

Terceirização na jurisprudência do TST: evolução e perspectivas diante das iniciativas do Legislativo e da atuação do STF

Paula Carolina Silva Rezende

Analista do Ministério Público da União – Apoio Jurídico.
Especialista em Direito Aplicado ao MPU pela Escola Superior
do Ministério Público da União.

Resumo: O presente artigo trata da terceirização no âmbito do setor privado brasileiro. Analisa o entendimento jurisprudencial consolidado no Brasil, o Projeto de Lei (PL) n. 4.330/2004 e o Agravo de Instrumento no Recurso Extraordinário (ARE) n. 713211¹ quanto às hipóteses permissivas de terceirização, refletindo sobre a contratação de serviços como forma de precarização das relações de trabalho. Conclui que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao longo do tempo, ampliou seu entendimento sobre as hipóteses permissivas de contratação de serviços, mas assegura, com a Súmula n. 331, limites que podem ser suplantados por meio da aprovação do PL n. 4.330 ou do julgamento do ARE n. 713211, no qual o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral. Por fim, constata os efeitos deletérios da terceirização nas condições de trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Setor privado. Súmula n. 331 do TST. Projeto de Lei n. 4.330/2004. Agravo de Instrumento no Recurso Extraordinário n. 713211.

Abstract: This article discusses about outsourcing in the context of the Brazilian private sector. It analyzes the consolidated legal understanding in Brazil, the Project of Law 4.330/2004 and the interlocutory appeal of the Extraordinary Appeal 713211, concerning the permissive hypotheses outsourcing, reflecting on hiring services as a way

1 STF, ARE 713211 AgR/MG, rel. min. Luiz Fux, *DJe* de 6 jun. 2014. Ver: peças eletrônicas – volume 5, partes 1 e 2. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4304602>>. Acesso em: 22 maio 2014.

of precarious employment work relationships. It was concluded that the Superior Labor Court, over time, expanded their understanding of the permissive hypothesis of contracting services, but ensures, with the Enunciated 331st, limits that can be overcome through the adoption of the Project of Law 4.330 or the interlocutory appeal judgment of the Extraordinary Appeal 713211, in which the Federal Supreme Court recognized the general repercussion. Finally, it evidenced the deleterious effects of outsourcing work conditions.

Keywords: Outsourcing. Private sector. Enunciated 331st of the Superior Labor Court. Project of Law 4.330/2004. Interlocutory appeal of the Extraordinary Appeal 713211.

Sumário: 1 Introdução. 2 O Direito do Trabalho e a terceirização. 2.1 Características gerais da terceirização no direito brasileiro. 2.2 Crescimento da terceirização no Brasil – contexto histórico. 2.3 Legislação brasileira sobre terceirização no setor privado. 2.4 O Tribunal Superior do Trabalho e sua construção jurisprudencial sobre a terceirização. 3 Efeitos da terceirização nas relações de trabalho – precarização. 4 Projeto de Lei n. 4.330/2004 e suas características. 5 O Supremo Tribunal Federal e a terceirização. 6 Conclusões.

1 Introdução

Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 4.330/2004², que pretende regulamentar a terceirização de serviços no Brasil, situação, até então, tratada pela Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e por alguns esparsos diplomas legais. A discussão sobre o tema ganhou destaque nos últimos anos em razão da crescente utilização da terceirização pelas empresas, ensejando construção jurisprudencial para tentar adequá-la ao direito constitucional do trabalho.

2 O Projeto de Lei n. 4.330/2004 (disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>), de autoria do deputado Sandro Mabel (PMDB/GO), foi votado no plenário da Câmara dos Deputados em 22.4.2015 e, logo após, encaminhado para apreciação no Senado Federal. Nessa casa recebeu a numeração PLC n. 30/2015 (disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>).

O presente artigo aborda a terceirização de acordo com o projeto de lei citado, as decisões dos tribunais superiores brasileiros e o Direito do Trabalho. O objetivo principal é identificar as hipóteses permissivas de terceirização na Súmula n. 331 do TST em comparação ao Projeto de Lei n. 4.330/2004. Para tanto, são lançados três objetivos específicos: a) caracterização da terceirização; b) análise de jurisprudência e decisões dos tribunais superiores sobre terceirização e do Projeto de Lei; e c) identificação das implicações nas relações de trabalho.

2 O Direito do Trabalho e a terceirização

O Direito do Trabalho visa essencialmente à proteção jurídica do empregado. As regras impostas por esse ramo do direito representam um freio à exploração da mão de obra trabalhadora, pois o empregador deve respeitar as normas protetivas preestabelecidas pelo ordenamento jurídico. Todavia, por serem regras opostas ao desejo capitalista de lucro, o empregador, na tentativa de minimizar a influência delas no custo de sua produção, procura mecanismos de racionalização produtiva entre os quais se insere a terceirização.

O normativo protetivo da CLT foi pensado para se aplicar à relação trabalhista decorrente da clássica noção de relação de emprego que é essencialmente bilateral (empregador/empregado), na qual a empresa contrata, organiza e comanda diretamente os seus trabalhadores. Havendo prestação de serviços nessas circunstâncias por parte do obreiro à empresa, configurada está a relação de emprego, que autoriza a incidência de toda a legislação laboral sobre essa relação.

Em contraposição a essa ideia surge o fenômeno da terceirização, que é o processo pelo qual a empresa deixa de contratar diretamente trabalhadores para a execução de uma atividade ou produção de bens, fazendo-o por meio de pessoa jurídica interposta. Trata-se de uma forma de reestruturação produtiva cujo elemento fundamental reside no fato de o trabalhador exercer sua

atividade em uma unidade tomadora³, mas manter vínculo jurídico de emprego com uma outra empresa, que é a prestadora de serviços. Nesse sentido, ensina Sobrinho (2008, p. 78):

Terceirizar é a estratégia empresarial que consiste em uma empresa transferir para outra, e sob o risco desta, a atribuição, parcial ou integral, da produção de uma mercadoria ou a realização de um serviço, objetivando – isoladamente ou em conjunto – a especialização, a diminuição de custos, a descentralização da produção ou a substituição temporária de trabalhadores.

