

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE DESORGANIZAÇÃO  
SINDICAL.

HELENA DIAS DE ANDRADE

RIO DE JANEIRO  
2017/ 1º SEMESTRE



HELENA DIAS DE ANDRADE

A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE DESORGANIZAÇÃO  
SINDICAL.

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.**

RIO DE JANEIRO  
2017/ 1º SEMESTRE

## CIP - Catalogação na Publicação

A178t            ANDRADE, Helena Dias de  
                    A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE  
DESORGANIZAÇÃO SINDICAL / Helena Dias de ANDRADE.  
- Rio de Janeiro, 2017.  
61 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Terceirização. 2. Precarização. 3. Sindicatos.  
4. Flexibilização . I. Carelli, Rodrigo de Lacerda,  
orient. II. Título.

CDD nº 341.6518

HELENA DIAS DE ANDRADE

A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE DESORGANIZAÇÃO  
SINDICAL.

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.**

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Banca examinadora:

\_\_\_\_\_

Orientador

\_\_\_\_\_

Membro da banca

\_\_\_\_\_

Membro da banca

RIO DE JANEIRO  
2017/ 1º SEMESTRE

## RESUMO

No presente trabalho de conclusão de curso, será abordada a problemática da terceirização, prática empresarial amplamente difundida a partir do advento da reestruturação produtiva e que no Brasil começou a ser utilizada a partir da década de 70. O estudo será feita a partir da precarização resultante da terceirização e seu impacto na sociedade atual, principalmente após a promulgação de nova lei normatizando o assunto. O ponto focal da análise será o estudo das consequências da terceirização na organização sindical brasileira, uma de suas facetas mais cruéis em relação aos trabalhadores, vez que é agente fragmentador da força coletiva. Por fim, serão apresentadas possíveis soluções ao problema exposto, a fim de que as medidas possam, ao menos, conceder efetividade á coletividade dos terceirizados.

TERCEIRIZAÇÃO; PRECARIZAÇÃO; SINDICATOS; FLEXIBILIZAÇÃO.

## ABSTRACT

In the present term paper, the problem of outsourcing will be approached, a business practice widely diffused from the advent of the productive restructuring and that in Brazil began to be used from the decade of 70. The study will be made from the precariousness resulting from outsourcing and its impact on the current society, especially after the promulgation of a law regulating the subject. The focal point of the analysis will be the study of the consequences of outsourcing in the Brazilian's union organization, one of its most cruel facets in relation to the workers, since it is a fragmentary agent of the collective force. Finally, possible solutions to the problem will be presented, so that the measures can at least grant effectiveness to the collectivity of outsourced workers.

**TERCEIRIZATION; PRECARISATION; UNIONS; FLEXIBILIZATION.**

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....	9
1.1 A formação do Direito trabalhista brasileiro .....	9
1.2 A atual estrutura sindical brasileira .....	21
1.3 O princípio Sindical na Organização Internacional do Trabalho e o Direito Coletivo brasileiro.....	25
2 TERCEIRIZAÇÃO.....	28
2.1 Terceirização e reestruturação produtiva .....	28
2.2 Terceirização e a precarização .....	31
2.3 Terceirização e regulação no Brasil.....	37
3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA TERCEIRIZAÇÃO .....	49
3.1 Fragmentação sindical .....	49
3.2 Possíveis soluções.....	52
4 CONCLUSÃO .....	56
3.3 BIBLIOGRAFIA .....	59



## INTRODUÇÃO

No presente trabalho, será abordada a problemática da terceirização, prática empresarial que rompe com a bilateralidade das relações trabalhistas ao instituir um modelo trilateral, no qual a empresa interposta fornece mão de obra à empresa tomadora.

A partir do advento da reestruturação produtiva, tal modo de flexibilização do trabalho tornou-se amplamente utilizado pelas empresas, uma vez que seu mote é a redução de custos com a contratação do empregado.

Dessa maneira, ao se flexibilizar o direito, visando reduzir os custos com a contratação de mão de obra e eximir-se ainda dos encargos trabalhistas advindos do contrato de trabalho, a prática da terceirização enfraquece e precariza o direito do trabalho.

Com enfoque na precarização que tal prática acarreta, discutir-se-ão os pontos nodais de vulnerabilização do trabalhador, demonstrando a suscetibilidade dos trabalhadores às intempéries acarretadas pela terceirização, sejam elas de cunho físico ou mental.

Outro ponto que se insere na questão da vulnerabilidade é que as profissões que mais comumente são terceirizadas, historicamente são estigmatizadas pela sociedade, como ocorre nos serviços de limpeza. Essa herança cultural escravocrata consubstancia sobremaneira a barreira de acesso à efetivação dos direitos trabalhista á esses trabalhadores.

Entretanto, não nos olvidaremos de colocar em perspectiva uma das facetas mais vis da terceirização, que consiste em sua atuação como agente fragmentador da força sindical, criando percalços aos terceirizados quanto a suas conquistas e atuações coletivas.

Ora, os terceirizados, em decorrência do mandamento normativo da unicidade sindical, são organizados em sindicatos dos terceirizados, que abarcam empregados de diferentes especializações e que prestam serviço as empresas tomadoras dos mais diferentes setores da economia, dessa forma, torna-se clara a dificuldade de compatibilizar tais interesses, uma vez que as expectativas de cada empregado se demonstram tão divergentes e incompatíveis. Isto posto, os terceirizados se tornam vulneráveis ao passo que são uma classe desorganizada.

O presente tema encontra-se no cerne de grandes discussões, uma vez que se coloca em debate de um lado, a questões relacionadas à maior flexibilização das relações trabalhista, preferenciando o capital em detrimento dos direitos protetivos do trabalhador, e de outro a proteção dos interesses dos trabalhadores e manutenção das normas protetivas justralhistas..

A terceirização, atualmente, voltou às manchetes, uma vez que foi promulgada a Lei 13.429/2017, que modifica a Lei de Trabalho Temporário de 1974, passando agora a dispor também a respeito da terceirização.

A nova lei, ao versar sobre o tema, a despeito das discussões sobre a autorização da terceirização irrestrita, ou seja, tanto nas atividades meio, quanto nas atividades fim, impacta ao também autorizar as práticas de quarteirização e “Pejotização”, esta que até então era considerada fraudulenta pelo Direito do Trabalho.

Tais novas práticas agravam sobremaneira a precarização do trabalho, uma vez que fragilizam o trabalhador, que por imposição das empresas, se submeterão a estas, ante a necessidade de emprego para subsistência. Se antes tais práticas já ocorriam, agora serão mais amplamente utilizadas tendo em vista a redução de custos com os encargos trabalhistas. A diferença é que agora ocorrerão com a autorização normativa.

Ou seja, preferenciando os anseios do capital e das novas formas produtivas, a lei normatiza práticas que vulnerabilizam sobremaneira os trabalhadores, que já são o elo mais fraco da relação, ainda mais quando falamos em terceirização, onde a relação bilateral clássica trabalhista é rompida.

Desta maneira, o presente estudo visa, ante a atualidade do tema, discutir as práticas precarizantes da terceirização e suas consequências aos trabalhadores, procurando ao fim, trazer possíveis soluções a problemática da pulverização sindical, a fim de reduzir os danos causados pelos trabalhadores com a terceirização.

## **1- A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

O presente capítulo tem vistas a abordar, historicamente, a formação do Direito Trabalhista brasileiro e as heranças e resquícios culturais que porventura afetem ainda hoje a cultura trabalhista e as relações de trabalho. Iniciando á análise desde a escravidão aos dias atuais, tenciona-se a elucidar as razões pelas quais o Direito Trabalhista atual tem sua eficácia questionada.

Por fim, estudaremos como se dá à organização sindical brasileira, analisando os resquícios corporativistas que outrora dominaram o Direito Trabalhista, assim como a influência na atual estruturação sindical. Outro ponto a ser observado será a Convenção n. 87 da OIT e o principio nela disposto, em contrapartida as práticas do Direito Coletivo brasileiro.

### **1.1- A formação do Direito trabalhista brasileiro**

A busca dos países da Europa por novos caminhos para o oriente levou navegadores portugueses ao Brasil no ano de 1500. Chegando a nova terra, descobriram que aqui habitava um povo que chamaram de Índios, logo, havendo o interesse na exploração do Pau-brasil, os portugueses começaram a usufruir da mão de obra indígena em troca de objetos, o chamado escambo.

A exploração da mão de obra indígena através do escambo perdurou até o momento em que o interesse português se deslocou para a cana-de açúcar, os índios, já neste tempo, não se interessavam tanto pelo escambo e, pela característica nômade de seu povo, não se adaptaram ao trabalho não esporádico e organizado.

Diante dessa mudança no comportamento indígena, tornou-se necessária a adoção de medidas para forçarem os índios àquele trabalho, passou-se então a realizar vigília constante, visando assim o impedimento de fugas.

Desse quadro de trabalho forçado, iniciou-se a escravidão indígena no Brasil. Diante da grande resistência quanto a essa nova realidade e das fugas, a coroa editou em 1570 uma *carta régia*<sup>1</sup>, que para Souto Maior<sup>2</sup>, pode ser considerada, com as devidas ressalvas, a primeira Lei tratando de trabalho no Brasil, versando sobre o trabalho indígena, a aludida permitia a escravidão quando os mesmos eram aprisionados naquilo que era chamado de guerra justa.

A escravidão indígena visando o lucro, no entanto, não foi bem aceita pela classe religiosa, havendo, dessa forma, embate moral com os jesuítas, que pretendiam que os índios fossem catequisados.

Dessa maneira, criou-se então, uma solução para o problema da escravidão indígena. Tal solução era inclusive aceita pela Igreja Católica, buscou-se a partir deste momento, o comércio internacional de escravos, trocando-se, de forma lenta e não absoluta, a utilização da mão de obra indígena pela mão de obra negra.

