância, conservação e limpeza e serviços especializadas.

A **atividade-fim** é a atividade de exploração principal da empresa, para onde são concentrados todos os esforços, formando o núcleo principal e a atividade essencial da empresa.

#### 3.1 Terceirização lícita e ilícita

A doutrina classifica a terceirização em lícita e ilícita. Partindo dos instrumentos legais aplicáveis à terceirização, temos as seguintes classificações:

**a) terceirização lícita:** é o processo de contratação de serviços, através de um terceiro, respeitando as determinações da Súmula nº 331 do TST e das leis nº 6.019/1974 e nº 7.102/1983, desde que não estejam presentes os requisitos da relação de emprego, pessoalidade e subordinação;

- **pessoalidade:** importa no fato de que a tomadora de serviços não deve importar a pessoa que efetivamente prestará os serviços, mas a atividade

especializada contratada. A contratação se dá com relação à atividade e não à mão de obra<sup>41</sup>;

- **subordinação**: diz respeito à dependência do empregado ao empregador, mencionada no art. 3º da CLT, onde o empregado exerce sua atividade sob o comando, direção e obediência às orientações do empregador. Na terceirização não pode haver subordinação do empregado terceirizado ao tomador dos serviços, caso contrário, configura-se a terceirização ilícita, ou seja, intermediação de mão de obra.

A terceirização pode ocorrer de duas formas, interna ou externa. Ocorre a **terceirização interna** quando há a contratação de serviços e estes são prestados nas instalações da tomadora, ou seja, há uma internalização dos trabalhadores terceirizados no ambiente laboral da tomadora dos serviços. Essa modalidade caracteriza-se pela contratação de serviços.

Na **terceirização externa** ocorre a contratação de empresas para realizarem parte das atividades da contratante fora das suas instalações, isto é, passa-se a outras empresas parte da produção da tomadora, como ocorre nas empresas automobilísticas, onde a produção de peças é confiada a outras empresas sendo que as montadoras, como o próprio nome já define, fazem apenas a montagem das partes do produto final.

**b) terceirização ilícita**: São todas as contratações de serviços através de um terceiro, que não possuem amparo na Súmula nº 331 do TST, e nas leis nº 6.019/1974 e 7.102/1983, configurando a intermediação de mão de obra.

---

<sup>41</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização – trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2017, p. 56

### 3.1.1 Lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974)

A lei nº 6.019/1974, lei do trabalho temporário, foi editada em 03 de janeiro de 1974, para regulamentar a contratação de mão de obra em períodos críticos, para atender às necessidade transitórias de substituição pessoal permanente e regular, ou ainda, nos casos de aumentos extraordinário dos serviços.

É uma contratação indireta, através de empresas cuja atividade principal é a disponibilização de mão de obra temporária e qualificada, para a finalidade acima mencionada. Os trabalhadores contratados em regime temporário possuem todos os seus direitos trabalhistas garantidos, com exceção do aviso prévio, seguro desemprego e multa rescisória de 40% do FGTS.

A contratação de mão de obra pela lei do trabalho temporário, pode ser considerada como intermediação de mão de obra lícita, uma vez que não se trata de terceirização, mas fornecimento de mão de obra temporária e especializada<sup>42</sup>. Cabe ressaltar, que o legislador procurou proteger essa modalidade de contratação contra fraudes, impondo requisitos necessários para credenciamento das empresas de fornecimento de mão de obra e peculiaridades do contrato de trabalho, a exemplo do prazo, que deve ser de três meses, prorrogáveis por mais três, no entanto a prorrogação só é considerada legal com a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. Importante mencionar, que algumas irregularidades na contratação, possuem o condão de descaracterizar o trabalho temporário, podendo o trabalhador requerer vínculo de emprego diretamente com a tomadora.

---

<sup>42</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor, 2014, p. 86

### 3.1.2 Lei de serviço de vigilância (Lei nº 7.102/1983)

A lei nº 7.102/1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, foi editada em 20 de junho de 1983, para regulamentar os serviços de vigilância nos estabelecimentos financeiros onde há guarda e movimentação de numerários. A lei nº 7.102/1983 regulamenta a terceirização dos serviços de vigilância, porém, condiciona a atividade da empresa terceirizada a um parecer favorável do Ministério da Justiça.

Os serviços de vigilância e o trabalho temporário são as modalidades de terceirização autorizadas pelo TST, através da Súmula nº 331, anteriormente autorizada pelo Enunciado nº 256<sup>43</sup>, cancelado pela Resolução 121/2013, *in verbis*:

Súm. TST 256. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE – Cancelado – Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (Res. 4/1986, DJ 30.09.1986).

A jurisprudência do TST, claramente autorizava a contratação por empresas interposta somente nas atividades de trabalho temporário e serviços de vigilância. Todavia, as empresas tomadoras de serviços, expandiram o rol das atividades terceirizadas, desconsiderando a previsão legal. Dessa forma, diante do quadro que se formava de terceirizações indiscriminadas de atividades não autorizadas pela legislação, o TST editou a Súmula nº 331 em substituição ao Enunciado nº 256, numa tentativa de conter a terceirização ilícita.

---

<sup>43</sup> CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. 20ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 1111

### 3.1.3 Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho

Cabe mencionar, que o entendimento do TST a respeito da terceirização, sofreu alterações, resultando em modificações na Súmula nº 331<sup>44</sup>, que passou a vigor com a seguinte redação:

Súm. TST 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário. (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional. (Art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).” (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A Súmula nº 331 do TST, além de ampliar o rol de atividades sujeitas à terceirização, procurou impor limites e responsabilização às empresas tomadoras de serviços, regulamentando de forma clara a relação proveniente dessa modalidade de contratação.

---

<sup>44</sup> CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. 20ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 1119

No inciso I, a jurisprudência do TST veda taxativamente a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, fora da esfera normativa da Súmula. Neste íterim, insistindo o tomador em terceirizar atividades não contempladas pela Súmula, o vínculo de trabalho se dará entre empregado e tomador dos serviços, com exceção apenas do trabalho temporário. Todavia, este vínculo de emprego não ocorrerá, nos casos em que o tomador for órgão da Administração Pública direta, indireta e fundacional.

O inciso III a Súmula regulamenta a terceirização das atividades de vigilância, de conservação e limpeza e de serviços especializados, ligados à atividade meio do tomador, desde que não estejam presentes os requisitos ensejadores do vínculo de emprego, pessoalidade e subordinação direta. Uma vez comprovada a existência desses requisitos na terceirização, configura-se terceirização ilícita, sendo constituído o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços.

Pelos incisos IV e V, a Súmula determina que os tomadores dos serviços assumam de forma subsidiária as obrigações trabalhistas não cumpridas pelas terceirizadas junto ao trabalhador, desde que tenham participado da relação processual e, conste no título executivo judicial. Entretanto, em se tratando da Administração Pública, uma vez comprovada a existência de fiscalização da Administração Pública do cumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, esta se exime da responsabilidade subsidiária pela inadimplência das referidas obrigações.

Em síntese, a Súmula nº 331 do TST, proíbe a terceirização, exceto nos casos de trabalho temporário, serviços de vigilância, de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador. A terceirização de qualquer atividade fora desse escopo, era considerada ilegal.

### 3.1.4 Alterações promovidas pela lei nº 13.429/2017

Como já mencionado, a terceirização tinha como parâmetro legal, apenas as leis nº 6.019/1974 e nº 7.102/1983 e a Súmula nº 331 do TST. Por consequência, toda terceirização que estivesse fora do contexto dessas normas, eram consideradas intermediação de mão de obra, modalidade proibida na relação trabalhista, por tratar o trabalho humano como mera mercadoria para obtenção de lucro.

**Intermediação de mão de obra** é modalidade de contratação de mão de obra, para prestação de serviços em empresa tomadora, com o objetivo de impedir a formação do vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, burlando a prescrição legal do Art. 2º da CLT, onde “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”<sup>45</sup>.

A intermediação de mão de obra pode ser reconhecida por indicadores presentes na contratação que possuem o condão de disfarçar a venda ou aluguel de mão de obra por empresas interpostas. Dentre os indicadores, vale ressaltar a gestão do trabalho da terceirizada pela tomadora, que ocorre quando a tomadora determina o “modo, tempo e forma que o trabalho deve ser realizado”<sup>46</sup>, configurando a subordinação do terceirizado aos comandos do tomador dos serviços.

A prestação de serviços permanentes nas dependências da tomadora<sup>47</sup>, através de contratos civis por tempo indeterminado, é outro indicativo de

---

<sup>45</sup> CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. 20ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 121

<sup>46</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor, 2014, p. 94

<sup>47</sup> CARELLI, loc. cit

intermediação de mão de obra disfarçada de terceirização. Outros indicativos caracterizadores de fraude seriam a falta de especialização da empresa contratada, superior à tomadora dos serviços, ou ainda, a especialização da contratada em várias atividades, tornando-se uma empresa “faz tudo, guarda-chuva” e também a prestação de serviços a uma única empresa tomadora, caracterizando a dependência econômica e financeira, indicativo de disponibilização de mão de obra por empresa interposta.