A terceirização rompe com a bilateralidade da relação laboral, inserindo nela um terceiro, o prestador do serviço (tomador/prestador de serviços/trabalhador). Desse modo, à clássica relação trabalhista dá-se nova configuração, agora triangular ou trilateral. Delgado (2009, p. 407) ressalta:

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 a 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.

Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho, esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência trabalhistas, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação da força de trabalho.

Trata-se de um fenômeno econômico/empresarial do qual decorrem consequências jurídicas, por trazer significativas mudanças na organização do trabalho e sindical. Atualmente, embora esteja amplamente difundida no mercado de trabalho, a regula-

3 Neste artigo nos ateremos à análise da terceirização interna, que ocorre quando trabalhadores de empresa alheia se inserem em outra, pois é essa a forma retratada na Súmula n. 331 do TST (Cf. VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011, p. 54).

mentação da terceirização no setor privado restringe-se, basicamente, às leis do trabalho temporário e dos serviços de vigilância.

Diante da ausência de legislação, o Poder Judiciário, por meio de construção jurisprudencial, procurou adequar o uso da mão de obra terceirizada aos princípios e às normas do Direito do Trabalho. Além do permissivo legal, admitiu-se a contratação de serviços de conservação e limpeza e de atividades-meio da empresa, desde que não estejam presentes os vínculos de subordinação e pessoalidade.

2.1 Características gerais da terceirização no direito brasileiro

Na visão administrativa/empresarial não deveria haver limites para a terceirização, pois, havendo justificativa econômica, seria admissível terceirizar todas as atividades da empresa, desde a tarefa de limpeza do estabelecimento até os serviços ligados ao seu objeto social, conceitualmente denominados de atividades-fim.

No entanto, seguindo a linha adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, fora das hipóteses autorizadas expressamente por lei e para serviços de limpeza, a verificação da licitude da terceirização está intrinsecamente ligada à atividade principal exercida pela contratante do serviço. A tarefa delegada somente se pode relacionar às atividades acessórias de apoio à produção do bem ou serviço para a qual a empresa se constituiu, conhecidas como atividades-meio.

Segundo a jurisprudência, a natureza acessória da atividade terceirizada é elemento essencial da licitude da terceirização. Justifica-se tal limitação pelo fato de a empresa não poder se eximir do negócio para o qual se constituiu. O fato de simplesmente repassar a outrem o risco inerente a sua atividade empresarial será considerado como uma forma de fraudar seu contrato social, retirando a sua própria essência, a sua razão de existir.

Mais do que isso, a restrição imposta à terceirização decorre da constatação de que, ao fugir da disciplina normativa da CLT, essa

atividade repercute de forma negativa nas condições do trabalho, por meio de sua precarização. Os trabalhadores submetidos à terceirização são comparativamente mais mal remunerados e mal treinados, recebem menos benefícios e encontram dificuldade na sindicalização. Ao discorrer sobre o tema, Viana (2009, p. 145) aponta que:

A terceirização afeta duramente – e de três modos – as fontes do Direito do Trabalho. *Primeiro*, dificultando a criação de normas protetivas. *Segundo*, facilitando a edição de normas precarizantes. *Terceiro*, enfraquecendo aquela sanção paralela e, desse modo, debilitando cada artigo da CLT.

A Constituição Federal estabelece como fundamento da ordem econômica a valorização do trabalho humano, e, a despeito da livre iniciativa, se essa prática empresarial é um instrumento precarizante, não pode ser adotada como regra. Somente de forma excepcional o ordenamento jurídico pode admiti-la, caso contrário, estará de encontro às diretrizes constitucionais de proteção ao trabalho.

2.2 Crescimento da terceirização no Brasil – contexto histórico

A terceirização existe desde os primórdios do modo de produção capitalista. Intensificou-se, no entanto, a partir dos anos 1980 e 1990, destacando-se como forma de reestruturação produtiva amplamente adotada pelas empresas para minimizar a queda dos lucros, em reação a um período de forte retração econômica.

No cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. [...] Algumas delas optaram pela redução de custos por meio de enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Em todos esses casos, o resultado para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho. (DIEESE, 2007, p. 9).

O principal argumento favorável à terceirização é a possibilidade de a empresa se especializar no exercício de sua atividade-fim. No entanto, o motivo que prepondera no Brasil, ainda que de forma insidiosa, é a redução de custos com mão de obra. Relatório produzido pelo DIEESE (2007, p. 14) sobre os efeitos da terceirização revela:

No Brasil, em virtude da ênfase dada aos aspectos relacionados à diminuição de custos nos processos de terceirização, as grandes empresas enxugaram suas atividades, principalmente por meio de corte de postos de trabalho, e mantiveram uma proporção pequena de trabalhadores fixos com contrato de trabalho direto nas atividades fim da produção. As demais ocupações passaram por uma diversificação de contratos de trabalho – quase sempre levando a relações precárias – propiciada pela terceirização.

Como o tratamento legislativo da matéria era, e continua, escasso, apesar da crescente onda de terceirização de serviços, coube aos tribunais trabalhistas tentar a conciliação do instituto com a ordem jurídica brasileira, o que se deu por meio da edição, entre as décadas de 1980 e 1990, das Súmulas n. 239, n. 256, n. 257 e n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (DELGADO, 2009, p. 410). As primeiras súmulas fixaram parâmetros extremamente restritivos à figura, mas, ao longo desse período, o TST foi ampliando as hipóteses permissivas até chegar ao patamar de licitude estabelecido pela Súmula n. 331.

Embora a mencionada súmula restrinja o uso da terceirização a algumas situações específicas, a despeito dos limites por ela impostos, seu uso vem crescendo no País para além dos limites pré-estabelecidos.

A partir dos anos 2000, a economia brasileira iniciou um lento processo de recuperação, com taxas de crescimento positivas, porém o cenário do mercado de trabalho já é o da difusão generalizada da terceirização da mão de obra. [...] Nos últimos anos, a terceirização tem tomado dimensões gigantescas em nosso país e sua abrangência se expande constantemente por novos setores e serviços. (DIEESE, 2007, p. 15).

Esse crescimento se reflete na frequência com que os tribunais são chamados a se manifestar sobre o tema. Nesse sentido, somente

no acervo do Tribunal Superior do Trabalho consta a existência de 17.671 ações sobre o tema⁴.