A mão de obra africana era interessante àquela época, não só por ser barata, mas a compra e venda de escravos também era uma atividade bastante lucrativa. O escravo não era tratado como humano e sim como uma mercadoria. A escravidão tornou-se um mercado tão grande que o número de escravos chegou a representar mais da metade da população brasileira.

---

<sup>1</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>2</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

A colônia não possuía proeminente ramo de trabalho industrial, sobretudo após a proibição de existência de manufaturas. Dessa maneira o trabalho continuava sendo concentrado nas monoculturas e na exploração de metais preciosos.

Com a vinda da Coroa portuguesa ao Brasil, em 1808, foram revogados os decretos que proibiam a instalação de manufaturas na colônia<sup>3</sup>, entretanto, não houve grande crescimento das mesmas, em razão dos tratados realizado com a Inglaterra<sup>4</sup> e também do escravismo, uma vez que este não permitia o desenvolvimento do mercado de consumo.

A ordem social brasileira pouco mudou com a independência do Brasil em 1822, não havendo alteração para os escravos, tanto é que a constituição de 1824 manteve a escravidão<sup>5</sup>, uma vez que para a elite dominante era interessante que essa forma de trabalho perdurasse.

A Inglaterra não aprovava essa opção pela escravidão, seus interesses, no entanto, cabe esclarecer, eram econômicos. A então potência econômica temia perder sua hegemonia. Em 1831 foi então publicado um tratado tornando ilegal o trafico de escravos, esta lei, porém, foi de fato apenas “para inglês ver”<sup>6</sup>. Haviam muitos interesses envolvidos na exploração das lavouras de café.

Outra tentativa de lei proibindo o trafico internacional de escravos é feito e em 1850, é publicada a lei Eusébio de Queiroz, esta sim, efetivamente termina com o trafico<sup>7</sup>. No entanto, o trafico interprovincial continuava, principalmente pela expansão da exploração do café. Tal situação gerou o aumento do preço dos escravos, devido a menor oferta.

---

<sup>3</sup> MAIOR, Jorge Luis Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>4</sup> MAIOR, Jorge Luis Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>5</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>6</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>7</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

O relato acima teve como consequência o favorecimento da vinda de imigrantes para o Brasil, que com a diminuição da oferta de mão de obra escrava, foram trazidos como uma solução. Dessa forma, os imigrantes vieram como alternativa para substituir os negros.

Cabe esclarecer que a mão de obra livre brasileira não foi utilizada, pois havia medo por parte dos grandes fazendeiros do empoderamento dessas massas, que já haviam antes demonstrado infelicidade com o ostracismo imposto a eles, seja no Brasil colônia, seja no Brasil independente, juntando-se muitas vezes, a lutas emancipacionistas<sup>8</sup>.

Iniciou-se então um processo de substituição de mão-de-obra e também de uma extinção lenta e gradual do trabalho escravo, pois mais uma vez não se queria prejudicar a continuidade da produção agrícola com uma medida drástica. Foram então promulgadas diversas leis, como a lei do ventre livre e a lei dos sexagenários.

Os imigrantes livres e os escravos trabalhavam muitas vezes lado a lado, e a lógica da exploração a eles também era direcionada. O senhor pretendia dirimir todos os seus gastos explorando os homens livres o máximo que podia, dessa forma, apesar da lenta transição do trabalho escravo para o livre, a lógica da exploração escravista continuava. Ainda mais se falarmos que no sistema de parcerias, as despesas com os imigrantes eram pagas pelo senhor, e posteriormente dele descontados, sendo inclusive proibido o abandono das terras do senhor até a quitação da dívida.

O sistema de parceria foi substituído e os colonos passaram a ser tratados como trabalhadores assalariados. A coroa também passou a subvencionar a vinda dos imigrantes, em especial os italianos, que por questões climáticas, eram os que melhor se adaptavam ao Brasil. Tal fato facilitou a expansão do trabalho livre e assalariado no país.

---

<sup>8</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

Em 1888, por fim, houve a promulgação da Lei Áurea e os escravos foram libertos. Cabe falar aqui que a libertação dos escravos pouco foi feita pelo ponto de vista humanitário, a ótica da libertação foi a do capital, tanto é que os escravos após libertos acabaram por tornarem-se indigentes, vez que salva-los não era prioridade no regime.

Podemos, enfim, falar de trabalho subordinado no Brasil, visto que o trabalho livre é seu pressuposto. No entanto, apesar de livre, o longo período de escravidão deixou como herança ao Brasil a cultura escravista. Nesse sentido, cabe elucidar a posição de Maior:

A partir da abolição, advinda neste contexto, os negros são conduzidos a própria sorte, sendo considerados juridicamente livres em uma sociedade que se pretende burguesa e liberal, mas que não deixa de ser escravista<sup>9</sup>.

Com o início do desenvolvimento das manufaturas, principalmente em São Paulo, passou-se a importar cada vez mais mão de obra estrangeira, diversos foram os motivos para tanto, entre eles, a escassez de mão de obra brasileira que a fazia ser mais cara e principalmente, a tentativa de branqueamento da população, visando tornar a sociedade brasileira mais europeia.

O Brasil era até então, um país com grande número de negros e nacionais brancos e livres, que como aqueles, também estavam à margem da sociedade. Dessa forma, além do critério do capital, a mão de obra estrangeira entrou no Brasil como uma forma de clarear o país, tinha-se a ideia de que os estrangeiros eram melhores que os nacionais, estes muitas vezes interpretados como preguiçosos.

O trabalho livre dentro das fabricas, não deixou de ser um trabalho altamente exploratório, com jornadas de trabalho extensas, exploração de crianças, de homens e de

---

<sup>9</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.



mulheres. A lógica, como já falado, não era muito diferente do trabalho escravo. Logo, essa realidade não passou despercebida aos trabalhadores, que começaram a se mobilizar.

A mão de obra era excessiva, com salários baixíssimos e havia grande repressão nos ambientes de trabalho. Não havia ainda leis trabalhistas regulamentando o trabalho, dessa forma, ficava a cargo dos patrões regulamentarem-no, o que ocasionava muitas vezes a imposição de castigos e multas aos empregados.

Os imigrantes já haviam tido contato com os movimentos operários que já começavam a despontar na Europa, movidos pelas teorias socialista e anarquista, eles passaram a buscar a superação do capitalismo e a construção de uma sociedade diferente da que vivam.

Dessa forma, a visão que se tinha dos imigrantes se alterou. Promulgou-se então o decreto 1641/1907<sup>10</sup> que previa a expulsão de imigrantes que comprometessem a segurança pública ou a tranquilidade nacional, mas ainda assim os imigrantes continuavam mobilizando-se em greves, como a de primeiro de maio de 1912.

Isto posto, o governo então abandona a ideia de branqueamento da sociedade e volta-se para seus nacionais, criando, inclusive, a lei dos dois terços, que exigia das empresas que 2/3 de seus trabalhadores fossem nacionais. Após, a atuação sindical também teve o número de imigrantes limitados para 1/3 (Decreto 19.770/31) dos membros dos sindicatos. A relação com o estrangeiro, como visto, se alterou completamente.

O Brasil começou a fervilhar com greves e movimentos sindicais no início do século XX, ocorre que, mesmo havendo grande número de greves, o movimento operário dessa época não teve grande força de alteração no cenário nacional, visto que a indústria correspondia a uma pequena parte na economia.

---

<sup>10</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

Cabe aqui, trazer a discussão, conforme extensamente falado, do caráter escravista do trabalho no Brasil e sua herança, que não só influenciou no modo de trabalho nas fábricas, como também na forma em que o trabalho era visto pela sociedade, devido à associação com a escravidão. Dessa maneira, os movimentos sindicais tinham também, a tarefa de valorizar o trabalho, o que ajudava de certa forma, a exploração capitalista.

Apesar de algumas tentativas de regulação do trabalho na primeira república, a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil se deu a partir de 1930, com o Governo de Getúlio Vargas.

Convém elucidar a cerca da conjuntura política mundial que gerou esta institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. Trata-se de um período após a crise de 1929, quando houve uma redução da exportação de agrários.

Vargas chega ao poder e sua chegada representa o rompimento da oligarquia do café, seu projeto de governo incluía o incentivo a industrialização e a judicialização das normas trabalhistas, que teriam a dupla função de conter o as insatisfações e de formar uma massa de trabalhadores. Objetivava-se assim, a consolidação do capitalismo no Brasil. Segundo Souto Maior, as linhas mestras do projeto varguista eram as seguintes:

Incentivo á industrialização, beneficiando a classe industrial; ampliação, de forma acelerada, da regulação de direitos trabalhistas, para a formação da massa operária, favorecendo, ao mesmo tempo, ao aumento da concorrência pelos postos de trabalho e preservando, por consequência, a política de baixos salários, necessária ao processo de industrialização e à formação do mercado consumidor; disponibilização da estrutura do Estado para o incentivo à criação de sindicatos, tendo como propósito manter a atividade sindical desvinculada da ação revolucionária, como era tradição no Brasil até então; substituir o operário estrangeiro, considerado subversivo, pelo elemento nacional; impedir que o advento da legislação social representasse um desestímulo ao investimento, atraindo a ideia de conciliação dos

interesses, o que provocou o legado da ineficácia da legislação trabalhista; não avançar diretamente, sobre o interesse dos agricultores, mantendo as relações de trabalho rurais sem regulamentação específica.<sup>11</sup>.

Com o projeto do nacionalismo, visando à exaltação do nacional que antes era visto como preguiçoso, era necessário à expansão do mercado de trabalho brasileiro e a opção por imigrantes não era mais, a essa época, bem vista pela sociedade.

O governo buscava assim, a formação de uma nova classe operária, sem estrangeiros, formadas por nacionais que colaborassem com o estado e com o capital, para tanto, o governo começou a elaborar normas protetivas aos trabalhadores.