Proveniente do Projeto de Lei nº 4.302 de 1998, a Lei nº 13.429/2017 que dispõe sobre o trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros, promoveu algumas significativas alterações em dispositivos da lei do trabalho temporário, nº 6.019/1974, e conforme alguns entendimentos, autoriza a terceirização da atividade-fim.

No que tange ao trabalho temporário, a lei trouxe alterações importantes como: a restrição de empresa de trabalho temporário a somente pessoa jurídica, extinguindo a possibilidade de empresa pessoa física, como previa a lei; permissão para o trabalho temporário também no meio rural; estipulação de capital social mínimo para constituição de empresa de trabalho temporário, embora, o valor estipulado não seja condicente com a realidade, uma vez que a carga tributária praticada no Brasil impossibilita uma empresa atuar com o capital estipulado levando em consideração a quantidade de funcionários mencionados pela lei para o montante de capital social estabelecido.

Ressalte-se que o legislador diminuiu o investimento inicial para a constituição de empresa de trabalho temporário, antes estipulado em 500 salários mínimos e atualmente fixado em no mínimo R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais); determinou que a empresa contratante de trabalho temporário garanta aos trabalhadores temporários as mesmas condições de higiene, segurança do trabalho e alimentação dispensadas aos seus empregados, bem como atendimento

médico e ambulatorial, para os casos em que a prestação de serviços se dê nas instalações da contratante ou em local por ela indicado.

O tempo de duração do trabalho temporário também foi alterado, passando de 90 para 180 dias, podendo sofrer prorrogação de mais 90 dias, desde que conservadas as condições que o ensejaram; a lei estabelece ainda, que o tomador não poderá ter à sua disposição o mesmo trabalhador antes de cumprido o período de 90 dias do término do contrato inicial, sob pena de configuração de vínculo de emprego; inclusão da responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias durante o período da contratação.

À lei nº 6.019/1974 foram acrescentados alguns artigos que tratam das empresas de prestação de serviços a terceiros. Alguns doutrinadores, entendem que a lei nº 6.019/1974, alterada pela lei nº 13.429/2017, autoriza a terceirização da atividade-fim da empresa, na medida em que estabelece em seu art. 4º-A que “empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços **determinados e específicos**” (grifo nosso).

O entendimento de alguns doutrinadores é de que estaria autorizada a terceirização da atividade-fim. Todavia, existe uma corrente contrária, a exemplo do jurista Homero Batista<sup>48</sup>, que entende que a lei nº 13.429/2017 apenas regulamentou o que já era praticado no trabalho temporário, ou seja, a contratação de trabalhador temporário ocorre e sempre ocorreu tanto na atividade-meio como na atividade-fim, porém não estava explícita na norma.

---

<sup>48</sup> NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo, 2017 (6:21min). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=n3rkMVv6iIo&feature=youtu.be>>. Publicado em: 05 abr. 2017. Acessado em: 27 dez. 2017.

No que diz respeito à terceirização na prestação de serviços, Homero entende que a alteração promovida pela lei nº 13.429/2017, ao mencionar que a empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, não autoriza a terceirização, podendo ser dado aos termos serviços determinados e específicos entendimento diverso da atividade-fim, inclusive podendo tratar-se de contrato a termo.

Compartilhando do mesmo posicionamento, Vólia Bomfim<sup>49</sup> entende que a terceirização da atividade-fim não está autorizada pelas alterações promovidas pela lei nº 13.429/2017, pelo fato do legislador não ter sido específico como foi ao tratar do trabalho temporário. Segundo seu entendimento o tema não foi expressamente tratado e dessa forma não se pode presumir que a terceirização da atividade-fim esteja autorizada, devendo-se manter o entendimento jurisprudencial da Súmula nº 331 do TST.

Nessa linha de raciocínio, Garcia também se manifestou contrário ao entendimento de terceirização da atividade-fim pela lei do trabalho temporário, argumentando que a lei não é expressa ao tratar do tema e por isso, a terceirização não deve ser admitida em qualquer atividade da empresa, por ser uma exceção ao ordenamento jurídico<sup>50</sup>.

A maioria dos doutrinadores é contrária ao entendimento de que a terceirização irrestrita está legalizada pela lei do trabalho temporário.

---

<sup>49</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários à Lei 13.429/17 que altera a redação da lei 6.019/74.** Disponível em: < <http://genjuridico.com.br/2017/04/03/breves-comentarios-lei-13-42917-que-altera-redacao-da-lei-6-01974/>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

<sup>50</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim> acesso em: 27 dez. 2017.

### 3.1.5. Terceirização e as alterações promovidas pela lei nº 13.467/2017

Entendimentos favoráveis à terceirização, já defendidos quando da edição da lei 13.429/2017, se fortaleceram com a lei da reforma trabalhista, lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que também promoveu alteração na lei nº 6.019/1974. Possivelmente com o intuito de resolver a controvérsia em torno da terceirização da atividade-fim, o legislador alterou, pela lei nº 13.467/2017, o conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros do art. 4º-A da lei nº 6.019/1974, que passou a vigor com a seguinte redação:

Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução<sup>51</sup>. (grifo nosso)

Com a nova redação, a terceirização passou a ser permitida de forma ampla, não importando fazer distinção entre atividade-meio e atividade principal da tomadora. A lei da reforma trabalhista, autorizou a terceirização de quaisquer atividades da empresa, desde que por pessoa jurídica com capacidade econômica para execução dessa atividade, conforme redação do art. 5º-A, da lei nº 6.019/1974, *in verbis*<sup>52</sup>:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**. (grifo nosso)

Com a reforma promovida pela lei nº 13.467/2017, o legislador atende aos anseios do sistema capitalista, autorizando a terceirização irrestrita, contribuindo para a precarização de direitos trabalhista tutelados ao longo de décadas e promovendo a maximização do lucro em decorrência da desvalorização do

---

<sup>51</sup> BRASIL. Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)>. Acesso em: 14 out. 2017.

<sup>52</sup> BRASIL, loc. cit.

trabalho. As alterações vão de encontro ao direito a um trabalho digno e protegido constitucionalmente, bem como às recomendações internacionais de proteção do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

### **3.2 Terceirização e os impactos nos direitos trabalhistas**

A economia globalizada e de alta competitividade, requer estratégias empresariais que possibilitem às empresas reorganizarem seus processos produtivos para competirem de forma igualitária, colocando seus produtos e/ou serviços em mercados locais e internacionais. Essa reorganização produtiva requer redução dos custos e aumento da produtividade. Para atingir resultados mais eficientes, a terceirização tem sido umas das estratégias bastante utilizada no meio empresarial. Ao terceirizar atividades secundárias a empresa concentra seus esforços no desenvolvimento da sua atividade principal, seja produção de bens ou prestação de serviços.

No entanto, a terceirização apesar de ser uma tendência mundial, encontrava limites na legislação trabalhista que a permitia apenas nas atividades-meio da empresa, sendo vedada a terceirização da atividade principal, nos termos da Súmula nº 331 do TST. Realidade atualmente modificada pela lei nº 13.467/2017, que autoriza a terceirização em quaisquer atividades da empresa, seja atividade-meio ou atividade-fim.

Para atingirem suas metas e alcançarem a lucratividade planejada, as empresas tendem a reduzir custos e, essa redução pode ocorrer, seja no processo produtivo, com redução de insumos e matéria prima, seja com pessoal, reduzindo a quantidade de empregados diretos e terceirizando algumas atividades consideradas não essenciais, como vigilância, limpeza e conservação, serviços de alimentação, manutenção, etc.

Com a terceirização, “há o estilhamento do contrato de trabalho em pedaços de contrato sem garantias e direitos sociais trabalhistas [...]”<sup>53</sup>. Ela fragiliza as relações trabalhistas, reduz direitos sociais, não garante a proteção do trabalhador quanto aos riscos ambientais e retira a proteção social do trabalhador.