2.3 Legislação brasileira sobre terceirização no setor privado

Quanto ao setor privado, o primeiro dispositivo legal sobre o tema foi editado em 1974: a Lei n. 6.019, que regula o trabalho temporário⁵. Posteriormente, a Lei n. 7.102/1983 autorizou a terceirização do serviço de segurança e vigilância em caráter permanente. Em sua redação original, o permissivo legal se circunscrevia ao setor financeiro. Mais tarde, a Lei n. 8.863/1994 ampliou seu âmbito de atuação para quaisquer estabelecimentos, públicos ou privados, além de autorizar a terceirização do serviço de transporte de valores.

Como se observa, o normativo atinente ao tema é bastante escasso, limitando-se aos mencionados dispositivos legais. Por outro lado, o uso da terceirização cresceu por volta de 1980 em todas as fases do setor produtivo e, muitas vezes, como instrumento para burlar direitos trabalhistas. Nesse contexto, os tribunais debruçaram-se sobre o assunto, tratando-o, inicialmente, de modo extremamente restritivo.

2.4 O Tribunal Superior do Trabalho e sua construção jurisprudencial sobre a terceirização

O contexto que ensejou a edição da Súmula n. 239 pelo Tribunal Superior do Trabalho retrata o uso da terceirização pelas empresas como forma de retirar direitos de seus trabalhadores e cindir as categorias de trabalho. Na leitura de seus precedentes, verifica-se que, à época, bancos constituíam empresas autônomas de processamento de

4 Informação extraída do site do Tribunal Superior do Trabalho, Coordenadoria de Estatística. Acervo por assunto – situação em 13.6.2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/estatistica>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

5 É preciso lembrar que a CLT se referiu de maneira incipiente à terceirização em seu art. 455 ao tratar da subempreitada.

dados para afastar da categoria de bancários os empregados dessa área e submetê-los a jornada comum de oito horas diárias⁶.

A redação original da Súmula n. 239, editada em 1985⁷, assim dispõe: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”.

Seguindo a linha restritiva, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 256, cujo verbete tem a seguinte redação:

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n° 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.

As súmulas n. 239 e n. 256 estabeleciam limites claros à terceirização, sendo ilícita qualquer prática que fugisse das hipóteses nelas mencionadas. A orientação do Tribunal Superior do Trabalho era no sentido de sua excepcionalidade. Inexistindo expressa previsão legal, qualquer atividade desenvolvida pela empresa deveria ser exercida por empregados contratados diretamente por ela, sob pena de se desvirtuarem os preceitos da CLT. Nesse sentido:

No acórdão que deu origem à súmula 256 (RR 3.442/84), no qual foi relator o Min. Marco Aurélio, ficou evidenciado que a contratação de empresa interposta só poderia ser admitida em casos excepcionais, pois a locação de força de trabalho é ilícita, visto que os homens não podem ser objeto desse tipo de contrato, apenas coisas. Verifica-se que o TST proibia a intermediação de mão de obra tanto na atividade-fim como na atividade-meio, salvo nas hipóteses de trabalho temporário e da Lei n° 7.102. (MARTINS, 2014, p. 114).

6 Por lei, os bancários têm jornada de seis horas diárias.

7 Em 2005, por meio da Resolução n. 129, deu-se nova redação à súmula, permitindo-se aos bancos contratar empresas de processamento de dados para realização dessa atividade: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros”.

Ao longo da década de 1990, nem a legislação nem a jurisprudência restritiva foram capazes de conter o uso crescente da terceirização pelas empresas. A força do poder econômico, sob a justificativa da inovação organizacional, impôs ao mercado de trabalho novas modalidades de contratação de mão de obra terceirizada, o que refletiu no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre quais atividades poderiam estar sob esse regime.

Em 1993, ou seja, menos de dez anos da edição da Súmula n. 256, o tribunal alargou o campo de possibilidade de terceirização de serviços ao adotar entendimento segundo o qual seria lícita a terceirização de atividade-meio da empresa. Tal interpretação foi expressa pela edição da Súmula n. 331⁸:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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).

[...]

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 personalidade 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.

[...]

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

⁸ Tribunal Superior do Trabalho. *Índice de súmulas*. Súmula n. 331. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 18 set. 2013.

A súmula revisa a de número 256, que posteriormente foi cancelada. Evidencia a mudança de paradigma do tribunal ao permitir, expressamente, a terceirização dos serviços de conservação e limpeza e de atividades-meio do tomador.

O uso do conceito de atividade-meio resultou em muitas críticas à súmula, não só em razão da dificuldade de se definir, na prática, em que esse instrumento consistiria, mas também por representar um alargamento das hipóteses permissivas de terceirização, sem estabelecer mecanismos adequados de controle sobre elas.

No entanto, é inegável que a súmula conserva um viés restritivo, não admitindo a delegação de tarefas relacionadas à atividade-fim da empresa. A mencionada posição jurisprudencial tenta atuar como um freio à ânsia dos mercados pela crescente busca pelo lucro em detrimento dos direitos e conquistas dos trabalhadores, pois empresas sérias deixam de terceirizar suas atividades-fim, e as que fazem isso podem ser responsabilizadas por sua conduta, como vem ocorrendo em diversas decisões dos tribunais trabalhistas.

3 Efeitos da terceirização nas relações de trabalho – precarização

Na terceirização, especialmente nos casos em que há contratação efetiva do trabalhador, com registro em carteira, nem sempre a precariedade se mostra evidente. Exatamente por isso ela esconde uma face perversa e obscura, não identificável a princípio, mas real e geradora de graves consequências nas relações de trabalho.

O mais evidente dos efeitos é a existência de duas categorias distintas de trabalhadores na mesma empresa: os contratados e os terceirizados. Os empregados na terceirização interna são divididos “sobretudo em termos subjetivos, pois mistura num mesmo lugar trabalhadores efetivos da tomadora com uma categoria de empregados oscilantes, flutuantes, ciganos.” (VIANA, 2012, p. 202). Nesse mesmo sentido:

Quando *interna*, a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão – inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar. Desse modo, já é possível até mesmo *reunir sem unir*. (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011, p. 57).

Há cisão entre a classe trabalhadora da empresa, que se evidencia ainda mais ao se compararem os direitos e benefícios concedidos aos empregados próprios e aos terceirizados, pois “as condições salariais e de proteção social/trabalhista nas terceiras são, em geral, muito precárias, mesmo quando existe alguma proteção através do vínculo empregatício” (DRUCK, 1995, p. 195).