Uma das preocupações do governo Vargas era atividade sindical, vez que no âmbito dos sindicatos, os operários geralmente possuíam ideologias que iam de encontro aos ideais capitalistas. Dessa maneira, atuou no sentido de atrelar os sindicatos ao Estado, tornando-os oficiais e os responsáveis pela concessão de direitos. Os sindicatos não oficiais sofriam repressão, que se dava através da restrição de trabalhos aos estrangeiros e concessão de benefícios aos sindicatos oficiais,

A partir do controle do movimento sindical, esperava-se a supressão dos movimentos revolucionários. Visualiza-se o freio a ideais subversivos principalmente quando falamos na substituição do estrangeiro, já politizado, pelo nacional.

No início da década de 30 foram criados o Ministério do Trabalho, indústria e comércio e o Departamento Nacional do Trabalho. Também foi regulada atuação sindical, vinculando os sindicatos ao estado, após, também foi instituída a Convenção coletiva.

---

<sup>11</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

Em 1943, portanto, em um contexto de trabalhismo, estratégia governamental que deixou marcas até hoje, fazendo dos direitos trabalhistas verdadeiras “benevolências” do estado e do próprio presidente, é assinada a CLT.

Não devemos olvidar, porém, que todo processo legislativo trabalhista já vinha sendo concebido durante a primeira república, uma vez que nessa época já haviam se iniciado movimentos organizados pelos operários. Getúlio Vargas continuou então, com o projeto já existente para a criação da legislação, que dotada de sua contradição intrínseca - uma concessão e conquista - não foi de início, bem aceita pelos trabalhadores organizados.

Essa desvinculação dos trabalhadores para com a legislação ajudou na criação da ideia de que aquela apenas foi uma concessão e não uma conquista dos trabalhadores que se mobilizavam já na primeira república. Tal percepção tornou-se ainda mais exacerbada quando do advento do Trabalhismo, onde Vargas tomou o protagonismo da concessão dos direitos aos trabalhadores.

Tal situação foi facilitada pela exclusão política e social dos brasileiros natos, que antes não faziam parte do projeto de industrialização, até então dominado por imigrantes. Com o governo Vargas e o projeto de valorização do nacional para a criação de uma massa de trabalhadores, estes finalmente sentiam a ideia de pertencimento, dessa forma, não foi difícil conceber Getúlio como um “pai”.

Após a saída de Vargas, José Linhares assumiu o poder e reestabeleceu a liberdade sindical, através do Decreto Lei 8740/46, alterando a CLT. Entretanto, tal liberdade foi extirpada com a ascensão de Dutra, momento no qual os trabalhadores foram vítimas de forte repressão.

Em um contexto da Guerra Fria, Dutra postou-se do lado dos Estados Unidos, condenando os partidos comunistas e incentivando a entrada de empresas estrangeiras e das importações, sofrendo acusações de prejudicar a indústria nacional. Além disso, também

foram congelados salários, culminando na derrocada de inúmeras greves. Logo, também os sindicatos sofreram repressão, uma vez que estipulou-se a exigência de atestado de ideologia.

Em 1950 Vargas volta ao poder, neste novo governo, procede ao reestabelecimento da liberdade sindical, no entanto, em sentido oposto, alguns direitos contidos na CLT são alterados e reduzidos. Durante o governo, a assunção do Ministério do Trabalho por João Goulart, o Jango, gerou grande aversão e preocupação da elite, pois havia grande demonização do comunismo e à época, defender o trabalhismo, era defender o comunismo.

Em agosto de 1954, Getúlio Vargas suicidou-se. Em setembro do mesmo ano, houve então, as eleições presidenciais, saindo vitorioso Juscelino Kubitschek, e o vice eleito foi Jango, o que, segundo Souto Maior<sup>12</sup>, demonstra a força dos trabalhadores.

Findo o governo de JK, foi eleito presidente Jânio Quadros, e Jango elegeu-se novamente como vice. Ocorre que, Jânio renunciou ao cargo de presidente, deixando no poder seu vice, João Goulart.

A posse de Jango não ocorreu sem a resistência de grupos militares, mas Goulart assumiu a presidência ante grande mobilização sindical. Nos anos em que esteve no poder, houve a promoção de avanços trabalhistas, como a criação do 13º e do estatuto do trabalhador rural. O governo, no entanto, perdurou apenas até 1964, quando os militares assumiram o governo do Brasil através de um golpe.

Com o início do governo ditatorial, tão logo, o direito a greve foi limitado. Diversas outras modificações foram feitas á CLT, conforme preleciona Maior.

---

<sup>12</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

O fato é que os militares, embora tenham feito a declaração de que não mexeriam nos direitos trabalhistas, acabaram por praticamente reescrever a CLT. Para se ter uma ideia, considerando apenas os preceitos pertinentes aos direitos materiais (625 artigos), seguindo a linha da presente investigação, os militares, até final de 1968, alteraram, revogaram ou revitalizaram os textos de 235 artigos da CLT, sem falar nas incursões por meio de legislação específica.<sup>13</sup>

Ao longo de todo regime ditatorial, foram implantadas diversas mudanças que não só alteraram, como também flexibilizaram o direito trabalhista.

A forte repressão ditatorial, no entanto, não foi capaz de reprimir totalmente os movimentos grevistas. Em 1979, eclodiram greves entre os trabalhadores do ABC, que culminaram, inclusive, na prisão de líderes sindicais, e entre eles estava Luís Inácio Lula da Silva. Os trabalhadores então passaram a receber apoio de parcelas da sociedade.

No início da década de 80 é criado o Partido dos Trabalhadores e também é criada a Central Única dos Trabalhadores – CUT, estes tiveram participação ativa na campanha, de grande clamor social, “Diretas Já”, que buscava, sobretudo, que fossem realizadas eleições diretas para presidente.

Apesar do clamor social, as eleições de 1985 ocorreram de maneira indireta, elegendose ao cargo de presidente Tancredo Neves, que não chegou a tomar posse. Assim sendo, assumiu a presidência seu vice, José Sarney.

Inicia-se então o processo de redemocratização do Brasil. Em 1987, foi instaurada a Assembleia Nacional Constituinte. No que concerne aos Direitos Trabalhistas, era de comum acordo que os mesmos fossem ampliados, porém a tal ampliação deveria ser limitada.

---

<sup>13</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

Ante o exposto, a Constituição em seu texto, promovia a valorização do trabalho, que foi inserido no título dos Direitos Fundamentais, nela também foi assegurado o direito de greve. Entretanto, conforme já sabido, o Estado sempre se curva aos anseios do capital, e ante a onda neoliberalista, houve sempre a tendência à leitura mais restritiva aos direitos constitucionalmente estabelecidos.

Desta maneira, traçando um histórico, vemos que a legislação trabalhista no Brasil nunca foi integralmente aplicada, nesta esteira, Souto Maior elenca motivos pelos quais culminaram na ineficácia normativa do trabalho:

388 anos de escravidão, 41 anos de oligarquia cafeeira liberal/escravista (1889-1930); 5 anos de democracia a serviço de um projeto de construção forçada de um mercado de trabalho; 10 anos de ditadura/corporativa voltada à mesma finalidade, sempre com supressão da luta de classes e opressão dos trabalhadores (1935-1945); 4 anos de ditadura disfarçada com a continuidade do projeto, com ares liberais, (1946-1950); 13 anos de uma experiência de oxigenação da organização da classe trabalhadora e esperança de institucionalização do Estado Social (1950-1963), que, no entanto rendeu 21 de ditadura-civil-empresarial-militar, estabelecida para conter os avanços sociais da década de 50 e até para impor perdas aos trabalhadores (1964-1985); 3 anos de redemocratização a partir do pacto de constitucionalidade (1985 – 1988); 13 anos de destruição do pacto, com a imposição da lógica neoliberal (1989 – 2002), buscando extrair as conquistas fixadas na Carta Constitucional (1988); e 13 anos de uma esperança perdida e alguns meses de retomada profunda da irracionalidade neoliberal, com inspiração ditatorial e conservadora.<sup>14</sup>

Isto posto, temos no Brasil, uma cultura trabalhista ainda marcada pelos resquícios do escravismo, assim como do autoritarismo, além do fato de possuímos uma legislação trabalhista pouco eficaz, visto que sua atuação vai de encontro com os interesses do capital.

O Direito do Trabalho brasileiro é visto por muitos como um impeditivo ao crescimento econômico e cada vez mais há um clamor por uma maior flexibilização das normas trabalhista, que

---

<sup>14</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

ante a posturas governamentais neoliberais, cada vez vem mais sendo concedidas em favor dos setores empresariais em detrimento da proteção aos trabalhadores.

## 1.2 A atual estrutura sindical brasileira

O processo de redemocratização instaurado no Brasil a partir de 1988, tratou de dirimir os resquícios cooperativistas presentes no sistema sindical brasileiro que datavam das décadas de 30 e 40. Entretanto, apesar das inúmeras mudanças e avanços alcançados, alguns resquícios do antigo modelo perduram até os dias atuais. Neste contexto, elucida Delgado á respeito dos traços corporativistas que permaneceram em nosso ordenamento:

a) a fórmula de enquadramento sindical, á base do critério de categorias, sejam as categorias profissionais diferenciadas, sejam as categorias profissionais e profissionais diferenciadas, sejam as categorias econômicas; b) a regra excetiva da unicidade sindical; c) o instituto da contribuição sindical obrigatória, de origem legal.<sup>15</sup>

A estrutura sindical brasileira, apesar de dirimida de diversos resquícios autoritários, mantém, ainda hoje, os moldes arquitetados no governo Vargas. Desta forma, manteve-se a estrutura piramidal de organização sindical.

A pirâmide compõe-se dos sindicatos, que estão estruturados em sua base, acima dos sindicatos encontram-se as federações e em seu topo temos as confederações. Não fazem parte do modelo corporativista as centras sindicais, ficando estas fora da estrutura piramidal.

Passemos então, à análise da estrutura sindical brasileira.

---

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Coutinho, **Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr . 2017.