Pesquisas demonstram que para manter a lucratividade, as empresas terceirizadas têm deixado um grande legado de injustiças sociais e trabalhistas que provocam diversos prejuízos aos trabalhadores, sejam econômicos, sociais, físicos ou psicológicos, através da redução de salários, corte de benefícios, jornadas de trabalho excessivas, falta de investimento em programas de saúde e prevenção de acidentes, na qualificação do trabalhador, dentre outros prejuízos. Dentre os direitos trabalhistas afetados pela terceirização, pesquisas de órgãos governamentais e não governamentais destacam os seguintes:

**a) diferença salarial:** um dos abusos decorrentes da terceirização é a diferença salarial do trabalhador terceirizado em comparação com o empregado direto. Em pesquisa feita pela Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV-EESP<sup>54</sup> em 2015, considerando os anos de 2007 a 2012, foi constatado que os salários dos trabalhadores terceirizados são 17% mais baixos que os salários dos trabalhadores contratados diretamente pelo tomador dos serviços;

A média salarial nas atividades terceirizadas é comprovadamente menor que nas atividades contratantes, ou seja, os trabalhadores contratados diretamente pelo tomador, tomando como referência o ano de 2014, percebiam remuneração

---

<sup>53</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. – 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 161

<sup>54</sup> STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil**. Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV-EESP. Disponível em: <[http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/arquivos/WP\\_4\\_2015.pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/arquivos/WP_4_2015.pdf)>. Acesso em 11 jun. 2017.

em média de R\$ 2.639,00, enquanto os terceirizados percebiam remuneração de R\$ 2.021,00 mensais. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE<sup>55</sup> a remuneração nominal média do empregado contratado diretamente vem se mantendo entre 23% e 27% maior que do trabalhador terceirizado, levando em consideração os anos de 2007 a 2014. Além dos baixos salários, empresas terceirizadas possuem um alto nível de inadimplência de obrigações trabalhistas, inclusive das verbas rescisórias.

Considerando o princípio da isonomia salarial, que em tese deveria ser aplicado entre trabalhadores diretos e terceirizados contratados pelo mesmo tomador, diga-se em tese, devido ao fato da Constituição Federal estabelecer no art. 7º, XXXII, a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual, bem como seus respectivos profissionais, entretanto, a lei nº 13.467/2017 ter flexibilizado essa proibição, deixando a cargo do tomador dos serviços decidir sobre a equidade salarial entre empregados diretos e terceirizados, na prestação de serviços a terceiros. Ao contrário ocorre no trabalho temporário, onde a equiparação salarial foi mantida no art. 12, alínea “a” da lei nº 6.019/1974, *in verbis*:

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

Essa isonomia ou comunicação remuneratória passou a ser interpretada pela jurisprudência como forma de mitigar o caráter antissocial da terceirização<sup>56</sup>;

---

<sup>55</sup> DIEESE. Nota Técnica nº 172, mar 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 02 jan. 2017.

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 452-453

**b) jornada de trabalho:** segundo estudos da CUT – Central Única dos Trabalhadores, o trabalhador terceirizado possui jornada de trabalho 7,5% maior que os empregados diretos, o que é equivalente a 3h diárias a mais<sup>57</sup>.

A CLT estipula jornada de 8h diárias e 44h semanais, podendo ser prorrogada por até 2h diárias, conforme leitura dos arts. 58 e 59. A mesma proteção à jornada de trabalho é dada pela Constituição, no art. 7º, XIII, onde determina, com as devidas exceções, como direito dos trabalhadores jornada de trabalho não superior a 8h diárias;

O controle da jornada do trabalhador, bem como as horas de descanso semanal remunerado, intervalos intrajornada e interjornada possuem o condão de restabelecer o trabalhador dos desgastes físicos e mentais ocorridos no exercício das suas atividades laborais. A jornada excessiva exigida pelo empregador é, em muitos casos, fator de risco para a saúde do trabalhador, levando-o a exaustão física e mental, e potencializando os riscos de ocorrência de acidente do trabalho. Ademais, limita a vida familiar e social do trabalhador e pode configurar como um dos elementos caracterizadores do trabalho em condições análogas a de escravo, na modalidade de trabalho escravo contemporâneo, conduta tipificada no art. 149 do Código Penal.

O TST tem entendido que a jornada extenuante de trabalho exigida pelo empregador, privando o trabalhador do convívio familiar e social gera o direito à indenização por danos morais, por ser grave violação aos direitos fundamentais e à dignidade da pessoa humana, garantidos pela Carta Magna. Nesse contexto, em voto na decisão do Recurso de Revista nº TST-RR-4112-57.2013.5.03.0063, a 3ª turma argumentou que “a ausência de limites temporais para a realização do

---

<sup>57</sup> DIEESE. Nota Técnica nº 172, mar 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 02 jan. 2017.

trabalho subordinado reduzia a pessoa do trabalhador ‘livre’ a um ser meramente econômico, alienado das relações familiares e sociais<sup>58</sup>”. Nesse sentido, a terceirização mercantiliza o trabalhador e precariza as garantias constitucionais e o direito ao trabalho digno.

**c) saúde e segurança no trabalho:** a precariedade das condições de trabalho dos terceiros tem sido considerada como causa principal de acidentes nas frentes de trabalho de diversos setores. As más condições ambientais, a jornada excessiva de trabalho, a falta de investimento em segurança, bem como, treinamentos e qualificação pessoal, contribuem para a ocorrência de acidentes e desenvolvimento de doenças ocupacionais. É fato que o terceirizado ocupa postos de trabalho mais precários, expondo ao risco a sua saúde, sua integridade física e a própria vida;

Pesquisa do DIEESE/CUT, revelam o crescimento do número de acidentes de trabalho entre empregados terceirizados. Segundo o DIEESE, 8 de cada 10 acidentes de trabalho registrados, ocorrem com trabalhadores terceirizados. A pesquisa revela também que 4 de cada 5 óbitos por acidente de trabalho, são de trabalhadores terceirizados<sup>59</sup>. No ano de 2011, das 79 mortes ocorridas no setor elétrico, 61 foram com trabalhadores de empresas terceirizadas<sup>60</sup>. Os números demonstram bem a precariedade das condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores terceirizados, indo de encontro com princípios constitucionais de

---

<sup>58</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: Recurso de Revista nº 0004112-57.2013.5.03.0063, da 3ª turma. Disponível em < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321805993/recurso-de-revista-rr-41125720135030063/inteiro-teor-321806025?ref=juris-tabs#>>. Acesso em 04 jan. 2018.

<sup>59</sup> CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo, 2014. Disponível em: < <https://cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-conta-que-nao-fecha-7974/>>. Acesso em: 04 jan. 2018.

<sup>60</sup> Ibid., p. 24

proteção do trabalho, da saúde e da vida do trabalhador, conforme prescrição do arts. 1º, 5º e 6º da CF/1988, *in verbis*<sup>61</sup>:

**Art. 1º.** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa; (grifo nosso)

**Art. 5º.** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, **garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida**, à liberdade, à igualdade, à **segurança** e à propriedade, nos termos seguintes: (Grifo nosso).

**Art. 6º.** São direitos sociais a educação, **a saúde**, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, **a segurança**, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela EC n. 90/2015). (Grifo nosso).

Nessa linha de entendimento, a terceirização está intimamente ligada a precarização das condições de trabalho do empregado terceirizado, atendendo contra direitos constitucionais de proteção à saúde e a vida do trabalhador.

**d) continuidade do vínculo de emprego:** outro fator de grande importância que é mitigado pela terceirização é a continuidade do vínculo de emprego do trabalhador terceirizado. Foi constatado que a rotatividade no emprego do trabalhador terceirizado é o dobro que do empregado direto, ficando em torno de 57,7%<sup>62</sup>. A duração do vínculo de emprego de trabalhadores diretos é em média de 5,8 anos, enquanto que para os trabalhadores terceirizados, o vínculo dura em média 2,7 anos<sup>63</sup>;

---

<sup>61</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal: Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 2017. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf> >. Acesso em 05 nov. 2017.

<sup>62</sup> DIEESE. Nota Técnica nº 172, mar 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**, São Paulo, 2017, p. 7. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 02 jan. 2017.

<sup>63</sup> CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo, 2014, p. 14. Disponível em: < <https://cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-conta-que-nao-fecha-7974/> >. Acesso em: 04 jan. 2018.

Essa rotatividade traz grandes prejuízos ao trabalhador terceirizado, visto que são suprimidos ou recebidos apenas de forma proporcional alguns direitos trabalhistas, que são decorrentes da continuidade do vínculo de emprego, como é o caso do direito a férias e ao décimo terceiro salário. A alta rotatividade impacta também no cálculo de tempo para aposentadoria, além de causar incertezas e insegurança no trabalhador e afetar a sua saúde, podendo desencadear doenças mentais como estresse, depressão entre outras.

A elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS<sup>64</sup>.

Nesse entendimento, a alta rotatividade de mão de obra, que segundo o DIEESE é de 40% para trabalhadores diretos e até 80% entre trabalhadores terceirizados ao final do ano de 2014<sup>65</sup>, produz efeitos negativos tanto para o empregador como para o empregado, no entanto, o trabalhador é o mais atingido por essa prática, visto que além de perdas econômicas, pode ainda ter prejuízos na saúde e convivência social e familiar abalados pela situação de desemprego.

**d) férias + 1/3:** outro direito geralmente mitigado devido à alta rotatividade nos contratos de trabalho decorrentes da terceirização, é o gozo de férias. Férias + 1/3 são um direito garantido ao trabalhador, sempre que este completar um ano de vínculo de emprego, o que lhe garante ainda, além do gozo de 30 (trinta) dias de descanso, o recebimento de um mês de

---

<sup>64</sup> DIEESE. Nota Técnica nº 172, mar 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**, São Paulo, 2017, p. 6. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 02 jan. 2017.