Pesquisa realizada no setor financeiro quanto às condições de trabalho dos terceirizados em comparação aos empregados próprios demonstrou que aqueles, embora exercessem as mesmas atividades, ganhavam praticamente metade do salário, eram submetidos a uma jornada de trabalho superior, não tinham participação nos lucros, recebiam vale-refeição e vale-mercado com valor 50% inferior e não contavam com serviço especializado em saúde e medicina do trabalho (SANCHES, 2009, p. 254-257).

As constatações de Druck (1995, p. 199) corroboram a não extensão aos terceirizados dos benefícios concedidos aos empregados próprios. Trata-se de uma realidade generalizada no âmbito da terceirização, por meio da qual se acentuam a “estratificação e a discriminação” entre os empregados no mesmo ambiente de trabalho. A discriminação, todavia, não se resume à perda de benefícios: ela ocorre no próprio espaço, que por vezes não é compartilhado, quando se verifica a segregação no uso de banheiros, vestiários e refeitório.

Além disso, os acordos coletivos que obrigam a tomadora e beneficiam seus trabalhadores, estabelecendo direitos e melhores condições de trabalho, não se aplicam aos terceirizados, por não serem empregados da empresa. A divisão da classe trabalhadora no mesmo ambiente gera medo e insegurança entre os permanentes, os quais, assistindo à precarização do trabalho dos terceirizados, a temem, ficando menos propensos a reivindicações e greves.

Por outro lado, a vulnerabilidade da contratação se acentua na terceirização, pois o emprego do trabalhador da terceirizada está vinculado à subsistência do contrato entre a prestadora e a tomadora. Quando esse contrato expira, se não há renovação, o trabalhador não tem garantia de permanência no emprego, uma vez que a prestadora pode não ter postos de trabalho para recolocá-lo. Ainda que a tomadora contrate outra empresa e solicite o aproveitamento dos funcionários, eles se submeterão a outro vínculo empregatício⁹. Por essa razão, trata-se de uma contratação instável, que se reflete na postura do empregado tornando-o ainda mais submisso.

A cisão implica ainda um processo que vai na contramão da história, pois trabalhadores contratados pelo mesmo empregador e reunidos no mesmo ambiente de trabalho tendem a se unir para lutar por melhores condições laborais, mas o mesmo não ocorre entre contratados e terceirizados. Entre eles, embora haja o compartilhamento do mesmo espaço, acentua-se o individualismo nas relações, acabando-se com o sentimento gregário, que enseja à sindicalização. Essa convivência não aflora o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores; ao contrário, fomenta a desunião, estabelecendo-se um embate entre trabalho e trabalho (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011, p. 59).

A desunião dos trabalhadores, que se reflete na sindicalização, é apontada pelo empresariado como fator positivo da terceirização. As constatações levantadas pelo DIEESE no relatório técnico *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil* revelam que as empresas indicam como resultado desse processo a burla das conquistas sindicais, a fragmentação da organização dos trabalhadores, a desmobilização destes para reivindicações, greves e eliminações das ações sindicais e trabalhistas. Essas afirmações estão intimamente ligadas à desorganização sindical e não à especificação do processo de produção (DIEESE, 2007, p. 11-15).

⁹ Sob essa perspectiva, ainda que todas as verbas rescisórias sejam pagas, alguns direitos não poderão ser usufruídos, como o gozo de férias, que acabam indenizadas.

A sindicalização, além de ser um instrumento de proteção do trabalhador, é uma forma de se negociarem melhores condições de trabalho por meio de convenção e acordo coletivo. Ao minguar-se os sindicatos, enfraquece-se a luta por direitos, pois sozinho o trabalhador não pode fazer frente ao capital¹⁰.

A instabilidade da contratação se acentua na terceirização, uma vez que o emprego do trabalhador da terceirizada está vinculado à subsistência do contrato entre a prestadora e a tomadora.

Há a mercantilização do trabalho, pois na terceirização ele é a mercadoria que se vende. Seguindo essa lógica, quanto mais barata, melhor. A tomadora visa ao contrato menos oneroso possível, sem se importar com o tratamento que a terceirizada dá a seus empregados. Nesse sentido, dados colhidos em 2005 apontavam que a remuneração dos trabalhadores contratados por empresas terceirizadas era um terço menor que a média dos outros empregados formais, fator que “ressalta a discriminação com que os trabalhadores terceirizados – mesmo formais – são tratados, já que valem menos que os outros empregados formais [...]” (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2012, p. 50).

De fato, para redução de custos com mão de obra, não existe fórmula mágica: ou há diminuição de salários ou piora nas condições laborais, por meio da burla ou da supressão de direitos e benefícios, pelo uso extenuante da força de trabalho, com o incremento de jornada, objetivando a contratação de um número menor de trabalhadores. Essa última hipótese se reflete diretamente na saúde do trabalhador.

10 Druck (1995, p. 191), ao tratar do processo de terceirização no complexo petroquímico de Camaçari-BA, ressaltou que a terceirização foi muito marcante no setor de manutenção dessas empresas e, por se tratar de indústrias de processo contínuo, que empregam quantidade significativa de trabalhadores na manutenção, a sua fragmentação acarreta o comprometimento da “qualidade e [d]a segurança do trabalho. Além disso, este desmembramento de um segmento importante de trabalhadores – que já não pertencem aos quadros da empresa – vai ter significativas implicações sobre o coletivo de trabalhadores”.

O resultado de pesquisa realizada por Druck (1995, p. 190) no Complexo Petroquímico de Camaçari-BA demonstrou que, das 39 empresas lá instaladas, 38 declararam utilizar-se da terceirização e 97% delas justificaram seu uso como meio de reduzir custos, garantir maior produtividade e aumentar a qualidade. Por outro lado, somente 5% declararam como seu objetivo a focalização na atividade-fim.

A pesquisadora observou que o desejo do aumento na produção não foi conjugado com investimentos tecnológicos que pudessem ensiná-lo, mas sim com uma reestruturação administrativa com vistas a um enxugamento da empresa, por meio da extinção de setores e cargos, da redução de pessoal e hierarquia e da contratação de serviços especializados. Segundo Druck, a consequência direta dessas medidas para o trabalhador é a concentração do trabalho e acumulação de tarefas, sobrecarregando-o.