Os sindicatos, dispostos na base da pirâmide, são únicos, e sua organização se dá por categoria profissional ou categoria diferenciada para os trabalhadores, e em categoria econômica para os empregadores. Definem-se os sindicatos como as “entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, lato sensu, e empregadores, visando à defesa de seus correspondentes interesses coletivos”.<sup>16</sup>

Segundo disposto na CLT, no Art. 511, § 2º, o que caracteriza a categoria profissional seria a “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou do trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. Desta maneira, a categoria profissional é caracterizada pela vinculação a um empregador, ou seja, o vínculo se dá com a atividade central do empregador.

Os sindicatos organizados por categoria profissional são vistos como verticais, uma vez que, em regra, tais sindicatos englobam a maioria dos empregados de uma empresa, e mesmo que não exerçam a profissão descrita na categoria, estão incluídos no sindicato, pois, conforme elucidado, o enquadramento se dá pela atividade exercida pelo empregador.

A categoria econômica, por sua vez, conforme dispõe o Art. 511, § 2º, é caracterizada pelo “vínculo social básico formado pela solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas”.

Há ainda a categoria diferenciada, onde os sindicatos são organizados em razão da profissão do empregado, como ocorre, por exemplo, no caso dos professores. A categoria diferenciada “se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” conforme preconiza o Art. 511, § 3º.

---

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Coutinho, **Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr . 2017.

Por sua vez, quando falamos em categoria diferenciada, o sindicato será horizontal, visto que englobará diversos empregados que laboram em distintas empresas, mas que farão parte do mesmo sindicato numa mesma base territorial, por exercerem a mesma profissão.

Aos sindicatos é estabelecida uma base territorial mínima, que é a de um Município, conforme previsto no Art. 8º, II da Carta Magna, podendo haver, dessa maneira, sindicatos de composição maior, como os sindicatos a nível nacional. Cabe elucidar que, no que concerne a base territorial, a Constituição não recepcionou a CLT, visto que a legislação, em seu Art. 517, permite a organização em uma base territorial inferior ao Município, qual seja o Distrito Municipal.

As federações, que se encontram no meio da pirâmide estrutural, são o resultado da união de, no mínimo, cinco sindicatos pertencentes à mesma categoria profissional, profissional diferenciada ou econômica, conforme disposição do Art. 534, CLT.

As confederações, localizadas ao topo da pirâmide estrutural do sindicalismo brasileiro, tratam-se, por sua vez, da conjugação de, no mínimo, três federações sindicais, devendo ser respeitadas as categorias. Neste caso, há previsão legislativa para a sede das mesmas, que devem estar alocadas em Brasília, conforme disposições são previstas no Art. 535 da CLT.

Apesar de não fazer parte da estrutura corporativista clássica, as centrais sindicais merecem atenção, visto serem entidades de grande influência e atuação social, política e ideológica na sociedade. Temos, como exemplo de centrais sindicais, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, a União Geral dos Trabalhadores – UGT, dentre outras de grande importância no direito coletivo brasileiro.

As centrais possuem grande importância social, uma vez que atuam de forma a corroborar com a democracia, além de fixarem os caminhos da atuação sindical e do direito coletivo, inclusive dialogando com entes públicos e privados do Brasil.

Em 2008, as centrais sindicais foram finalmente reconhecidas pela Lei n. 11.648 de 2008, que segundo Delgado<sup>17</sup> conceitua as centrais sindicais, a partir da leitura conjunta de seus 1º e 2º artigos como:

Considera-se central sindical a entidade de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda os requisitos de filiação mínimos legalmente previstos.<sup>18</sup>.

Os requisitos mínimos acima aludidos encontram-se dispostos no Art. 2º da referida lei, e pressupõem, para a existência das centrais, a filiação de, no mínimo, 100 sindicatos, distribuídos entre as cinco regiões do país; a filiação mínima em três regiões de no mínimo 20 sindicatos em cada uma delas; os sindicatos devem representar, pelo menos, cinco diferentes setores de atividade econômica; e a filiação de sindicatos que representem, no mínimo 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

A lei confere também, atribuições às centrais sindicais, em seu Art. 1º o diploma outorga as centrais à função de coordenar a representação dos trabalhadores por meio da organização dos trabalhadores, que se dará através das organizações sindicais filiadas á central. Também poderão participar das negociações em espaços de dialogo social quando os assuntos em discussão forem de interesse dos trabalhadores.

### **1.3 O princípio Sindical na Organização Internacional do Trabalho e o Direito Coletivo brasileiro.**

---

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Coutinho, **Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr . 2017.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Coutinho, **Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr . 2017.

Em primeiro lugar, cabe elucidar ao fato de que o princípio da liberdade associativa e sindical tenciona a garantir a existência de condições, sejam elas objetivas ou subjetivas, para o surgimento das organizações dos trabalhadores que possuam efetiva capacidade para atuar e representar os trabalhadores.

O princípio enfoca-se no ser coletivo obreiro, uma vez que para os trabalhadores é necessário o agrupamento estruturado para se tornar uma organização. Somente através da organização é que conseguem munir-se de força para igualar-se aos empresários, estes em contrapartida, configuram um coletivo por si só, dispensando assim, princípios protetivos e fortalecedores de sua organização.

O princípio da liberdade associativa e sindical possui dimensões positivas e negativas. A dimensão positiva, abarca a livre criação e vinculação, posto que a dimensão negativa versa sobre a livre desfiliação, uma vez que ninguém pode ser compelido manter-se associado, pressuposto postulado na Carta Magna, no Art. 5º, XX.

Logo, temos que o princípio da liberdade associativa sindical, postula, no âmbito do Direito Coletivo, pela livre criação de sindicatos, assim como por sua auto extinção. Abarca, também, a livre vinculação sindical, e da mesma maneira, a livre desfiliação.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, em sua convenção n. 87 afirma o princípio da liberdade sindical, como podemos observar a partir da leitura de seu art. 2º, vejamos:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção n.87, 1948**. Convenção sobre

A OIT, desta maneira, institui a liberdade sindical plena. Neste sistema, não é prescrita a imposição de nenhuma forma de organização sindical. Desta maneira, a opção pelo pluralismo ou unidade sindical parte da escolha dos próprios trabalhadores.

Versando sobre a não imposição legislativa de nenhum sistema, na liberdade sindical, não cabe a lei regular o modo como ocorrerá à organização e a estruturação dos sindicatos, cabendo aos próprios sindicatos à opção pela forma de se organizarem.

Ante o exposto, a pluralidade sindical é o sistema no qual a associação sindical é livre, não havendo limitação quanto à categoria profissional ou territorial. A unidade sindical, por sua vez, trata-se da estruturação unitária dos sindicatos, resultante de opção dos trabalhadores advinda de uma prática história do sindicalismo.

O Brasil, de maneira oposta ao disposto na Convenção, uma vez que ainda não a ratificou, adota a unicidade sindical. Esta se trata do sistema em que uma previsão normativa dispõe a respeito da existência de um único sindicato representativo dos trabalhadores. Desta maneira, veda-se que existam sindicatos concorrentes.

A unicidade, diferentemente da unidade, advém de norma jurídica imperativa, não havendo assim, opção de escolha pelo trabalhador de outras formas de organização, que é o que ocorre quando há a plena liberdade sindical.

O sistema da unicidade foi implantado no Brasil na década de 30 e perdurou até os dias atuais, não se modificando com o processo de redemocratização que culminou na Carta Magna de 1988. Desta maneira, quanto à organização sindical, vislumbramos um resquício da

característica autoritária dos regimes presentes nas décadas de 30 em diante no Brasil. Conforme elucida Mauricio Coutinho Delgado, nos dias atuais, “parece inevitável o caminho para reforma do sistema sindical, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e a plena liberdade sindical”<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2015.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO**

Com vistas a elucidar acerca do processo que levou a instauração da prática da terceirização atualmente na sociedade, o presente capítulo se inicia com o estudo a partir da análise das novas formas de organização e estruturação do trabalho, processo que teve início com o declínio do Taylorismo e do Fordismo.

Após a realização do supracitado estudo, voltar-se-á o capítulo para a análise da terceirização, através da dissecação das suas consequências para os trabalhadores e para o direito trabalhista. Por fim, será estudada a terceirização no Brasil, que atualmente é regulada pela Lei do Trabalho Temporário, recentemente modificada com esse fim.

### **2.1 Terceirização e reestruturação produtiva**

A reestruturação produtiva, processo que teve início com o declínio dos meios de produção capitalistas que se firmaram no XX, quais sejam, o Fordismo e o Taylorismo. Trata-se de uma nova forma de estruturação da produção e do capital através da flexibilização do trabalho em toda a cadeia produtiva.

O Taylorismo, forma de organização do trabalho criada por Frederick Winslow Taylor, nasceu a partir da observação de como se dava na prática os trabalhos nas fábricas. Para Taylor, a organização do trabalho deveria ser decomposta, organizada de modo lógico. Cada trabalhador realizaria um trabalho já predeterminado pelo administrador, não havendo autonomia quanto aos movimentos nem quanto aos tempo despendido no trabalho, já que este havia de ser cronometrado.

O Taylorismo também atuava de forma a separar o trabalhado manual do intelectual, este não ficava a cargo dos altos empregados, criando uma alienação do empregado braçal

quanto ao processo em sua totalidade. Gerou-se com isso uma desvalorização dos trabalhadores, criando em consequência, a ideia de que estes seriam totalmente substituíveis.

O Taylorismo sofreu diversas resistências quanto a sua implantação por parte dos trabalhadores, ocasionadas, principalmente, por sua rigidez. Percebeu-se então que, para a aplicação desse novo modelo, seria necessária a concessão de vantagens aos trabalhadores, que seriam aliadas a eficiência do trabalho. Esse novo pensamento, criado por Henry Ford, levou ao apogeu do Fordismo.

O Fordismo afixou a linha de montagem contínua, através da mecanização da produção. O tempo de trabalho então passou ser contabilizado pelas próprias máquinas. Conforme aponta Antunes, tal modelo possuía as seguintes características relevantes:

A produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões<sup>21</sup>.