<sup>65</sup> DIEESE, loc. cit.

remuneração adicionado de mais 1/3, nos termos do art. 7º, XVII da Constituição Federal e arts. 134 ao 145 da CLT;

Delgado esclarece que as férias têm a mesma finalidade dos “demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam, metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador”<sup>66</sup>. Não obstante, devido a rotatividade dos vínculos decorrentes da terceirização o trabalhador tem o seu direito a férias lesado, ficando impossibilitado do gozo do devido descanso, nos casos em que o vínculo não atingir o período aquisitivo determinado pela lei. Pode ocorrer ainda, que mesmo completando o período aquisitivo, o trabalhador tenha seu contrato extinto antes do gozo das férias, uma vez que a legislação concede ao empregador, prazo de até 12 (doze) meses após o período aquisitivo para concessão do gozo das férias. Devido a situação exposta pode o trabalhador constituir vários vínculos de emprego, por anos seguidos sem adquirir o direito do gozo de férias, o que pode impactar diretamente na sua saúde.

**e) crescimento profissional:** aos trabalhadores terceirizados devido à rotatividade do vínculo de emprego, não é oportunizado a possibilidade de crescer profissional dentro da empresa empregadora. De fato, o crescimento profissional está ligado além da qualificação e experiências profissionais, à permanência no emprego por longos períodos de tempo, o que não ocorre entre os trabalhadores terceirizados. Dessa forma, ficam limitados ao preenchimento de cargos de menor relevância e mais mal remunerados;

**f) qualificação e capacitação:** um dos objetivos da terceirização é sem dúvida reduzir custos para maximizar lucros. Nesse sentido, o trabalhador terceirizado é quem sente diretamente os impactos dessa estratégia tão difundida na economia brasileira. Uma das formas de redução desses custos

---

<sup>66</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 978

é a negligência do empregador na capacitação dos trabalhadores nas atividades inerentes às suas funções;

As consequências dessa atitude podem ser percebidas tanto na qualidade do trabalho, como nos números de acidentes em que estão envolvidos os trabalhadores terceirizados, que às vezes ocorrem por falta de capacitação para o exercício da atividade e condições de segurança adequadas. O trabalhador sem qualificação e treinamentos adequados, além de não executar o seu trabalho com qualidade e o zelo necessário, não consegue também mensurar os riscos da atividade que desenvolve, praticando atos inseguros que podem provocar acidentes graves ou mesmo danos à sua saúde. Com pouca capacitação e qualificação, os trabalhadores terceirizados estão sujeitos a executar sempre atividades de baixa complexidade, com salários ínfimos, sem oportunidade de evolução profissional e salarial e em constante exposição a riscos de acidentes e doenças laborais.

**g) organização sindical:** para alguns autores, a terceirização traz prejuízos à organização sindical, impedindo que os sindicatos sejam atuantes na defesa dos direitos da classe trabalhadora. A capacidade de organização do trabalhador fica vulnerável pela falta de identidade dos trabalhadores terceirizados com seus respectivos sindicatos.

“A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados”<sup>67</sup>. A partir dessa dificuldade de identificação, Delgado defende que a representação sindical do

---

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 478-479

trabalhador terceirizado deve ser a do representante dos trabalhadores do tomador de serviços:

*Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado a empresa tomadora de serviços, e não a mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que e/a efetivamente se integra em seu cotidiano de labor<sup>68</sup>.*

Atualmente, a associação sindical ocorre pela atividade econômica do empregador, dessa forma, os empregados de determinada empresa serão associados ao sindicato representante da classe trabalhadora determinada pela atividade econômica principal do seu empregador.

No caso dos trabalhadores terceirizados, ocorre da mesma forma. Serão associados ao sindicato representante da categoria, levando em consideração a atividade principal da empresa empregadora. Ocorre, que no entendimento de alguns doutrinadores, o fato do trabalhador terceirizado não poder participar do sindicato da empresa onde presta seus serviços, ou seja, da tomadora, enfraquece o movimento sindical, uma vez que no mesmo ambiente vários trabalhadores, filiados a vários sindicatos diferentes, perdendo-se a unidade necessária para as lutas sindicais por direitos.

**h) direito ao recebimento das verbas contratuais e rescisórias:** outra preocupação que a terceirização desperta é o aumento da inadimplência das obrigações trabalhistas e/ou previdenciárias, tanto as decorrentes do vínculo trabalhista, como as da extinção deste. É comum trabalhadores precisarem acionar o Judiciário para receber as verbas trabalhistas a que têm direito.

---

<sup>68</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012, p. 479

Muitas das demandas trabalhistas não se resolvem na primeira instância, se arrastando por um prazo bastante longo, em alguns casos, sendo necessária a atuação do Tribunal Superior do Trabalho.

Indicativos dessa triste realidade do trabalhador apontam que no ano de 2016, o Tribunal Superior do Trabalho recebeu 243.477 processos entre casos novos (Ações Originárias e Recursos vindos dos TRTs), Recursos Internos interpostos, Recursos de Revista, Recursos de Revista com Agravo e Recursos Ordinários decorrentes do provimento do Agravo de Instrumento.

**Tabela 1 - Processos Recebidos no TST por Mês – Janeiro a Dezembro de 2016**

| <b>Mês</b>   | <b>Casos Novos</b> | <b>Recursos Internos</b> | <b>Agravos de Instrumento providos (RR, ARR e RO)</b> | <b>Total</b>   |
|--------------|--------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------|----------------|
| Janeiro      | 11.615             | 1.332                    | 193                                                   | 13.140         |
| Fevereiro    | 13.767             | 5.693                    | 788                                                   | 20.248         |
| Março        | 16.271             | 4.999                    | 1.031                                                 | 22.301         |
| Abril        | 15.936             | 4.522                    | 1.181                                                 | 21.639         |
| Maio         | 16.745             | 5.152                    | 1.216                                                 | 23.113         |
| Junho        | 15.529             | 5.177                    | 1.766                                                 | 22.472         |
| Julho        | 16.571             | 1.606                    | 149                                                   | 18.326         |
| Agosto       | 15.758             | 4.823                    | 1.404                                                 | 21.985         |
| Setembro     | 15.433             | 4.688                    | 1.289                                                 | 21.410         |
| Outubro      | 17.309             | 4.414                    | 1.167                                                 | 22.890         |
| Novembro     | 14.346             | 4.763                    | 969                                                   | 20.078         |
| Dezembro     | 12.354             | 2.533                    | 958                                                   | 15.845         |
| <b>Total</b> | <b>181.634</b>     | <b>49.702</b>            | <b>12.111</b>                                         | <b>243.447</b> |

Fonte: TST – [www.tst.jus.br/estatistica](http://www.tst.jus.br/estatistica)

No mesmo ano foram julgados 270.130 processos, entre Recursos Internos interpostos, Recursos de Revista, Recursos de Revista com Agravo e Recursos

**Tabela 2 - Processos Julgados no TST no ano de 2016**

| <b>Em Sessão</b> | <b>Decisões Monocráticas</b> | <b>Por Despacho Acordos e Desistências</b> | <b>Total</b> |
|------------------|------------------------------|--------------------------------------------|--------------|
| 190.082          | 73.858                       | 6.190                                      | 270.130      |

Fonte: TST – [www.tst.jus.br/estatistica](http://www.tst.jus.br/estatistica)

Para o ano de 2017, o acumulado de janeiro a novembro somaram 257.597 processos recebidos.

**Tabela 3 – Processos Recebidos no TST por Mês – Janeiro a Novembro de 2017**

| <b>Mês</b>   | <b>Casos Novos</b> | <b>Recursos Internos</b> | <b>Agravos de Instrumento providos (RR, ARR e RO)</b> | <b>Total</b>   |
|--------------|--------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------|----------------|
| Janeiro      | 8.025              | 1.430                    | 54                                                    | 9.509          |
| Fevereiro    | 14.777             | 4.170                    | 1.035                                                 | 19.982         |
| Março        | 22.310             | 5.726                    | 1.519                                                 | 29.555         |
| Abril        | 14.844             | 4.536                    | 1.135                                                 | 20.515         |
| Maio         | 17.329             | 5.883                    | 1.286                                                 | 24.498         |
| Junho        | 20.098             | 5.160                    | 1.733                                                 | 26.991         |
| Julho        | 20.575             | 1.804                    | 118                                                   | 22.497         |
| Agosto       | 19.111             | 5.173                    | 1.630                                                 | 25.914         |
| Setembro     | 21.778             | 5.882                    | 1.379                                                 | 29.039         |
| Outubro      | 20.465             | 6.223                    | 1.519                                                 | 28.207         |
| Novembro     | 13.055             | 6.386                    | 1.449                                                 | 20.890         |
| Dezembro     | -                  | -                        | -                                                     | -              |
| <b>Total</b> | <b>192.367</b>     | <b>52.373</b>            | <b>12.857</b>                                         | <b>257.597</b> |

Fonte: TST – [www.tst.jus.br/estatistica](http://www.tst.jus.br/estatistica)

No ano de 2017, dos processos recebidos e acumulados de janeiro a novembro, o TST julgou 260.580 processos.