Se a terceirização está ligada à necessidade de se estabelecer novos padrões de competitividade e produtividade, o uso da mão de obra é levado ao limite, acarretando a degradação do meio ambiente de trabalho e o aumento do número de acidentes e doenças do trabalho.

Cite-se o caso do setor elétrico, que sofreu um processo intenso de terceirização de serviços após a privatização. Não por acaso nesse ramo é frequente o número de acidentes de trabalho, especialmente com os empregados das empresas prestadoras de serviço.

De acordo com Dau (2009, p. 172-173), a terceirização no setor de energia elétrica acarretou um incremento no número de mortes, especialmente entre os trabalhadores terceirizados. Na Petrobras a situação não é diferente: nos últimos dez anos, mais de 85% dos trabalhadores vítimas de acidentes fatais eram terceirizados. Com base em dados da fiscalização do trabalho, a pesquisadora aponta que, “de cinco mortes causadas pelo trabalho, quatro acontecem em empresas terceirizadas”.

Nos diversos ramos da indústria química brasileira, os trabalhadores do setor apontam como efeitos da terceirização a redução de salários e benefícios, o aumento de acidentes de trabalho, o não

pagamento de contribuições previdenciárias e FGTS, a redução de pessoal, a extinção de funções, a desorganização no trabalho, o desamparo a reivindicações, a redução da representação sindical (DIEESE, 2007, p. 63).

Na construção civil o panorama é semelhante. Embora nesse caso a terceirização seja uma realidade consolidada ao longo do tempo pelo uso da subempregada, a situação vem-se agravando e, não por coincidência, esse setor é o campeão em números de acidentes de trabalho.

A grande empresa que contrata os subempregados deixa a responsabilidade do pagamento dos custos sociais e o risco do passivo trabalhista para a terceira e estabelece o preço que dispõe a pagar pela etapa contratada do processo de produção. Isto, num mercado de concorrência acirrada como o da construção civil, força a contratada a encontrar saídas para reduzir seu preço.

Assim, num quadro em que a correlação de forças entre a empresa principal e as empresas terceiras é muito discrepante, devido ao fato de estas serem pequenas e pouco estruturadas, o que se vê são baixos investimentos em qualificação, em segurança e condições de trabalho, salários reduzidos e poucos benefícios, além de um número significativo de trabalhadores sem carteira profissional assinada. (DIEESE, 2007, p. 78).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o empregado terceirizado na construção civil está mais propenso a acidentes do trabalho pela conjugação de dois fatores: a terceirização das atividades mais perigosas pelas contratantes e a ausência de planos de prevenção bem elaborados pelas contratadas¹¹.

Por todo o exposto, depreende-se que a terceirização, mesmo quando há inserção formal do trabalhador no mercado de trabalho, é instrumento de precarização das relações trabalhistas. Não é à

11 Ver PVL, Bianca. Terceirizado está mais sujeito a acidente de trabalho, diz MTE. *Repórter Brasil*, São Paulo, 26 abr. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/04/terceirizado-esta-mais-sujeito-a-acidente-de-trabalho-diz-mte/>>. Acesso em: 25 maio 2014.

toa que em 2008 havia no TST 9.259 processos que pleiteavam o recebimento de valores da tomadora porque não foram obtidos da prestadora (ABDALA, 2008, p. 17).

Assim sendo, a contratação por meio de empresa interposta traz prejuízo à classe trabalhadora como um todo e não só aos terceirizados. A triangularização das relações laborais é um fenômeno que impacta negativamente o próprio trabalho, acarretando significativa redução de toda sorte de direitos e benefícios, fragilizando e cindindo os trabalhadores. Está, portanto, na contramão dos princípios de proteção do direito laboral e, por isso, deve ser admitida somente de modo excepcional, em hipóteses estritamente delimitadas.

4 Projeto de Lei n. 4.330/2004 e suas características

Ficou consignado no item anterior que, escusos sob o manto da inovação produtiva, os efeitos da terceirização para os trabalhadores são a precarização das relações de trabalho por meio de uma piora geral nas suas condições, com ampliação da jornada, redução de benefícios e salários, cisão de categorias, aumento do número de acidentes de trabalho, maior rotatividade no emprego e prejuízos à saúde do trabalhador.

Por se tratar de um tema atual e controverso, justifica-se uma intervenção legislativa que vise à proteção do trabalhador, em especial porque, a despeito da existência da Súmula n. 331 do TST, cada vez mais as empresas se valem da terceirização como forma de contratação de mão de obra. De acordo com Dau (2009, p. 173):

Apesar de decisões importantes consubstanciadas no Enunciado, ele tem sido insuficiente como mecanismo regulador dos processos de terceirização, que continua sendo utilizada em escala crescente, nas atividades principais das empresas, encobrendo relações de emprego, rebaixando direitos e precarizando as relações de trabalho. Ou seja, na prática, o Enunciado tem sido referência para julgar a terceirização ilícita como fato consumado, ao invés de impedi-la.

Há mais de um projeto de lei tramitando no Congresso Nacional visando à regulamentação da terceirização; todavia, o Projeto de Lei n. 4.330/2004, da autoria de Sandro Mabel, deputado pelo Partido do Movimento Democrático Brasileiro de Goiás (PMDB/GO), destacou-se por estar num estágio avançado de tramitação.

O PL 4.330/2004 foi apresentado em 20.10.2004, tendo sido aprovado pelo plenário em votação em turno único em 22.4.2015, seguindo-se a sua remessa para o Senado Federal.

A regulamentação aprovada pela Câmara é extremamente liberal, pois autoriza a terceirização em quaisquer atividades desenvolvidas pela empresa, atendendo aos anseios da classe empresária, que almeja a terceirização irrestrita. Por outro lado, não se vislumbram no projeto mecanismos de proteção suficientemente compensatórios ao trabalhador, em face da acentuada precarização das relações de trabalho que promoverá o alargamento das hipóteses permissivas de terceirização de serviços.

A licitude da terceirização no setor privado, hoje adstrita às hipóteses permitidas pela Súmula n. 331 do TST e pelas leis do trabalho temporário e da prestação de serviços de vigilância, adquiriria contornos muito mais profundos, pois a ela não haveria limites. Em contrapartida, o projeto não oferece mecanismos adequados para minimizar os impactos negativos da terceirização nas relações de trabalho.