A partir da década de 70, no entanto, tais modelos começaram a declinar de seu apogeu, uma vez que com a Crise do Petróleo de 1973, o capitalismo sofreu grande abalo e seus métodos já assentados de organização da produção passaram a ser vistos como passíveis de modificações.

Desta maneira, com a queda dos lucros, a saturação do mercado e o esgotamento do padrão de acumulação sedimentado pelo Fordismo e pelo Taylorismo, passou-se então a um processo de reestruturação da produção e do trabalho. O Toyotismo, que sucedeu os modelos já

---

<sup>21</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. São Paulo: Cortez Editora, 2002;



mencionados, despontou como nova forma de organização da produção industrial. Através do modelo, foram implantadas modificações na organização do trabalho, na gestão comercial e na produção industrial<sup>22</sup>, o mote utilizado é a flexibilização.

Com o despontar deste novo modelo, as formas de acumulação tradicionalmente adotadas sofreram modificações. No novo processo, denominado acumulação flexível, os estoques passaram a ser reduzidos e tornaram-se mais diversificados, a estruturas das empresas, antes verticais, passaram então, á horizontalidade, onde apenas se concentravam as atividades principais, enquanto as acessórias são repassadas á empresas terceiras. O objetivo em comum de toda essa mudança era melhorar o processo produtivo <sup>23</sup>.

Inicia-se um processo de inovação tecnológica, com o investimento em maquinário capaz de substituir a mão de obra humana. Nessa nova forma de organização, quando falamos em Toyotismo utiliza-se de três características basilares, sendo elas a cooperação e o trabalho em equipe, o processo de aperfeiçoamento continuado, e o “just-in-time”.

Na primeira característica, temos a valorização de uma forma mais horizontalizada de trabalho. Já a segunda, versa sobre o aperfeiçoamento de produtos através de continuas mudanças, que muitas vezes são pequenas. O “just-in- time”, terceira característica apresentada, prega a produção por demanda, sem grandes estoques. Outra vertente desta característica é também a redução da mão de obra humana, só aumentando nos períodos de maiores demandas.

A reestruturação da produção trouxe também uma nova característica para as empresas, se antes eram centralizadas, agora são fragmentadas. As atividades fim da empresa ficam concentradas na sede, conquanto as atividades meio, que antes ficavam sob o comando da companhia principal, passam então a serem delegadas. Dessa forma, há a redução do número

---

<sup>22</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**, 2014.

<sup>23</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano; Pereira, Ricardo José Britto. **Liberdade Sindical e Terceirização. Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo. v. 24, n. 48, p. 89–111, set. 2014.

de empregados contratados, sendo as demais atividades externalizadas ou terceirizadas a outras empresas.

Diante do novo contexto mundial, a organização do trabalho sofreu diversas modificações, surgindo assim, novas formas de trabalho, mais adaptadas às demandas do capital e da globalização, dentre elas, a terceirização, que é objeto do presente estudo.

A terceirização, no âmbito das empresas, pode ocorrer de maneira externa ou interna. A terceirização externa retrata realidade bastante atual, oriunda do processo de globalização e reestruturação produtiva, na qual a empresa terceiriza, ou seja, utiliza-se de outras empresas para a produção de seus bens, deixando de concentrar todo o processo produtivo em uma única fábrica.

A terceirização interna, por sua vez, tema do trabalho em questão, reflete diretamente na mão de obra. Trata-se da contratação de uma empresa tomadora para o fornecimento de empregados a empresa interposta. Estes não terão vínculos empregatícios com a interposta, desta maneira, flexibiliza-se e barateiam-se os custos com a contratação de empregados, ao passo que nesta forma de relação de trabalho, a empresa interposta se exime de quase todas as obrigações trabalhistas, como veremos adiante.

No cenário brasileiro, diferente dos países centrais, a terceirização, essa nova forma de flexibilização do trabalho, apenas começou a se difundir a partir da década de 70, mas diferente do modelo Toyotista, em que a flexibilização ocorreu a partir da fragmentação da cadeia produtiva, temos no país uma realidade de fábricas verticalizadas, aos moldes do Fordismo, mas que se utilizam da terceirização como forma de barateamento dos custos trabalhistas.

## **2.2 Terceirização e a precarização**

A terceirização surgiu como uma forma de flexibilização das relações trabalhistas. Tal instituto altera a relação bilateral clássica do trabalho, entre o empregado e o empregador. Impondo-se de uma nova forma, cria uma relação entre tomador de serviço, empresa interposta e o empregado terceirizado. Delgado conceitua tal processo como:

O fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente<sup>24</sup>.

Tencionou-se ao ataque aos Direitos Trabalhistas argumentando quanto à responsabilidade desse pelo aumento do preço da mão de obra e como conseqüente impeditivo econômico as atividades empresárias e crescimento econômico. Desta maneira, a flexibilização das relações trabalhistas, tem um objetivo claro: a redução de custos das empresas com o trabalhador e o aumento de sua lucratividade.

Tal idealização de redução de custos através da flexibilização tem caráter puramente econômico, conforme elucidada Souto Maior<sup>25</sup>: “Todo argumento a favor da redução dos direitos trabalhistas tem base econômica, que é avaliada apenas pelo foco de uma visão de mundo da classe dominante, desprezando-se, inclusive, os efeitos (des)humanos do trabalho precarizado, que resulta da redução de custo”

Na dinâmica da terceirização, quando falamos em redução de custos da empresa com a contratação de empregados, falamos que além de salários menores, a empresa será desobrigada dos pagamentos de quaisquer verbas trabalhistas a estes trabalhadores, a princípio. Sendo todos os custos arcados pela tomadora.

---

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2015.

<sup>25</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

Logo, parece-nos muito estranho falar em redução de custos para empresas, sem notar que uma parte dessa relação conseqüentemente terá desvantagem, visto estar em posição vulnerável. Isto posto, é impossível falar em terceirização, sem falar na precarização acarretada por ela.

A Terceirização afeta o Direito do trabalho e os trabalhadores em diversos aspectos. Primeiramente, desajusta o Direito do trabalho ao remodelar a clássica relação bilateral entre empregado e empregador e também ao enfraquecer o princípio de proteção ao trabalhador.<sup>26</sup>

O princípio protetor, acima aludido, age no sentido de reconhecer a posição vulnerável do trabalhador frente ao empregador, atenuando assim, a sua inferioridade na relação jurídica. Dele decorre o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que é proibitivo de acordos com fins afastar os ditames justralhistas.

Quando se rompe com a relação bilateral, rompe-se também com a conceituação dos sujeitos de uma relação trabalhista, a saber, o empregador e empregado. Estes, inclusive dispostos no início de nossa CLT<sup>27</sup>, em seus 2º e 3º artigos. Ainda sobre o tema, elucida Delgado:

O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**, 2014.

<sup>27</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço; Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2015

Somado ao acima aludido, aponta Viana<sup>29</sup> de que não apenas a terceirização age deteriorando salários, uma vez que se trata de forma de barateamento da mão de obra, como também degrada os ambientes de trabalho e sua respectiva segurança, mencionando o fato de que, segundo pesquisas, os terceirizados estão mais suscetíveis a sofrerem acidentes de trabalho do que os empregados.

No mesmo sentido, estudos do DIEESE<sup>30</sup> realizados no setor elétrico, apontam que as taxas de mortalidade por acidente de trabalho são maiores entre os terceirizados, concluindo que existe maior risco de morte associados à terceirização. Em nota técnica, de mesmo segmento, conclui o Departamento<sup>31</sup> que o afastamento por acidentes de trabalho é maior em atividades tipicamente terceirizadas. Ainda sobre o assunto, em entrevista concedida ao Site CONJUR<sup>32</sup>, Germano Siqueira, ao ser questionado acerca da diferença em grande escala no que diz respeito aos acidentes de trabalho envolvendo terceirizados, alude para o fato de que o treinamento e a capacitação de terceirizados em atividades de risco não é feito, o que ocasionaria o discrepante número de acidentes de trabalho.

Outro fator degradante, é que a terceirização também afeta a saúde mental. O trabalho precário, tende também, a ser instável<sup>33</sup>, desta maneira temos pessoas lidando com o estresse do desemprego e de toda sua consequência em sua vida pessoal. Sobre o assunto, trata também, a aludida Nota Técnica da DIEESE, concluindo no sentido de que os vínculos empregatícios nos setores terceirizados tem duração menor do que nos vínculos que tipicamente não sofrem terceirização. Ou seja, a taxa de rotatividade é bem maior entre os terceirizados, corroborando assim, com os danos a saúde mental dos terceirizados.

---

<sup>29</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017

<sup>30</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS.

**Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro.** Estudos e pesquisas. n. 50, mar. 2010

<sup>31</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS.

**Terceirização e precarização das condições de trabalho.** Nota técnica, n.172. mar 2017.

<sup>32</sup> MARTINES, Fernando. “**Terceirização traz mais acidentes e salários menores**”, diz presidente da Anamatra. Consultor Jurídico, 1 abril 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-01/terceirizacao-traz-acidentes-presidente-anamatra>> Acesso em 15 jun 2017.

<sup>33</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017

Entretanto, há muitos que defendem a terceirização, como uma “vantagem comparativa”, uma “necessidade econômica”<sup>34</sup>, tal lógica não merece prosperar, pois, se voltarmos alguns séculos no passado, podemos ver que a ideia de vantagem econômica às custas de seres humanos, levou atrocidades a serem cometidas ao longo da história, como no caso da escravidão. Nesta linha, cabe aludir as palavras de Souto Maior :

Assim, as lógicas econômicas que motivaram a escravidão não foram superadas e muito dos argumentos utilizados para justificar as desigualdades então existentes são utilizados ainda hoje, quando se fala, por exemplo, da inevitabilidade da terceirização; que é melhor um emprego precário, sem direitos, a emprego nenhum; que os custos dos direitos trabalhistas atrapalha o desenvolvimento econômico(...)<sup>35</sup>.