**Tabela 4 - Processos Julgados no TST no ano de 2017**

| <b>Em Sessão</b> | <b>Decisões Monocráticas</b> | <b>Por Despacho Acordos e Desistências</b> | <b>Total</b> |
|------------------|------------------------------|--------------------------------------------|--------------|
| 162.496          | 93.170                       | 4.914                                      | 260.580      |

Fonte: TST – [www.tst.jus.br/estatistica](http://www.tst.jus.br/estatistica)

No ranking de assuntos recorrentes em processos recebidos no TST no ano 2017, os assuntos referentes à terceirização aparecem em três posições diferentes, em 4º lugar para tomador de serviços/ente público com 16.625 novos processos; 6º lugar com 11.684 processos para o assunto responsabilidade solidária/subsidiária e em 18º lugar, com 5.217 processos com assunto tomador de serviços/terceirização<sup>69</sup>. O número não é tão expressivo, devido ao fato de que muitas demandas são resolvidas ainda em primeira instância e algumas ficam apenas nos Tribunais Regionais, não alcançando o TST.

Os números ora apresentados, embora não representem as demandas das varas do trabalho local, demonstram uma tendência das empresas terceirizadas em não reconhecer e respeitar os direitos dos seus empregados. Muitas empresas pedem falência ou simplesmente não pagam os direitos dos trabalhadores, sendo imprescindível o acionamento do Judiciário para garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados pelo empregador. Nesse sentido, Delgado e Amorim discorrem:

Agreguem-se, ademais, no rol de perversidades da terceirização as dificuldades práticas e jurídicas enfrentadas pelos trabalhadores para alcançar garantias responsabilizatórias acerca de seus créditos trabalhistas: não apenas enfrentam médias e pequenas empresas prestadoras de serviços na posição de seus empregadores, mas sem qualquer lastro econômico significativo para honrar seus compromissos trabalhistas, como também enfrentam tortuoso e incerto caminho para responsabilizar os grandes beneficiários da terceirização, ou seja, as empresas ou entidades tomadoras de seus serviços. Ao final da cadeia de sucessivas terceirizações, resta, usualmente,

---

<sup>69</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: Assuntos mais recorrentes no TST. 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24361811/Ranking+de+Assuntos+%28Casos+Novos%29+2017.pdf/7c3920dc-4980-9d5f-c10e-a5d530e20027>. Acesso em 09 de jan. 2018.

um trabalhador sem qualquer respaldo, proteção ou garantia quanto aos seus créditos trabalhistas<sup>70</sup>.

Mister salientar, que a terceirização está intimamente relacionada com o trabalho em condições análogas ao de escravo. Pesquisa do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE, demonstra que nos anos de 2010 a 2013, em 90% dos 10 maiores resgates feitos de trabalhadores em condições análogas ao de escravo, os vitimados eram terceirizados<sup>71</sup>. No ano de 2012, nos 10 maiores resgates ocorridos, todos os resgatados eram trabalhadores terceirizados, somando um total de 947 trabalhadores<sup>72</sup>. Diante o exposto, não se pode negar o caráter precarizante da terceirização como relação de trabalho e emprego.

Como prática essencialmente capitalista, a terceirização reduz o patamar civilizatório do trabalhador, diminuindo “o espaço efetivo das relações de emprego na sociedade e nas relações econômicas, alargando as margens para a consolidação de relações de trabalho rarefeitas”<sup>73</sup>.

Portanto, é inquestionável que a empresa terceirizada gera trabalho precário, suprime direitos trabalhista e transforma a força de trabalho humano em mera mercadoria de troca, indo de encontro com todas as prescrições legais de proteção do direito a um trabalho digno e constitucionalmente protegido.

---

<sup>70</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 18.

<sup>71</sup> FILGUEIRAS, Vitor de Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Discussões contemporâneas sobre trabalho escravo: teoria e pesquisa. Organização Ricardo Rezende Figueiras, Adonia Antunes Prado, Edna Maria Galvão. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Mauad X, 2016, p. 434.

<sup>72</sup> FILGUEIRAS, loc. cit.

<sup>73</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 22

## 4 DIREITO AO TRABALHO DIGNO

“O trabalho dignifica o homem”<sup>74</sup>. A frase célebre de Benjamin Franklin, demonstra o quanto o trabalho é importante para a vida em sociedade e para a condição humana.

Anteriormente visto como um castigo, dor, sofrimento e indignidade, o trabalho evoluiu e adquiriu significado para a vida do homem como ser humano e como um sujeito social. Hoje, o trabalho é reconhecido como requisito de dignidade, prosperidade, aceitação social, condição para realização humana, dentre outros atributos, no entanto, também ainda é utilizado como moeda de exploração e de troca.

Em tempos modernos, ainda é possível encontrar situações de indignidade, homens escravizados pela sua força de trabalho. Nas diversas versões contemporâneas que o sistema de exploração do homem apresentam, é fato que a força de trabalho humana ainda é uma fonte vergonhosa de exploração e acumulação de capital, transformando o homem em simples mercadoria, podendo ser descartado de acordo com a conveniência do empregador, violando seus direitos de liberdade e dignidade como pessoa humana.

O direito de liberdade e igualdade são inerentes ao homem e os torna diferentes dos animais, conferindo-lhe aptidão para expressar a sua vontade, assim defendia Rousseau, em meados do século XVIII<sup>75</sup>. Pregava ainda que a vida em comunidade é baseada na igualdade e liberdade dos homens e que esses são

---

<sup>74</sup> Vida e psicologia. Disponível em: < <https://vidaepsicologia.wordpress.com/2013/01/22/o-trabalho-dignifica-o-homem/>. Acesso em: 13 jan. 2018.

<sup>75</sup> ROUSSEAU, apud RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p.44

direitos irrenunciáveis, devido a incompatibilidade da renúncia com a natureza humana<sup>76</sup>.

#### 4.1 Dignidade da pessoa humana

Atualmente no ordenamento jurídico e também na vida em sociedade, a palavra dignidade talvez seja uma das mais difundidas, quando o tema trata-se de direitos.

O conceito literal de dignidade encontrado em qualquer dicionário de língua portuguesa é: “qualidade moral que infunde respeito; consciência do próprio valor; honra, autoridade, nobreza”<sup>77</sup>. No entanto, na obra de André de Carvalho Ramos, encontraremos o significado, o sentido e o alcance da palavra dignidade. Para o autor, dignidade é tudo “aquilo que possui honra ou importância”<sup>78</sup>. Para São Tomaz de Aquino, a dignidade é um atributo que diferencia os seres humanos dos demais seres, gerada pela imagem e semelhança que o homem tem com o Criador.<sup>79</sup>

No entendimento de Kant<sup>80</sup> dignidade é a qualidade daquilo que não pode ser precificado. Aquilo que não admite preço ou equivalente, possui dignidade. Kant afirma ainda, que o homem é um fim em si mesmo e não pode ser usado como instrumento para obter resultados. Nessa linha de entendimento, Ramos complementa:

Assim, a *dignidade humana* consiste na *qualidade* intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa,

---

<sup>76</sup> ROUSSEAU, apud RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p.44

<sup>77</sup> Dicionário Google. Disponível em: <https://www.google.com.br/search?q=Dicion%C3%A1rio>. Acesso em 10 jan. 2018.

<sup>78</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 84

<sup>79</sup> AQUINO, apud RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 85

<sup>80</sup> KANT, apud RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 86

bem como assegura condições materiais mínimas de sobrevivência. Consiste em atributo que todo indivíduo possui, inerente à sua condição humana, não importando qualquer outra condição referente à nacionalidade, opção política, orientação sexual, credo etc<sup>81</sup>.

Partindo da inteligência dos conceitos acima mencionados, a dignidade humana é uma qualidade intrínseca do ser humano, que o protege contra terceiros e contra si próprio, quando submetido à riscos, sejam físicos, psíquicos, materiais e formais. A dignidade humana é um valor que está na base de todos os direitos e que confere ao homem uma identificação como ser humano, impondo ao Estado o dever de respeito, servindo como limitação para sua atuação e o dever de garantia, obrigando-o a garantir condições materiais ideais para a vida do homem, vida em condições dignas.

A Constituição Federal de 1988, traz em seu art. 1º a dignidade da pessoa humana, como um dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito. A dignidade da pessoa humana permeia vários temas do texto constitucional, sendo utilizada como parâmetro de adequação e ponderação nas decisões de conflitos de direitos.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

[...] <sup>82</sup>

Diante do exposto, a dignidade da pessoa humana ocupa espaço de supraprincípio no ordenamento jurídico brasileiro, sendo a base da Estado Democrático de Direito e o parâmetro para interpretação de qualquer direito do ser humano, bem como o fundamento para criação de novos direitos. “O princípio

---

<sup>81</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 85.