A aprovação desse projeto de lei acabará com os limites até então fixados pela jurisprudência pátria à terceirização. A construção jurisprudencial em torno das hipóteses permissivas de terceirização, sedimentada na Súmula n. 331 do TST, pelo menos no que se refere à terceirização na atividade-fim, garante proteção ao trabalhador. Projeto dessa natureza implica necessariamente a fragilização das relações laborais, maximiza os impactos negativos da terceirização sobre o trabalhador e, conseqüentemente, fomenta a precarização dessas relações, indo de encontro aos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

É inegável que a Súmula n. 331 estabelece limites à terceirização, pelo menos no que se refere à impossibilidade de se delegar a atividade-fim da empresa. Ilustre-se que, em decisão recente, o TST a aplicou, ao julgar ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, determinando que a Elevadores Atlas Schindler S.A. contrate empregados próprios para a execução da montagem e instalação de elevadores, por se tratar de atividade-fim da empresa¹².

Diante dos graves danos aos trabalhadores, dezenove ministros do Tribunal Superior do Trabalho encaminharam, em 27.8.2013, documento à Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania (CCJC), apresentando ponderações sobre o projeto e expondo os malefícios para a classe trabalhadora e para o País caso haja a admissão generalizada da figura¹³.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), por meio de carta aberta destinada aos parlamentares, datada de 2.9.2013, também demonstrou as razões pelas quais a aprovação do projeto de lei trará prejuízo à sociedade, conclamando os parlamentares “comprometidos com as causas sociais” a sua rejeição e assim aduzindo:

O referido projeto de lei, a pretexto de regulamentar a terceirização no Brasil, na verdade expande essa prática ruinosa e precarizante para todas as atividades econômicas, com risco de causar sérios danos aos trabalhadores brasileiros, caso aprovado, pela ruptura da rede da proteção trabalhista que o constituinte consolidou em 1988. Entre os problemas do projeto estão a liberação da prática

12 TST, RR n. 178000-36.2003.5.01.0043, rel. min. Hugo Carlos Scheuermann, 1ª T., j. em 26.3.2014, *DEJT* de 15 abr. 2014.

13 Ver BEZERRA, Elton. Ministros do TST condenam PL da terceirização. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 3 set. 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-set-03/maioria-ministros-tst-condena-pl-libera-terceirizacao>>. Acesso em: 1º jun. 2015.

na atividade-fim da empresa, bem como a ausência da responsabilidade solidária do empregador de forma efetiva¹⁴.

A Comissão Nacional de Direitos Sociais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) apresentou nota técnica pela rejeição ao Projeto de Lei n. 4.330/2004, destacando:

Resta evidente que o PL 4.330 caminha em sentido contrário ao das conquistas democráticas recentes, ao precarizar o vínculo empregatício e retirar dos trabalhadores relevantes porções das garantias estipuladas pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição Federal, como também enfraquece os poderes de organização e negociação coletivas¹⁵.

No mesmo sentido, a Comissão Especial de Direito Sindical do Conselho Federal da OAB afirmou:

O PL 4.330/2004, que ora tramita na Comissão de Constituição Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados, e que dispõe sobre o contrato de prestação de serviços terceirizados e as relações de trabalho dele decorrentes, se aprovado, representará séria ruptura com os princípios constitucionais consolidados no Texto de 1988¹⁶.

O projeto original sofreu sucessivas emendas. No entanto, o texto aprovado pela Câmara dos Deputados mantém a essência do original, permitindo o uso indiscriminado da terceirização. Em sua essência o Projeto de Lei n. 4.330/2004 visa transformar em regra algo que deve ser exceção.

Para a melhor proteção jurídica do trabalhador, o ideal seria a conjugação de dois fatores: vedação a sua generalização e estabelecimento de mecanismos de controle sobre as hipóteses

14 Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra-na-midia/anamatra-divulga-carta-aberta-contra-pl-4-330-da-terceirizacao>>. Acesso em: 25 maio 2014.

15 Disponível em: <<http://www.oabrj.org.br/noticia/82465-conselho-federal-critica-pl-que-quer-expandir-terceirizacao>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

16 Disponível em: <<http://www.oab.org.br/noticia/28239/comissao-de-direito-sindical-rejeita-terceirizacao>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

permitidas, entre os quais, a responsabilidade solidária da tomadora de serviços e o enquadramento sindical pela categoria do tomador de serviços.

É histórica a luta dos trabalhadores pela melhoria das condições de trabalho e efetivação de direitos trabalhistas. A Constituição Federal de 1988 já tem mais de duas décadas, mas os trabalhadores brasileiros ainda lutam pela observância dos direitos nela assegurados. A eventual aprovação de tal projeto de lei enfraquece essa luta, dificultando ainda mais a consolidação dos direitos sociais no Brasil, ampliando o abismo que já existe entre as classes sociais e, indo de encontro aos fundamentos da República Federativa do Brasil, insertos no art. 1º da CF, em especial, a cidadania, a dignidade humana e o valor social do trabalho.

Além disso, tal aprovação ofenderia o art. 170 da Carta Constitucional porque o exercício de qualquer atividade econômica no Brasil deve se pautar na valorização do trabalho humano, na busca por uma existência digna, na função social da propriedade e na garantia do pleno emprego. Esses princípios gerais da ordem econômica limitam o direito à livre iniciativa e indicam que a busca pelo lucro não pode se sobrepor aos ditames de justiça social.

5 O Supremo Tribunal Federal e a terceirização

Foi mencionado neste artigo que a Súmula n. 331 do TST caracteriza como terceirização lícita a que não se relaciona à atividade-fim da empresa tomadora do serviço, reduzindo seu âmbito de incidência e controlando o seu uso, por se tratar de instrumento precarizante das relações trabalhistas. O julgamento no caso da Atlas-Schindler, mencionado no item anterior, demonstra que a súmula ainda é capaz de conter terceirizações que escancaradamente atropelam o Direito do Trabalho.

Outro caso que ilustra o caráter restritivo desse instrumento legal é a Ação Civil Pública n. 0121-2006-013-03-00, proposta

pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região em face de Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA), visando à condenação da ré, entre outras penalidades, à abstenção da contratação de terceiros para prestar serviços ligados à atividade-fim.