A partir do elucidado, vemos que a lógica da exploração sempre se demonstrou a mesma, cabendo à sociedade, não se deixar por elas iludir. Um trabalho precário, pra sempre assim o será. Não podemos nos deixar enganar pela lógica de que é melhor um trabalho ruim do que trabalho nenhum, uma vez que a ideia por traz dela é extremamente perversa.

Quanto mais flexibilizarmos as normas protetivas dos trabalhadores, mais prejudicaremos as relações empregatícias, tendo consequências diretas nas vidas humanas que delas dependem para sua sobrevivência.

Outro ponto trazido por Viana<sup>36</sup>, é que a terceirização age de forma precarizante à medida que causa divisão entre os trabalhadores, enfraquecendo a força que os operários unidos podem ter para reivindicações e negociações.

Os terceirizados, ao não fazerem parte do quadro da empresa, são muitas vezes invisíveis perante os demais trabalhadores, sendo desumanizados em seus afazeres.

---

<sup>34</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017

<sup>35</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. História do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>36</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017

Principalmente se falarmos que as atividades tipicamente subvalorizadas na sociedade, são as que comumente são terceirizadas, conforme elucidado por Dossiê da CUT:

As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse “abrigo” não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego. Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade por reduzir o número de postos de trabalho. Portanto, lutar pela regulamentação da terceirização pela via da igualdade de direitos é exatamente buscar garantir qualidade de vida aos que hoje são vítimas desta prática no mercado de trabalho. A terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho. Destacar os setores mais precarizados no país é destacar os setores que, comumente, exercem atividades terceirizadas no Brasil. Os aspectos de precarização acarretados pela terceirização, conforme elucidado, afetam a esfera física, mental, econômica dos trabalhadores. Não se pode olvidar, entretanto, que afeta também ao próprio direito do trabalho, primeiro, pois rompe a relação bi-partida entre trabalhadores e empregadores, e age também no próprio paradigma do direito do trabalho, que não poderá ser uma conquista a partir do momento que a terceirização fragmenta a força operária.<sup>37</sup>

A terceirização desmantela as normas jurídicas protetivas dos trabalhadores, na medida em que as flexibiliza, tal processo rompe com preceitos justralhistas, enfraquecendo os princípios protetivos dos trabalhadores e tornando, por consequência, a relação de emprego mais desigual. Se os direitos protetivos reconhecem o trabalhador como vulnerável e agem no sentido de diminuir tal diferença entre poderes, a terceirização e conseqüente flexibilização das relações trabalhistas, acarretam efeito contrário, deixando a parte enfraquecida da relação, cada vez mais vazia de meios de defesa e luta.

---

<sup>37</sup> CENTRAL UNICA DOS TRABALHADORES; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. **Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha**. São Paulo, Set. 2011.

### 3.3 Terceirização e regulação no Brasil

A terceirização interna, tema do presente trabalho, pode ocorrer nas atividades meio ou nas atividades fim. A terceirização nas atividades meio trata-se da contratação de terceiros para realização de atividades que não são finalísticas à empresa, conquanto que nas atividades fim, a terceirização versa sobre a contratação de mão de obra terceirizada para realização de atividades essenciais à caracterização da atividade econômica exercida pela empresa.

O instituto jurídico da terceirização não encontra menção na CLT, visto que, quando de sua criação, tal fenômeno não possuía grande relevância no cenário brasileiro. Só no início da década de 70 é que a terceirização destacou-se em nosso cenário, porém sua abrangência era apenas referentes aos setores públicos, com disposição no Decreto Lei 200/67 e Lei nº 5.645/70<sup>38</sup>.

Após, a terceirização também passou a possuir diploma normativo concernente aos setores privados, foi promulgada então, a Lei do Trabalho Temporário em 74<sup>39</sup> e a Lei 7.102/83 que autorizava a terceirização nos serviços de vigilância bancária.

Apesar de não haver normas reguladoras para a instituição da terceirização permanente nos setores privados, esta passou a ser utilizada no Brasil da década de 70 em diante. Assim, em 1986 o TST editou súmula 256, *in verbis*:

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

---

<sup>38</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2015

<sup>39</sup> Trata-se da Lei 6019/74



A aludida súmula orientava de forma clara que a terceirização era forma excetiva de contratação de mão de obra, e caso fosse realizada em hipóteses não abarcadas pela Lei 6.019 e 7.102, seria caracterizado o vínculo empregatício entre o terceirizado e o tomador de serviço.

Em 1993, no entanto, ocorreu sua revisão pela Súmula 331 do TST, que sofreu diversas alterações na redação ao decorrer do tempo. A súmula trouxe diversas modificações, como a incorporação das hipóteses previstas do Decreto Lei 200/67 e na Lei 5.645/70.

Neste sentido, a Súmula traz destaque á questão da distinção das atividades-meio e das atividades-fim, da terceirização lícita e ilícita e também estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador do serviço. *In verbis*:

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

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

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

responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

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

A terceirização lícita constituiria as situações permissivas nas supracitadas normas e as realizadas em serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, sendo vedada a terceirização nas atividades fim, visto que a terceirização é prática que deve manter-se como excetiva.

No ano de 2016, em meio à crise de representatividade que o Brasil está vivendo, surgiram, como propostas do novo governo, diversas reformas na legislação trabalhista, que vem causando discussões acaloradas e manifestações, em sua maioria lucidamente desfavoráveis, às mudanças propostas.

O projeto de Lei nº 4301 de 1998, que versava sobre o Trabalho Temporário e Prestação de serviços a terceiros, que tramitava no Congresso Nacional, foi aprovado e publicado no dia 31.03.2017 no Diário Oficial. após ser sancionado pelo presidente da república. Tal projeto, transformado na Lei 13.429 de 2017, altera a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019 de 1974) passando a norma a organizar-se da seguinte maneira:

Art. 1o As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 2o Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017), § 1o É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

Art. 4o Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 4o-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 4o-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

IV - valor. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prazo da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

IV - valor da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3o O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1o O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1o deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 4o Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 5o O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1o e 2o deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 6o A contratação anterior ao prazo previsto no § 5o deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7o A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

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;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 20 - Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.



O presente projeto de lei, visando normatizar as questões relativas à terceirização, ante os anseios das classes dominantes, acabou por normatizar a terceirização irrestrita, ou seja, será lícita a terceirização ocorrida tanto nas atividades meio, como nas atividades fim das empresas. Tal previsão legal acarretará uma precarização trabalhista ainda maior do que o quadro atual, uma vez que agora haverá o barateamento e precarização da mão de obra em todas as atividades empresárias.

No mesmo sentido, há entendimento emitido no site da câmara dos deputados<sup>40</sup> e em matéria publicada na revista eletrônica Carta Capital<sup>41</sup> de que a nova lei ocasionaria a terceirização irrestrita, podendo inclusive haver terceirização nas atividades fim da empresa.

Em Nota Técnica, a DIEESE<sup>42</sup>, ao analisar os efeitos da nova lei tanto no trabalho temporário quanto na terceirização, tenciona ao fato de que apenas na primeira hipótese se daria a realização do trabalho tanto nas atividades meio, quanto nas atividades fim.

A opinião de que, com o advento da nova lei a terceirização se tornará irrestrita, não é compartilhada por todos, setores mais otimistas vem argumentando fortemente de que a nova lei não ampliou a terceirização para as atividades finalísticas, uma vez que no introduzido Art. 4-A, a definição de empresa prestadora de serviços á terceiros determina que os serviços prestados sejam determinados e específicos.<sup>43</sup> Desta maneira, tal posição defende que a lei, ao calar-se acerca da terceirização nas atividades meio ou fim, não autorizou a terceirização irrestrita. Sendo assim, deveríamos utilizar dos conceitos preconizados pela Súmula 331, onde apenas é permitida a terceirização das atividades meio.

---

<sup>40</sup>PIOVESAN, Eduardo. Câmara aprova terceirização para todas as atividades da empresa. **Câmara notícias**, Brasília, 22 de mar. 2017. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/526747-CAMARA-APROVA-TERCEIRIZACAO-PARA-TODAS-AS-ATIVIDADES-DA-EMPRESA.html>> acesso em 15 de jun. 2017

<sup>41</sup> REDAÇÃO. Temer sanciona a lei da Terceirização irrestrita. **Carta Capital**, 1 abril 2017. Disponível em <<https://www.cartacapital.com.br/politica/temer-sanciona-a-lei-da-terceirizacao-irrestrita>>. Acesso em 15 jun. 2017.

<sup>42</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**. Nota Técnica n. 175. Abril 2017.

<sup>43</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. Terceirização de tudo, para todos. E agora? **Jota**, 25 abril 2017. Disponível em <<https://jota.info/colunas/juizo-de-valor/terceirizacao-de-tudo-para-todos-e-agora-25042017>>. Acesso em 15 jun. 2017.

Certo é que a nova lei, por ser tão recente, ainda não recebeu entendimento sedimentalizado a respeito de suas disposições. Na dinâmica atual, temos diversas posições doutrinárias apontando em diversos sentidos quando aos mandamentos legais, principalmente ao notarmos que a lei, tão apressadamente sancionada, deixou em aberto tais assuntos.

Apesar das diferentes posições doutrinárias a respeito dos novos caminhos da terceirização no que concerne a lei, temos como pressuposto a precarização por ela acarretada, ainda mais se aludirmos ao fato bastante criticado por setores voltados a proteção justralhista, tido também como uma das mais nefastas disposições da norma: A possibilidade de malfadada “pejotização”.

A “pejotização” é o fenômeno pelo qual se contrata um trabalhador através de uma pessoa jurídica, desobrigando a empresa de quaisquer encargos trabalhistas. Tal prática, era, até então, considerada fraudulenta, e pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, tais pessoas jurídicas eram entendidas como empregados da empresa, visto que na realidade havia uma relação empregatícia.