<sup>82</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal: **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 2017. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf> >. Acesso em 05 nov. 2017.

da dignidade da pessoa humana, traduz a ideia de que o valor central da sociedade está na pessoa, centro convergente dos direitos fundamentais”<sup>83</sup>.

## 4.2 O trabalho como um direito humano

Direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna<sup>84</sup>. Nesse rol de direitos, estão os direitos considerados indispensáveis para a vida do ser humano, pautados na liberdade, igualdade e dignidade.

O rol de direitos humanos é inexaurível, não havendo uma limitação de direitos, estando em permanente estado de modificação para inclusão de novos direitos. Os direitos humanos possuem características que os diferencia de outros direitos, como a universalidade, essencialidade, superioridade normativa e reciprocidade.<sup>85</sup>

A **universalidade** confere aos direitos humanos a característica de direito universal, sendo um direito de todos, sem distinção e privilégios para determinado grupo. Implica dizer que para ser detentor de direitos humanos não há nenhum requisito a ser cumprido pelo homem.

A **essencialidade** é uma característica dos direitos humanos que os tornam valores indispensáveis à vida do ser humano, vida digna.

Pela **superioridade normativa** entende-se que os direitos humanos são superiores às normas estatais, devendo sempre prevalecer em preferência às outras normas.

---

<sup>83</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 75.

<sup>84</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 28

<sup>85</sup> Ibid , p. 30

A **reciprocidade** quer dizer que os direitos humanos são direitos de todos e une toda a humanidade e sujeita os entes públicos e a coletividade em geral aos deveres de proteção.

Os direitos humanos estão divididos em quatro dimensões: primeira dimensão, onde encontramos dos direitos de liberdade, representados pelos direitos civis e políticos. Estão compreendidos nessa dimensão os direitos à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade; Na segunda dimensão, estão os direitos de igualdade, compreendendo os direitos econômicos, sociais e culturais, direitos de prestação positiva que demandam atuação do Estado, como direito à saúde, à educação, ao trabalho, à moradia, à alimentação, à previdência etc. Na terceira dimensão, estão os direitos de fraternidade e solidariedade, compreendendo os direitos à paz, ao meio ambiente equilibrado, ao desenvolvimento, segurança mundial, dentre outros.

O trabalho como um direito humano, está incluído no rol de direitos de segunda dimensão que diz respeito aos direitos de igualdade, onde estão elencados os direitos sociais, que exigem do Estado uma prestação positiva. O marco dos direitos sociais foram a Constituição mexicana de 1917, a Constituição alemã de Weimar de 1919 e o Tratado de Versailles, que criou a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919<sup>86</sup>.

Em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos, dispôs sobre a proteção ao trabalho, declarando em seu art. XXIII<sup>87</sup> o direito do homem ao trabalho, à livre escolha de emprego, condições de trabalho justas e favoráveis, isonomia de remuneração e à associação sindical, conforme transcrição *in verbis*:

---

<sup>86</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 62

<sup>87</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universa dos direitos humanos**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> . Acesso em: 14 jan. 2018.

1. Todo ser humano tem **direito ao trabalho**, à livre escolha de emprego, **a condições justas e favoráveis de trabalho** e à proteção contra o desemprego. (grifo nosso)
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, **uma existência compatível com a dignidade humana** e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (grifo nosso)
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê ainda que o trabalho, bem como a remuneração percebida em decorrência deste, devem assegurar ao trabalhador condições de sobrevivência compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

A proteção ao trabalho de forma mais efetiva surge com a OIT, criada com o objetivo de promover justiça social e eliminar toda forma de discriminação no trabalho. Dentre os seus princípios fundantes estão a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação. O trabalho digno, decente e protegido é o centro para onde convergem todos os objetivos da OIT.

Desde a sua criação, a OIT editou diversas convenções, declarações e recomendações para a proteção do trabalho. Dentre vários documentos, Gabriela Delgado destaca como importantes para a política internacional de proteção ao emprego, a Declaração de Filadélfia, de 1944, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998 e a Agenda do Trabalho Decente, de 1999<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 29

A **Declaração de Filadélfia**<sup>89</sup> dentre outras deliberações, editou os princípios fundamentais do trabalho, voltados para a proteção máxima do trabalho em âmbito internacional, nos quais determina que:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

A Declaração de Filadélfia deixa claro que o trabalho humano não é mercadoria, dessa forma não pode ser moeda de troca e nem de exploração de empregadores e tomadores de serviços com o único objetivo de maximizar seus lucros.

A **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho** vem reforçar o compromisso da OIT e de todos os seus membros, mesmo os que não ratificaram as convenções nº 100 e 111 (que tratam respectivamente da igualdade de remuneração entre gêneros e da discriminação sobre a matéria de emprego e ocupação) de promover os princípios fundamentais do trabalho, quais sejam: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A **Agenda do Trabalho Decente** estipula os principais desafios, objetivos e as políticas públicas necessárias para assegurar um crescimento econômico

---

<sup>89</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944.** Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia> >. Acesso em 14 jan. 2018.

que promova um trabalho decente. O Brasil inseriu a Agenda do Trabalho Decente no plano de políticas públicas somente no ano de 2006.

Várias convenções e recomendações da OIT foram aprovadas no sentido de conferir a máxima proteção ao trabalho e ao trabalhador. A Recomendação nº 198<sup>90</sup> traz a preocupação da OIT com a relação de trabalho entre empregador e empregado e com os contratos atípicos, determinando mecanismos de proteção dos trabalhadores, levando em consideração a realidade fática e não às características contratuais, com o intuito de combater as relações de trabalho disfarçadas, que objetivam privar os trabalhadores das devidas proteções legais.

Na Região Norte, especificamente na região de Carajás, a OIT<sup>91</sup> apresentou o projeto da Agenda do Trabalho Decente à população local. A implantação do projeto terá duração de janeiro de 2017 a março de 2018 e conta com a participação do Grupo Interinstitucional de Apoio a Erradicação do Trabalho Escravo do Pará (Gaete/PA), através da Justiça do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região e do Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região. O projeto envolve 39 municípios do sul e sudeste do Pará, inclusive Marabá e tem como objetivo a promoção do trabalho decente e o enfrentamento das formas inaceitáveis de trabalho na região.

Em resumo, a ordem jurídica internacional tem criado barreiras e mecanismos de proteção ao trabalho e ao trabalhador, primando pela valorização do trabalho, que como direito humano deve ser respeitado e protegido.

---

<sup>90</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 198** relativa a Relação de Trabalho. Disponível em: <http://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/> . Acesso em 11 jan. 2018.

<sup>91</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Projeto de Estruturação da Agenda Regional de Trabalho Decente de Carajás**. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS\\_543719/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS_543719/lang--pt/index.htm). Acesso em 14 jan. 2018.

### 4.3 O trabalho como um direito fundamental

“O caráter fundamental dos direitos sociais dos trabalhadores, [...], lhes garante uma dignidade especial no sistema jurídico, tanto no aspecto formal quanto material”<sup>92</sup>.

#### 4.3.1 Direitos fundamentais

Também essenciais e indispensáveis à vida digna, os direitos fundamentais, são os “direitos reconhecidos e positivados pelo Direito Constitucional de um Estado específico”<sup>93</sup>, ou seja, são direitos humanos constitucionalizados.

Os direitos fundamentais passam por três momentos evolutivos: o da conscientização, o da positivação e o da efetivação.

“O primeiro momento ocorre com a consciência social de tais direitos. [...] a formação da consciência de que o homem é sujeito de direitos universais, direitos esses posteriormente positivados na Revolução Francesa com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789.”<sup>94</sup>

“O segundo momento será o da positivação dos direitos fundamentais nas Constituições. [...] na Constituição mexicana de 1917, mas cujos impactos foram definidos a partir da Constituição alemã de 1919”<sup>95</sup>.

“O terceiro momento trata do conhecimento social dos direitos fundamentais, ou seja, da eficácia, por meio de sua realização em sociedade”<sup>96</sup>.

---

<sup>92</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 113.

<sup>93</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 56.

<sup>94</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 54.

<sup>95</sup> DELGADO, G., loc. cit.

<sup>96</sup> DELGADO, G., loc. cit.

Os direitos fundamentais possuem características que os distinguem dos demais direitos. São inalienáveis, ou seja, não podem ser transmitidos a outrem, são inerentes à pessoa humana; são imprescritíveis, podem ser reclamados ou exigidos a qualquer tempo; são indisponíveis, como direito personalíssimo não se admite que seja objeto de renúncia ou transações lesivas e por fim, são indivisíveis, não podem ser fragmentados.