Segundo os fatos narrados na ação, a ré, tomadora do serviço, mantinha contrato com onze empresas terceirizadas, que intermediavam um total de 3.711 trabalhadores os quais executavam tarefas diretamente ligadas ao objeto social da tomadora, em ofensa à Súmula n. 331 do TST. Foi detectada, ainda, a precarização das condições de trabalho dos empregados das terceirizadas em comparação aos funcionários da tomadora. Tratou-se de um caso típico de terceirização da atividade-fim.

A ré foi condenada pela Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região nos exatos termos pedidos pelo MPT. Inconformada, interpôs recurso de revista, que não foi admitido. Foi interposto recurso extraordinário ao qual se negou seguimento. Desse modo, foi proposto agravo de instrumento, e os autos foram remetidos ao Supremo Tribunal Federal (STF), autuados sob o n. 713211, mas a ele se negou seguimento. A parte interpôs agravo regimental para a reconsideração da decisão que não deu seguimento ao recurso extraordinário, mas o STF negou provimento. Por fim, foram opostos embargos de declaração para suprimimento de omissão e, como consequência, conhecimento do recurso extraordinário. Aos embargos foi dado provimento para seguimento do recurso extraordinário¹⁷.

Não se pode negar que a Súmula n. 331 é fruto de um longo processo de amadurecimento sobre o tema na Justiça do Trabalho, mas os assentamentos jurisprudenciais que por anos consolidaram entendimento restritivo à terceirização, ao menos na Justiça do Trabalho, estão ameaçados não só pela inovação legislativa, mas também pelo possível resultado do julgamento do recurso extraor-

17 STF, ARE 713211 AgR/MG, rel. min. Luiz Fux, *DJe* de 15 abr. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4304602>>. Acesso em: 22 maio 2014.

dinário, no qual a repercussão geral foi reconhecida pelo plenário do Supremo Tribunal Federal em 16.5.2014¹⁸.

A tese adotada pela empresa é a de que a Súmula n. 331 ofenderia o princípio da livre iniciativa, pois não há norma impedindo a contratação de serviços em qualquer atividade, portanto, se a empresa não está impedida por lei de contratar serviços, seja na atividade-meio, seja na atividade-fim, a decisão fere o princípio da legalidade expresso no art. 5º, II, da CF. Segundo aduziu o ministro relator Luiz Fux em seu voto:

Assim, entrevejo ser de repercussão geral o debate de índole constitucional, sob a ótica do artigo 5º, inciso II, da CRFB, fundamento que foi prequestionado nos Embargos de Declaração de fls. 901-919, acerca dos parâmetros a serem observados para a identificação de que tarefas podem ser terceirizadas por empregadores, matéria central ventilada no Recurso Extraordinário interposto pela Embargante. É de se destacar que, na hipótese subjacente, a aferição da eventual ofensa ao artigo 5º, inciso II, da Constituição da República não demandará uma análise da legislação infraconstitucional, na medida em que a proibição judicial de contratação de mão-de-obra terceirizada não decorreu da análise de um texto legal específico, mas de uma compreensão pretoriana que almejou delimitar o princípio da legalidade no âmbito das relações trabalhistas. Assim, a análise do texto constitucional é direta, e não reflexa, a legitimar o manejo do Recurso Extraordinário¹⁹.

Numa análise superficial tal argumentação parece sedutora, mas, em razão de a terceirização implicar uma piora das condições de trabalho, trazendo prejuízos incalculáveis aos trabalhadores e à sociedade, ainda que não seja proibida, vai de encontro a outros princípios constitucionais como a dignidade humana, o valor social

18 STF, ARE 713211 AgR/MG, rel. min. Luiz Fux, *DJe* de 6 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4304602>>. Acesso em: 22 maio 2014.

19 STF, ARE 713211 AgR/MG, rel. min. Luiz Fux, *DJe* de 15 abr. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4304602>>. Acesso em: 22 maio 2014.

do trabalho e a redução das desigualdades sociais (CF, arts. 1º, III e IV, e 170, VII), e aos fundamentos do Direito do Trabalho.

O ordenamento jurídico trabalhista não se compatibiliza com a terceirização, portanto, sob sua ótica, ela só pode ser admitida como exceção, e assim é tratada, tanto que, para se permitir a triangularização das relações de trabalho, há lei que o faz expressamente (contrato temporário, serviços de vigilância) e hipóteses autorizadas pela jurisprudência.

Por outro lado, o fato de não haver proibição expressa da terceirização não significa que ela seja permitida. Trata-se de situação, segundo Delgado (2009, p. 437), “somente aparentemente não tratada pelos diplomas legais disponíveis”, cuja solução está na análise do conjunto de regras norteadoras da matéria. Seria impossível às leis proibirem todas as condutas; para isso existem os princípios, que são os fundamentos do ordenamento jurídico a nortear a realização de condutas numa direção compatível com o ordenamento jurídico.

Consequentemente, a terceirização irrestrita não pode ser admitida, pois implicaria o ferimento de toda a sistemática jurídico-constitucional que elege como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade humana, o valor social do trabalho e as próprias bases do Direito do Trabalho.

Por outro lado, a Constituição Federal traça limites claros à livre iniciativa ao pautar seu exercício pela valorização do trabalho humano, pela existência digna e pelos ditames de justiça social.

6 Conclusões

A empresa é um organismo econômico-social vivo, formado por capital e mão de obra, e, embora vise ao lucro, seus objetivos não podem estar totalmente dissociados de uma finalidade social, relacionada à valorização do trabalho humano e ao desenvolvimento da sociedade.

Classicamente a empresa contratava diretamente seus empregados e direcionava a sua atividade. Nas últimas décadas do século passado, novas formas de gestão e organização do trabalho impulsionaram o crescimento de outra forma de contratar trabalhadores, por meio de empresas interpostas, o que se denominou de terceirização.

Sob a ótica do princípio da legalidade, no Direito Brasileiro sempre se traçaram limites à terceirização. Na CLT só existe permissivo para terceirização na previsão da figura da subempregada. Leis excepcionais a autorizam para o trabalho temporário e os serviços de segurança e vigilância. Por sua vez, a jurisprudência, ampliando o permissivo legal, permitiu a contratação de serviços de limpeza e conservação e de serviços vinculados à atividade-meio da empresa, desde que não haja vínculo de subordinação e pessoalidade na sua prestação.