Com o advento da nova lei, muito se discute acerca desse novo fenômeno que foi permitido no texto normativo. Admite-se que a pessoas físicas terceirizem os serviços por elas prestados<sup>44</sup>. Conforme muito bem aludido em Nota Técnica publicada pela DIESSE, tal prática ocasionará uma cadeia de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização das relações de trabalho. Ou seja, como consequência direta das mudanças legislativas, os trabalhadores estarão sujeitos também a “Pejotização” e a quarteirização.

Outro ponto que a lei traz, é a previsão normativa da responsabilidade subsidiária do tomador quanto ao pagamento das parcelas devidas ao terceirizado pela empresa interposta.

---

<sup>44</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores.** Nota Técnica n. 175. Abril 2017

Ou seja, o tomador só poderá ser responsabilizado caso a empresa interposta não possua meios de arcar com os pagamentos. Tal imposição gera, por sua vez, uma dificuldade extra quando à efetivação dos direitos dos trabalhadores, postergando o recebimento pelo trabalhador, de suas devidas verbas, pois apenas após a tentativa infrutífera de execução dos bens da empresa interposta é que se busca o adimplemento das verbas pela empresa tomadora.

O que gera é claro, uma situação de insegurança ao trabalhador terceirizado, pois todo este processo tende a perscrutar-se no tempo, levando ao trabalhador a aguardar durante longo período, pelo recebimento das verbas que lhe eram devidas.

Não obstante as diversas interpretações que a lei vem sofrendo, principalmente se falarmos de que se trata de novidade legislativa, de uma característica de sua inovação se tem certeza: a precarização das relações trabalhistas por ela trazida. Os efeitos da nova lei, ao flexibilizar o trabalho em detrimento do capital, serão deveras nocivos à parte vulnerável da relação trabalhista, o empregado.

### 3. ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA TERCEIRIZAÇÃO

No presente capítulo, adentraremos à questão da organização sindical na terceirização e sua problemática. Objetiva-se demonstrar as facetas da precarização no que concerne a pulverização sindical e ao desmantelamento da coletividade dos trabalhadores.

Por fim, serão também abordadas as possíveis soluções tencionadas a dirimir os problemas causados pela terceirização, a fim de que aos terceirizados seja possibilitada a efetiva representatividade sindical, para conceder-lhes a força coletiva necessária para que possam concretamente assegurar seus direitos.

#### 3.1 Fragmentação sindical

A terceirização, conforme já demonstrado, precariza o trabalho de diversas maneiras. Uma das formas em que mais perversamente deteriora o Direito é na sua característica pulverizadora quanto à força sindical dos trabalhadores. Se a união do proletariado é conhecida como a fonte da sua força de conquista frente aos empregadores, a terceirização age fragmentando tal força, deixando sobremaneira enfraquecidos àqueles que já estão em clara posição de desvantagem. Sobre o assunto, elucida Delgado:

A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar do Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2015

No mesma esteira do acima aludido, argumentam Oliveira Neto e Pereira acerca da terceirização:

A terceirização, dentre outras consequências, atua como obstáculo à organização dos trabalhadores. Ao se fragmentar o processo de produção, os vínculos trabalhistas, marcados por baixos salários e contratos de curta duração, passam a ser divididos em vários empregadores, resultando em ataque direto ao sentido de identidade e de pertencimento a de determinado grupo de trabalhadores<sup>46</sup>.

Assim sendo, a terceirização age de forma cruel ao fragmentar a coletividade dos trabalhadores, isto porque como já aludido em pretérito capítulo do presente trabalho, a organização sindical na legislação brasileira não se da de forma livre, a previsão legal é de que os sindicatos são únicos e devem ser organizados por categoria profissional, situados em base territorial não inferior ao município. Tal modelo corporativista servia muito bem ao modelo fordista de produção, onde havia grande concentração de empregados em uma fábrica, facilitando assim identidade coletiva dos trabalhadores.

Entretanto, as novas dinâmicas de organização e produção do trabalho muito se alteraram ao longo das décadas. Com a reestruturação produtiva protagonizada pelo Toyotismo, a flexibilização dos antigos modelos se deu através da fragmentação não só das empresas, como dos trabalhadores. Tal modelo dificulta e muito a noção de ser coletivo, pulverizando assim, sua força de trabalho.

Os terceirizados, no Brasil, são representados por sindicatos próprios, entretanto, parece-nos bastante cruel unificar trabalhadores terceirizados, que realizam diferentes modalidades de serviços, a diversos tomadores diferentes, de diversos segmentos econômicos, em um único sindicato. A coletividade é deveras prejudicada, uma vez que a identificação deles é pouca, em razão da grande diversidade que há entre eles.

---

<sup>46</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano; Pereira, Ricardo José Britto. Liberdade Sindical e Terceirização. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo. v. 24, n. 48, p. 89–111, set. 2014.

Desta maneira, temos uma maior precarização dos terceirizados, visto que ao fragilizar sua coletividade, se fragiliza também, sua posição frente a negociações, assim como sua força para pleitear e assegurar direitos já constituídos. Nesta esteira, elucida Viana:

Ao fragilizar o sindicato, a terceirização afeta de três modos o Direito do Trabalho. Primeiro, dificultando a criação de normas protetivas Segundo, facilitando a edição de normas precarizantes. Terceiro, tirando vida das normas já construídas – não só em termos de obediência, mas de interpretação.<sup>47</sup>

Desta maneira, ante o elucidado, parece-nos bastante claro, ante toda a precariedade acarretada pela terceirização, que a pulverização sindical se coloca como umas de suas mais nefastas consequências, visto que, quando falamos de trabalhadores terceirizados, na realidade atual, falamos de pessoas que trabalham em profissões comumente subvalorizadas, pessoas que já sofrem diariamente com as mazelas sociais e que necessitam se sujeitar a tais condições para sobrevivência.

Outro ponto vil da terceirização quando à organização sindical, é que esta age também, de forma a gerar um conflito de interesses no âmbito das empresas entre os terceirizados e os próprios trabalhadores, causando assim, uma cisão na noção coletiva e de união, ao instaurar concorrência, fragmentando, desta maneira, um dos pressupostos da força trabalhista, que é a união dos trabalhadores.

Tratamos, aqui, de trabalhadores já fragilizados e vulneráveis por si só, que são obrigados a aceitar condições de trabalho que os deixam ainda mais desguardados de segurança. Carentes de proteção devido terceirização, ainda cruelmente se retira dessas pessoas sua noção de ente coletivo, fragilizando e pulverizando sua força para tentar alavancar-se perante as condições precárias de trabalho. Com força de luta reduzida, deixa-se tais pessoas a mercê da proteção estatal, que se presume que deveria preencher tal carência.

---

<sup>47</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017

Entretanto, o que vemos é um Estado voltado aos interesses dos grandes empresários e do capital, formado por membros, em sua maioria da elite, desejosos de realizar tais interesses. Cada vez mais o Estado, utilizando-se da onda neoliberal e de discursos pró capital, flexibiliza as relações de trabalho, fazendo uso de propaganda de redução de desemprego e crescimento econômico.

Logo, os trabalhadores terceirizados, esvaziados de sua força de luta, se veem desamparados pelo estado, cada vez enfraquecidos e precarizados em prol de um crescimento econômico, que a eles não chega.

Desta forma, demonstrando que a proteção estatal não é a resposta necessária a resolução das mazelas causadas pela pulverização da força sindical ocasionada pelo processo de terceirização, passaremos a seguir, a análise de algumas soluções apresentadas visando dirimir a problemática sindical na terceirização.

### **3.2 Possíveis soluções**

A problemática da fragmentação sindical demonstra-se bastante pungente na sociedade atual, sendo necessária, com a maior brevidade possível, a resolução de tais problemas, visto termos trabalhadores que, por definição, já se encontram em desvantagem e vulneráveis, em consequência da terceirização.

O mecanismo de redução da desigualdade entre trabalhadores e patrões são exatamente os sindicatos. Ao pulverizar a força sindical, seu mecanismo de defesa, exacerba-se a fragilidade desses trabalhadores frente aos empregadores.

Desta maneira, diversos doutrinadores posicionam-se tencionando a resolução de tal problemática, visando, sobretudo proteção dos funcionários terceirizados frente a tal sistema pulverizador de união sindical.

Para Delgado<sup>48</sup>, baseando no próprio conceito disposto na Carta Magna, em seu Art. 8º, II, que dispõe a respeito da categoria profissional, o trabalhador terceirizado pode ser representado pelo sindicato da tomadora de serviço, visto que apenas desta maneira haveria a efetiva representatividade da categoria sindical. Aponta para o fato de que todo o interesse e vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado está direcionada à tomadora e não à intermediária, alude o autor ao fato de que “a real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor”.

Utilizando-se do próprio conceito de categoria profissional disposta na CLT<sup>49</sup>, qual seja: “A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”, Delgado defende que o terceirizado não somente seja representado pelo sindicato dos terceirizados, mas também pelo sindicato da tomadora de serviços, devendo a representação ocorrer de forma alternativa. Reconhece o autor a falta de previsão quanto ao assunto, porém aduz que “ainda que não tenha sido apreendida pela jurisprudência, ela resulta do núcleo dos direitos sociais fundamentais da Constituição e da própria lógica jurídica da estrutura sindical regulada pela CLT”.<sup>50</sup>

No mesmo sentido, Viana apresenta como forma de dirimir os impactos negativos da terceirização no sindicalismo, a organização dos terceirizados no mesmo sindicato dos empregados da empresa tomadora, possibilitando assim uma representação mais efetiva dos trabalhadores terceirizados.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Coutinho, Direito Coletivo do Trabalho, São Paulo, LTr . 2017

<sup>49</sup> Art. 511, § 2º CLT

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Coutinho, Direito Coletivo do Trabalho, São Paulo, LTr . 2017.