A constitucionalização dos direitos fundamentais no Brasil, se deu com a promulgação da Constituição de 1934, que previu no seu texto os direitos sociais, apesar da Constituição de 1891 ter previsto o direitos de associação, todavia com restrições sob a justificativa de manutenção da ordem pública. As Constituições seguintes mantiveram os direitos assegurados pela Constituição de 1934, mas com alguns retrocessos.

A constitucionalização propriamente dita dos direitos fundamentais ocorreu com a promulgação da Constituição de 1988, considerada a maior carta de direitos de toda a história política do país. A Carta Magna traz como um dos princípios fundantes da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

#### 4.3.2 Direito fundamental ao trabalho digno

“O trabalho é da essência humana, no sentido de dever de valorização pessoal e de integração social, e será ao mesmo tempo um dever e um direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado”<sup>97</sup>. Nesse sentido, o trabalho é o centro de convergência dos direitos sociais, é o que gera desenvolvimento estatal e fomenta a criação.

---

<sup>97</sup> MAIOR, apud DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 67.

A Carta Magna traz um rol de direitos fundamentais e essenciais à vida do homem, dentre os quais está o direito ao trabalho. O art. 6º da CF determina quais são os direitos sociais fundamentais:

Art. 6º. São sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)<sup>98</sup>. (Grifo nosso)

O direito fundamental ao trabalho digno gera um dever fundamental de proteção, pautado na preservação da dignidade da pessoa humana. “O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”<sup>99</sup>.

Como um direito constitucionalmente protegido, o direito fundamental ao trabalho digno é um direito de indisponibilidade absoluta, e como direito indisponível deve ser “considerado patamar mínimo para a preservação da dignidade do trabalhador”<sup>100</sup>. O patamar mínimo civilizatório do direito fundamental ao trabalho digno, é composto pelos direitos trabalhistas assegurados pelos instrumentos internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro, os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal e os direitos contidos nas normas infraconstitucionais, a exemplo da CLT.

Cabe mencionar que os instrumentos internacionais que garantem o patamar civilizatório mínimo do direito fundamental ao trabalho digno são Declaração Universal de Direitos Humanos, ratificada em 10/12/1948; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado em 24/01/1992; e as Convenções da OIT.

---

<sup>98</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal: **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 2017. Disponível em:< <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>>. Acesso em 05 nov. 2017..

<sup>99</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 182.

<sup>100</sup> Ibid., p. 184

### 4.3.3 Instrumentos de proteção do trabalho digno

Partindo-se do princípio de que a dignidade humana é a base para interpretação de qualquer direito do homem, o trabalho digno é aquele que garante ao trabalhador condições dignas de sobrevivência. É o trabalho exercido em condições favoráveis, capaz de promover a emancipação do trabalhador e consolidar a sua identidade social<sup>101</sup>. É o trabalho que abrange os direitos garantidos pelos instrumentos internacionais de direitos humanos, pelas normas constitucionais e infraconstitucionais.

#### 4.3.3.1 *Declaração Universal dos Direitos Humanos*

A Declaração Universal dos Direitos Humanos traz em seu art. XXIII o direito ao trabalho, em condições dignas e favoráveis, com remuneração equitativa e capaz de manter a subsistência do trabalhador compatíveis com a dignidade humana. Prega a não discriminação entre trabalho de igual valor, prevê o direito ao repouso, lazer, jornada de trabalho limitada e férias remuneradas. O art. XXV determina ainda que o ser humano tem direito à segurança em caso de desemprego.

#### 4.3.3.2 *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC.*

Ratificado pelo Brasil em 24/01/1992, através do Decreto nº 591/1992, o Pacto em seu art. 6º, §§ 1º e 2º estabelece o **direito ao trabalho livre**, condições de trabalho justas e favoráveis e o **pleno emprego**. No art. 7º e alíneas, o Pacto vem estabelecer que o trabalho deve assegurar ao trabalhador: um salário equitativo e remuneração igual para trabalho de igual valor, sem discriminação de gênero; uma existência decente; condições de trabalho seguras e higiênicas; lazer,

---

<sup>101</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 183

descanso, jornada limitada, férias remuneradas, descanso semanal remunerado; igualdade de oportunidade<sup>102</sup>. Estabelece ainda, em seu art. 8º o direito à liberdade sindical, quanto à criação e à filiação a sindicatos, sem restrições, salvo as previstas em lei. Uma vez ratificado, os Estados Partes se comprometem a respeitar e adotar medidas para a preservação e efetivação dos direitos estabelecidos no PIDESC, incluindo em suas normas internas as determinações nele dispostas.

#### *4.3.3.3 Constituição Federal de 1988*

Nos termos do Capítulo II da CF/1988, título dos direitos individuais e garantias fundamentais, o direito ao trabalho digno é assegurado pelo art. 7º, que estabelece todas as condições favoráveis e dignas, e os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. A CF/1988 recepcionou os direitos já previstos na Declaração Universal de Direitos Humanos e Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e aprimorou o rol de direitos trabalhistas, garantindo ao trabalhador a segurança necessária para o exercício do labor.

Estão assegurados ao trabalhador pelos arts. 7º, 8º e 9º da CF/1988 os direitos à proteção contra despedida arbitrária, à remuneração digna, à limitação da jornada de trabalho, à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, à livre associação profissional ou sindical e o direito de greve.

**a) direitos contra despedida arbitrária.** O legislador procurou garantir ao trabalhador, uma relação de emprego protegida contra os possíveis desmandos do empregador, determinando condições para extinção do contrato de trabalho, obrigando o empregador a pagar ao trabalhador

---

<sup>102</sup> BRASIL. Decreto nº 591 de 06 de julho de 1992. Atos internacionais. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Promulgação < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm) > Acesso em: 15 jan. 2018.

indenização nos casos de ruptura arbitrária do contrato de trabalho. Dessa forma, o empregador é obrigado a depositar mensalmente um percentual de 8% sobre a remuneração do empregado e 2% nos caso de trabalhador aprendiz, para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, com o objetivo de amparar o empregado nos casos de desligamento sem justa causa e outras situações de encerramento do contrato. Ademais, o empregador é obrigado a pagar uma multa rescisória correspondente a 40% do valor total e corrigido do FGTS recolhido durante todo o pacto laboral, nos caso de demissão sem justo motivo. Além da previsão do direito ao FGTS contido no inciso III do art. 7º, a CF/1988 garante ao trabalhador o direito de ser avisado da sua dispensa previamente, conforme inciso XXI, e lhe assegura o direito ao Seguro Desemprego, benefício temporário concedido ao trabalhador que permanecer desempregado por dispensa sem justa causa, nos termos do art. 7º, II, da CF/1988.

**b) direito a remuneração e salário dignos.** Os instrumentos internacionais de direitos humanos, determinam que o trabalho deve garantir ao ser humano condições de sobrevivência condizentes com a dignidade da pessoa humana. Desta feita, a CF/1988 no art. 7º, IV a XII vem garantir que o trabalhador possa perceber salário mínimo fixado em lei, capaz de atender as suas necessidades básicas, piso salarial conforme a complexidade do trabalho executado, remuneração pelo trabalho extraordinário e pelo trabalho noturno, décimo terceiro salário, garantias quanto à irredutibilidade e retenção do salário. Sendo a remuneração do trabalhador, na maioria das vezes, a sua única fonte de renda, da qual dependem sua manutenção e de sua família, é indispensável oferecer proteção que garanta a irredutibilidade do salário e estabeleça um patamar mínimo considerado justo, visto que o trabalhador não pode ficar exposto ao arbítrio do empregador pagar aquilo que achar conveniente.

**c) jornada de trabalho.** No que diz respeito à jornada de trabalho, a CF/1988, no art. 7º, XIII a XVII garante: duração normal de 8 horas diárias e 44 semanais, sendo direito do trabalhador receber: pelas horas que excederem essa jornada; descanso semanal remunerado; intervalos intrajornadas e interjornadas; gozo de férias remuneradas. Os incisos XVIII e XIX ainda garante a licença à gestante e a licença paternidade. A concessão dos intervalos, têm por finalidade a alimentação e o repouso durante a jornada de trabalho. Assim como o descanso semanal e as férias têm por finalidade evitar a exaustão e em razão disso, danos à saúde do trabalhador como a fadiga, o cansaço e o estresse. As jornadas de trabalho exaustivas e sem os devidos períodos de descanso podem levar o trabalhador a sofrer acidentes de trabalho, gerando responsabilidades para o empregador. Em vista disso e do princípio da dignidade humana, o legislador estabeleceu os períodos de descanso para que o trabalhador possa restabelecer suas condições físicas e psicológicas para uma nova jornada ou período de trabalho;

**d) saúde e segurança no trabalho.** Não é possível existir trabalho digno sem a segurança e as proteções necessárias à saúde do trabalhador. Dessa forma, além dos direitos relacionados aos períodos de descanso e férias, a CF/1988 estabeleceu no art.7º, XXII a XXIV, XXVIII e XXXIII, que o trabalhador tem direito a seguro de vida suportado pelo empregador; medidas de saúde higiene e segurança para redução dos riscos e proteção contra acidentes; adicional por exposição a riscos ambientais e por atividades penosas e perigosas; proibição da exposição do trabalhador menor de 18 anos ao trabalho noturno, insalubre e perigoso; e proibição da exploração do trabalho do menor de 16 anos. O propósito dessas garantias é proporcionar ao trabalhador condições seguras para que o mesmo possa

sobreviver da sua força de trabalho até adquirir o direito à aposentadoria, garantido pelo inciso XXIV.