A excepcionalidade da terceirização se justifica por sua incompatibilidade com a estrutura normativa do Direito do Trabalho, que é protetiva e assim precisa ser, pois visa equilibrar a relação entre capital e trabalho, essencialmente desigual. Se a fragilidade do trabalhador se acentua nas relações de trabalho triangularizadas, na medida em que essa nova configuração jurídica favorece a sua precarização, retirando direitos, maximizando riscos à saúde do trabalhador e eliminando o sentimento gregário entre eles, a terceirização não pode ser uma modalidade de contratação aceita como regra.

Assim sendo, a terceirização atinge a dignidade do próprio trabalho, como valor essencial ao homem, e, portanto, seus limites encontram guarida no princípio da dignidade humana, no fundamento constitucional do valor social do trabalho, nos ditames de justiça social e nas garantias inerentes à relação de emprego previstas na Constituição da República e nas regras protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, em sua essência, o Projeto de Lei n. 4.330/2004 visa transformar em regra algo que, à luz do direito constitucional do trabalho, deve ser exceção: a forma triangularizada de contratação.

A terceirização representa uma ameaça real ao trabalhador, pois, escondida sob o manto do discurso da inovação e da especialização, está uma estratégia de fragilização da classe trabalhadora como um todo, por meio da redução dos coletivos de trabalhadores, em razão das regras do enquadramento sindical, das transferências de responsabilidades trabalhistas para outras empresas e da redução de postos de trabalho.

A Súmula n. 331 do TST, ao restringir a terceirização, tentou preservar o núcleo fundamental mínimo dos direitos fundamentais sociais. Qualquer atuação, seja por decisão judicial, seja por lei, que amplie em demasia ou libere totalmente a terceirização se prestará a legitimar e facilitar a adoção de mecanismo de precarização das relações laborais em ofensa àqueles direitos.

Por outro lado, nem o exercício da livre iniciativa, que deve se pautar na valorização do trabalho humano, na promoção de existência digna e pelos ditames de justiça social, poderia justificar, em atenção a esses limites, a liberação da terceirização.

Embora tal projeto atenda aos interesses de parcela da classe empresarial que busca incessantemente lucro sem se atentar que também é fundamento da ordem econômica a valorização do trabalho humano, a sua implementação representará uma *capitis diminutio* à classe trabalhadora, ofensa à Constituição Federal e à Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que é prejudicial aos direitos e princípios constitucionais e legais assegurados.

Atentos à contrariedade do projeto de lei às conquistas sociais dos trabalhadores, a comunidade jurídica e os sindicatos têm-se manifestado contrariamente à sua aprovação.

Cabe aos congressistas e ao Poder Judiciário refletir sobre o tema na perspectiva de até que ponto a livre iniciativa e a liberdade de contratar, bandeiras que se levantam em favor da terceirização, justificam a precarização do trabalho humano.

O ordenamento jurídico trabalhista deve sempre observar que o trabalho é essencial ao ser humano, pois somente por meio dele

é possível colher os frutos de uma vida digna, e, assim sendo, a condição básica de validade da produção legislativa em matéria trabalhista é a preservação de seu valor social.

Referências

ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 74, n. 4, p. 17-25, out./dez. 2008.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Terceirização e relações de gênero. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Orgs.). *Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização das relações de trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: AnnaBlume, 2009. p. 129-148.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BUTKA, Sérgio. Terceirização total é atraso. *Força Sindical do Paraná*, Curitiba, 24 set. 2013. Disponível em: <<http://www.fsindical.com.br/?p=5430>>. Acesso em: 31 mar. 2014.

DAU, Denise Motta. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho. In: _____; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Orgs.). *Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização das relações de trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: AnnaBlume, 2009. p. 167-186.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIEESE. *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. Convênio SE/MTE n. 04/2003–DIEESE. São Paulo: 2007.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Tese (Doutorado) – Departamento de Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 1995.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. amp. e atual. São Paulo: Método, 2008.

LORENTZ, Lutiana Nacur; NEVES, Rubia Carneiro. Terceirização feita pelas organizações empresariais de vigilância e segurança: aspectos trabalhistas, empresariais e a súmula n. 331, V, do TST. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XXI, n. 43, p. 71-101, mar. 2012.

MAGNO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. Parte geral. 4. ed. São Paulo: Ltr, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 13. ed. revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 2014.

OPERÁRIO morre na arena pantanal. *Jornal do Brasil*, 8 maio 2014. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/pais/noticias/2014/05/08/operario-morre-na-arena-pantanal/>>. Acesso em: 24 maio 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Anexo aprovado na 26^a Reunião da Conferência. Filadélfia, 1944. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/document>>. Acesso em: 20 maio 2014.

SANCHES, Ana Tércia. Terceirização no sistema financeiro. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Orgs.). *Terceirização no Brasil*. Do discurso da inovação à precarização das relações de trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: AnnaBlume, 2009. p. 254-257.

SCHMIDT, Paulo Luiz. Terceirização é o agenciamento do trabalho humano. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 19 set. 2013. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2013-set-19/paulo-schmidt-terceirizacao-agenciamento-trabalho-humano>>. Acesso em: 19 set. 2013.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. PT, Anamatra e OAB fecham posição contra o PL 4.330. Disponível em: <<http://www.sintfub.org.br/joomla/index.php/noticias/313-pt-anamatra-e-oab-fecham-posicao-contr-o-pl-4330.html>>. Acesso em: 25 maio 2014.

SINDIPETRO PARANÁ E SANTA CATARINA. Ministros do TST condenam o PL 4330 e a mídia silencia. Disponível em: <<http://www.sindipetroprsc.org.br/site/index.php/noticias/item/1833-ministros-do-tst-condenam-o-pl-4330-e-a-m%C3%ADdia-silencia>>. Acesso em: 18 set. 2013.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. *Terceirização e reestruturação produtiva*. São Paulo: Ltr, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 54, p. 141-156, jan./jun. 2009.

_____. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 1, p. 54-84, jan./mar. 2011.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho*. Terceirização e precarização. 2. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2012.