<sup>51</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017



Para Viana<sup>52</sup>, tal solução apenas se mostraria efetiva para terceirizados que permanecem longo tempo nas empresas tomadoras. Se há alta rotatividade e pouco tempo de serviço em cada empresa, a associação com a tomadora poderia se tornar um problema, visto que haveria frequentemente uma troca de sindicato. Nesses casos, talvez a reunião em um sindicato dos terceirizados fosse mais vantajosa. Em todo caso, para o autor, deveria ser escolha de o terceirizado inserir-se no sindicato que mais se identificasse, ante ausência de qualquer norma permissiva, alude Viana para possibilidade de interpretação neste sentido, utilizando-se inclusive, da liberdade sindical disposta na Convenção n. 87 da OIT, pois mesmo que não ratificada, é fundamental.

Sobre o assunto, Viana sintetiza as propostas de melhoria quanto ao plano coletivo da seguinte forma:

a) Construir uma interpretação que permita que o sindicato representativo dos terceirizados possa ser, indistintamente, tanto o que tem como correspondente o sindicato das empresas fornecedoras de mão de obra, como o que tem como correspondente o das empresas tomadoras de serviço; b) não se considerando isso possível, que se procure construir uma interpretação que insira os terceirizados em sindicatos dos trabalhadores nas empresas tomadoras de serviço; d) que se assegure de todo modo aos terceirizados, ainda que sejam abrangidos por convenção ou acordo coletivo diferente, as mesmas condições de trabalho e de salário dos trabalhadores da tomadora, caso estas se lhe revelem mais benéficas; e) proibir expressamente a terceirização no curso da greve, salvo na hipótese do art. 9º, § 1º da Lei n. 7.783<sup>53</sup>

Não obstante haver posições doutrinárias que defendem uma maior intervenção estatal através da promulgação de normas restringindo a terceirização, não acreditamos, que diante da atual situação brasileira, esta solução irá realmente ocorrer. O governo vem, cada vez mais, deixando claro sua posição no sentido de privilegiar o capital e os interesses das elites em detrimento dos trabalhadores.

---

<sup>52</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017

<sup>53</sup> VIANA, Márcio Túlio, Para entender a terceirização, São Paulo, LTr. 2017

Esta posição estatal se enraizou através da promulgação da Lei 13.429/2017, que altera a Lei de Trabalho Temporário e também pelo projeto de reforma trabalhista. Por isso, parece-nos que, pelo menos neste momento, não há nenhuma movimentação do estado no sentido de proteger os trabalhadores.

Apresenta-se como a melhor forma de resolver os problemas concernentes a terceirização e todas as mazelas por ela causadas, a proibição geral da terceirização. Entretanto, apesar de mostrar-se a solução que melhor resolveria a questão, trata-se também, da mais difícil de ocorrer.

Logo, a solução mais viável seria a concessão aos terceirizados da prerrogativa de poderem associar-se aos sindicatos dos terceirizados ou da tomadora de serviços, cabendo a eles, no caso concreto, decidirem qual sindicato melhor os representaria quanto a prestação do labor. Desta maneira, haveria uma redução da fragilidade sindical e a conferência de força aos terceirizados para poderem atuar nas negociações coletivas de forma mais efetiva.

## CONCLUSÃO

O Brasil, país marcado por anos de escravidão e ditadura, sofre até hoje as consequências de seu passado. Em primeiro lugar, culturalmente a escravidão marcou e deixou heranças no trabalho brasileiro, principalmente no trabalho doméstico. Profissões relacionadas à limpeza e asseio, são historicamente estigmatizadas e marginalizadas pela sociedade.

Quanto à ditadura, inserindo-se, neste contexto, a Vargasista, foi período de fortes mudanças à legislação trabalhista. A CLT, promulgada no governo Vargas, é dotada de pressupostos autoritários, que se distanciam do trabalhador, resultando assim, numa cultura de não aplicação efetiva das legislações trabalhistas.

Cabe ressaltar, que a CLT foi promulgada ante um processo de instauração do capitalismo no Brasil, logo, desde cedo temos que o capital é o grande condutor das leis trabalhistas ou mesmo da sua interpretação. Outro fato histórico a ser apontado é a visão deturpada pelos setores empresariais de que o Direito do Trabalho atrapalha o crescimento econômico, gerando, deste pensamento, toda a ideia de que a flexibilização é solução.

Ante o contexto apresentado, temos como forma de flexibilização do direito do trabalho, o instituto da terceirização, que passou a ser amplamente utilizada a partir do advento da reestruturação produtiva. Ao falarmos em flexibilização, falamos também em precarização dos direitos.

Neste ponto, entram os terceirizados, considerando a precarização como pressuposto da terceirização, temos ainda os trabalhadores que exercem, em sua maioria, atividades estigmatizadas pela sociedade, como é o caso dos terceirizados do setor de limpeza. Essas

peças submetem-se a condições nocivas de trabalho por necessidade e inserem-se assim, num contexto sobremaneira fragilizador.

Já sabemos que os empregados estão em posição vulnerável frente aos patrões, e que seu instrumento para uma maior igualdade é a união sindical. Mas no caso da terceirização temos uma situação ainda mais preocupante, o terceirizado, que já é pessoa estigmatizada socialmente, como empregado, insere-se num contexto de vulnerabilidade. Ocorre que, quando falamos do terceirizado, falamos também de alguém inserido em um ambiente de trabalho nocivo, tanto de forma física, como mental, e não bastando o elucidado, trata-se de um empregado sem força de luta sindical.

Neste contexto, vemos que a situação de precarização do terceirizado é deveras cruel. Mas a sua exploração se perdura, pois há quem defenda a manutenção do trabalho precarizado, sob o argumento que é melhor que trabalho nenhum. Esta lógica argumentativa não poderia estar mais errada, uma vez que sob a mesma ótica, é muito possível argumentar a favor de um trabalho escravo.

Ainda sobre a problemática da terceirização, temos a questão da representatividade sindical. No Brasil, rege a unicidade sindical, devendo haver sindicato único, com base territorial mínima, organizado por categoria profissional. Ocorre que, os terceirizados, de acordo com o postulado normativo, serão representados por sindicato próprio.

O sindicato dos terceirizados abarca todos os terceirizados que laboram para empresa interposta, porém sabe-se que uma mesma empresa pode fornecer mão de obra para diversas empresas tomadoras inseridas em diversas atividades econômicas divergentes. Ora, insere-se aqui a problemática de como representar o interesse coletivo, quando estes são tão conflitantes.

Por isso, tão cruel é a terceirização, pois enfraquece a atuação coletiva e consequentemente, a força negocial de uma categoria já completamente precarizada e vulnerabilizada. Deixando-a assim ainda mais frágil e a mercê do empregador.

Desta maneira, apresenta-se como a solução mais viável, não sendo possível a extinção da terceirização, a interpretação no sentido de que, quanto ao terceirizado, este poderá escolher, de forma alternativa, de qual sindicato deseja participar, quer seja o dos terceirizados, quer seja o da tomadora de serviços.

Sendo assim, conforme aludido, é necessário à proteção dos terceirizados, que já são categoria historicamente fragilizada, além de proteção e maior fiscalização dos ambientes de trabalho, é necessário também que se assegure a manutenção da coletividade dos terceirizados, pois só assim terão forças para se unirem contra os desmandos do capital.

## BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula nº 331, CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. In: Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em: 15 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera a Lei. 6.019 de 3 de janeiro de 1974. **Portal da legislação**, Brasília 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolida as Leis do Trabalho. **Portal da legislação**, 1 maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 15 jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Portal da legislação**. 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> . Acesso em: 15 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.648, de 31 março de 2008. Reconhece formalmente as centrais sindicais. **Portal da legislação**, 31 de mar. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm). Acesso em: 15 jun 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**, 2014.

\_\_\_\_\_. **A Terceirização no Século XXI**. TST, Brasília, vol. 79, n. 4, out/dez 2013.

\_\_\_\_\_. **O Ativismo judicial do Supremo Tribunal Federal e o debate sobre a terceirização**. Rev. TST, Brasília, vol. 80, n. 3, jul/set 2014.

CENTRAL UNICA DOS TRABALHADORES; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. **Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha.** São Paulo, Set. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2015

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr . 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. **Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. Estudos e pesquisas.** n. 50, mar. 2010

\_\_\_\_\_. **Terceirização e precarização das condições de trabalho.** Nota técnica, n.172. mar 2017.

\_\_\_\_\_. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores.** Nota Técnica n. 175. Abril 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Terceirização de tudo, para todos. E agora? **Jota**, 25 abril 2017. Disponível em <<https://jota.info/colunas/juizo-de-valor/terceirizacao-de-tudo-para-todos-e-agora-25042017>>. Acesso em 15 jun. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2017.

MARTINES, Fernando. “Terceirização traz mais acidentes e salários menores”, diz presidente da Anamatra. **Consultor Jurídico**, 1 abril 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-01/terceirizacao-traz-acidentes-presidente-anamatra>> Acesso em 15 jun 2017.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano; Pereira, Ricardo José Britto. **Liberdade Sindical e Terceirização.** Revista do Ministério Público do Trabalho. São Paulo. v. 24, n. 48, p. 89–111, set. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção n.87**, 1948. Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o#\\_ftn1](http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o#_ftn1)> Acesso em 15 jun. 2017.

PIOVESAN, Eduardo. Câmara aprova terceirização para todas as atividades da empresa. **Câmara notícias**, Brasília, 22 de mar. 2017. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/526747-CAMARA-APROVA-TERCEIRIZACAO-PARA-TODAS-AS-ATIVIDADES-DA-EMPRESA.html>> acesso em 15 de jun. 2017.

REDAÇÃO. Temer sanciona a lei da Terceirização irrestrita. **Carta Capital**, 1 abril 2017. Disponível em <<https://www.cartacapital.com.br/politica/temer-sanciona-a-lei-da-terceirizacao-irrestrita>>. Acesso em 15 jun. 2017.

VIANA, Márcio Túlio, **Para entender a terceirização**, São Paulo, LTr. 2017.