**e) direito à igualdade e não discriminação.** Ainda no rol de direitos fundamentais do trabalho, o legislador incluiu o direito à não discriminação, previstos no art. 7º, XXX a XXXII e XXXIV. A CF/1988 veda qualquer tipo de discriminação, proibindo diferenças salariais por motivo de cor, sexo, idade ou estado civil. Bem como, a distinção entre trabalho técnico, manual ou intelectual e a discriminação em razão de deficiência física. Estabeleceu ainda a igualdade entre trabalhadores permanentes e avulsos, e conferiu ao trabalhador domésticos uma gama de direitos garantidos pelo art. 7º. Ademais, a CF/1988 ainda estabelece ao trabalhador o direito à liberdade sindical, previsto no art. 8º, bem como o direito de greve previsto no art. 9º para defesa dos seus direitos e garantias.

O patamar mínimo civilizatório estabelecido pelos instrumentos internacionais e pela CF/1988 é indispensável à construção da dignidade de todo trabalhador, sendo necessária a atuação estatal para garantir a efetividade e eficácia dos direitos constitucionalmente garantidos, porém precarizados pelo uso indiscriminado da terceirização.

## CONCLUSÃO

A terceirização como instrumento utilizado para aumentar a competitividade e os lucros, tem cumprido o seu papel. Todavia, embora o aumento da competitividade seja o argumento utilizado pela maioria dos empregadores, o real motivo de terceirizar as atividades secundárias, e atualmente a atividade principal está na redução dos custos para o tomador dos serviços.

Dessa forma, os custos reduzidos com a terceirização de serviços são repassados aos trabalhadores na forma de redução de direitos trabalhistas e negligenciamento das obrigações previdenciárias. Fazendo uma simples análise entre direitos garantidos aos empregados diretos e empregados terceirizados, é possível constatar os impactos que a terceirização causa na relação de emprego dos trabalhadores terceirizados.

Instrumentos internacionais de direitos humanos e a CF/1988, garantem a todo trabalhador um patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhistas, necessários a uma existência dentro dos limites estipulados pelo princípio da dignidade da pessoa humana. No entanto, a terceirização afronta direitos e garantias asseguradas internacionalmente e constitucionalmente, propiciando a exploração do homem pelo homem.

Conforme resta demonstrado, a terceirização produz uma relação de trabalho precária, sem as garantias mínimas conferidas pela CF/1988, gerando impactos diretos para o trabalhador terceirizado, dentre as quais destacam-se:

- a) baixos salários;
- b) precárias condições de saúde e segurança;
- c) falta de treinamento e capacitação;
- d) negligenciamento do registro de acidentes do trabalho, bem como da adoção de práticas que diminuam sua incidência;

- e) aumento da jornada de trabalho, ocasionando sobrecarga física e emocional;
- f) descontinuidade do vínculo de emprego;
- g) dificuldade de recebimento dos direitos e verbas trabalhistas;
- h) a falta de representatividade dos sindicatos;

Embora o capital esteja passando por momentos de crise, o que justificaria uma flexibilização temporária e adoção da terceirização como estratégia de tentativa de aumento da produtividade e redução de custos, não se pode permitir que a adoção da terceirização comprometa o patamar mínimo civilizatório garantido pelos instrumentos de direitos humanos e pela Carta Constitucional. O homem não pode ser tratado como mercadoria e tão pouco ser explorado como meio de realização dos interesses de outrem.

Nesse sentido, aos trabalhadores terceirizados devem ser garantidos todos os direitos trabalhistas previstos em lei, uma vez que a negação de tais direitos é a negação da própria dignidade do trabalhador. O trabalho digno é direito de todos independentemente da modalidade de contrato de trabalho que celebrado, pois está relacionado com as condições mínimas de existência do homem e o exercício de suas liberdades, sendo determinante para garantir ao trabalhador sua inserção social e econômica.

As justificativas econômicas para a utilização da terceirização de forma indiscriminada, não podem prosperar em detrimento do trabalho humano, da exploração do homem pelo homem, atentando contra os direitos trabalhistas, considerados fundamentais e indispensáveis para a dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, cabe ao legislador editar normas mais rígidas que dificultem a adoção indiscriminada da terceirização, tornando possível a equiparação de direitos entre trabalhadores diretos e terceirizados.

Faz-se necessário garantir ao trabalhador terceirizado, gozar do direito de igualdade e não discriminação e ter reconhecido o direito à equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT, tendo como paradigma o empregado direto do tomador de serviços que exerça função idêntica. Outro ponto importante a ser trabalhado, seria a responsabilização solidária da tomadora dos serviços, sobre todos os direitos e obrigações previdenciárias e fiscais decorrentes do contrato de trabalho do empregado terceirizado. Dessa forma, a terceirização se tornaria menos atrativa ao tomador de serviços, uma vez que, acarretaria um aumento nos custos da contratação de empresas terceirizadas, dificultando a exploração do homem como meio de maximização dos lucros.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 591 de 06 de julho de 1992. Atos internacionais. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.**

Promulgação < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm) > Acesso em: 15 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm) > Acesso em: 10 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm) >. Acesso em: 14 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm) >. Acesso em: 27 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do trabalho.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) >. Acesso em: 11 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal Federal: **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, 2017. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf> >. Acesso em 05 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho: **Assuntos mais recorrentes no TST.** 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24361811/Ranking+de+Assuntos+%28Casos+Novos%29+2017.pdf/7c3920dc-4980-9d5f-c10e-a5d530e20027>. Acesso em 09 de jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho: **Recurso de Revista nº 0004112-57.2013.5.03.0063, da 3ª turma.** Disponível em < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321805993/recurso-de-revista-rr-41125720135030063/inteiro-teor-321806025?ref=juris-tabs#> >. Acesso em 04 jan. 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários à Lei 13.429/17 que altera a redação da lei 6.019/74**. Disponível em: <  
<http://genjuridico.com.br/2017/04/03/breves-comentarios-lei-13-42917-que-altera-redacao-da-lei-6-01974/>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. – 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2016.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo, 2014. Disponível em: <  
<https://cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-conta-que-nao-fecha-7974/>>. Acesso em: 04 jan. 2018.

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. 20ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. **O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização**. Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 15 – n. 47, p. 183-210 – jan./jun. 2016. Disponível em: <  
<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-47-janeiro-junho-2016/o-fordismo-taylorismo-o-toyotismo-e-as-implicacoes-na-terceirizacao>>. Acesso em: 05 dez. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012.

Dicionário Google. Disponível em: <https://www.google.com.br/search?q=Dicion%C3%A1rio>. Acesso em 10 jan. 2018.

DIEESE. Nota Técnica nº 172, mar 2017. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**, São Paulo, 2017. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 02 jan. 2017.

FERNANDES, Elaine Cristina Aguiar. Vida e psicologia. Disponível em: <<https://vidaepsicologia.wordpress.com/2013/01/22/o-trabalho-dignifica-o-homem/>>. Acesso em 13 jan. 2018.

FILGUEIRAS, Vitor de Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Discussões contemporâneas sobre trabalho escravo: teoria e pesquisa. Organização Ricardo Rezende Figueiras, Adonia Antunes Prado, Edna Maria Galvão. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Mauad X, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. - 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim> acesso em: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Terceirização – trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2012

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009

Nova lei da terceirização. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo, 2017 (6:21min). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=n3rkMVv6iIo&feature=youtu.be>>. Publicado em: 05 abr. 2017. Acessado em: 27 dez. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universa dos direitos humanos**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> . Acesso em: 14 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944**. Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia> >. Acesso em 14 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Estruturação da Agenda Regional de Trabalho Decente de Carajás**. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS\\_543719/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS_543719/lang--pt/index.htm). Acesso em 14 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Recomendação n. 198** relativa a Relação de Trabalho. Disponível em: <http://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em 11 jan. 2018.

PAPA LEÃO XII. **Carta Encíclica *Rerum Novarum***, Roma, 15 maio 1981. Disponível em: [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 26 out. 2017.

RAMOS, André de Carvalho. **Cursos de direitos humanos**. 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais***, São Paulo, vol.19 n.35, p.65-79, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/viewFile/26678/pdf>. Acesso em: 08 dez. 2017.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil**. Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV-EESP. Disponível em: <[http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/arquivos/WP\\_4\\_2015.pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/arquivos/WP_4_2015.pdf)>. Acesso em 11 jun. 2017.