

## A VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE EM FACE DA AUSÊNCIA DE UM MARCO LEGAL PARA A TERCEIRIZAÇÃO

Ailsa Costa de Oliveira\*

Maria dos Remédios Fontes Silva\*

### RESUMO

O propósito deste artigo é demonstrar que o trabalho terceirizado, nos moldes hodiernamente praticados, contribui para a violação do princípio da igualdade. Busca-se, inicialmente, mostrar que a ausência de uma legislação específica manteve aberto o caminho para a multiplicação das empresas terceirizadas que, inseridas num contexto maior de redução de custos, potencializa os mecanismos de precarização do trabalho. Demonstra-se que os trabalhadores terceirizados recebem salários inferiores aos seus paradigmas diretamente contratados, visto que a empresa terceirizada recebe uma parcela inferior do valor que seria gasto pela tomadora para manter empregados diretamente contratados, modelo que segue a lógica da reestruturação produtiva. Por fim, os conflitos de interesses entre empresa terceirizada e a tomadora de serviços acarretam no advento do fenômeno das múltiplas subordinações. Nesse sentido, o trabalhador passa a ter que administrar interesses conflituosos, tornando-se um alvo fácil para as mais diversas formas de assédios e de pressões, fator que resulta numa contaminação expressiva do meio-ambiente de trabalho.

**Palavras-chaves:** Trabalho. Terceirização. Princípio da igualdade.

### THE VIOLATION OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY CONCERNING THE ABSENCE OF A SPECIFIC LEGISLATION FOR THE OUTSOURCING

---

\* Mestre em Direito pela UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Constitucional. Advogado.

\* Doutora em Direitos Humanos pela Université Catholique de LYON – França – França. Pós-Doutorado pela Université Lumière LYON II – France. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

## ABSTRACT

The purpose of this paper is to demonstrate that the outsourced work, in the way it is practiced nowadays, contributes to the violation of the principle of equality. At first, there is an attempt to present that the absence of specific legislation led the way to the multiplication of outsourced companies which, by inserting a context of cost reduction, enhances the mechanisms of precarization at work. It is shown that the outsourced workers receive lower wages than their paradigms directly contracted since the outsourced company receives a lower portion of the value that would be spent by the receiver of services to keep employees directly contracted - model that follows the logic of the productive restructure. Finally, the conflicts of interest between the outsourced company and the receiver of services cause what it is called the phenomenon of the multiple subordinations. Due to that, the employee shall have to manage conflictual interests, becoming themselves an easy target for many forms of harassment and pressures - a factor that results in significant contamination of the work environment.

**Keywords:** Work; Outsourcing; Principle of equality.

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização ganhou enorme força nas duas últimas décadas do século passado, acompanhando o novo cenário do mundo do trabalho. Trata-se de um fenômeno inserido dentro dos processos de reestruturação produtiva que, obviamente, preocupa-se única e exclusivamente com aspectos gerenciais das empresas, visando uma maior lucratividade.

Essa nova perspectiva gerencial foi um dos fatores que fez surgir, crescer e se desenvolver com notável rapidez as empresas de trabalho terceirizado. Outro fator decisivo para o crescimento das empresas terceirizadas foi a ausência de um marco legal capaz de posicionar o trabalhador terceirizado em igualdade de condições com seu paradigma

diretamente contratado. Em resposta a omissão estatal, o TST editou a Súmula nº 331, como forma de tentar minimizar os prejuízos que os trabalhadores estavam acumulando em face da inexistência de outros mecanismos legais protetores.

É facilmente perceptível que com a terceirização, estava criada uma subclasse de trabalhadores, destinada unicamente a atender os objetivos traçados pelo capital. Desse modo, o trabalhador terceirizado é submetido, dolosamente, a condições de exponencial precarização. Tal precarização manifesta-se sob a forma de desvalorização salarial, de degradação do ambiente de trabalho e do aumento da intensidade do trabalho, além de outras que contribuem sobremaneira para elevar o sentimento de desigualdade entre os trabalhadores terceirizados e seus paradigmas diretamente contratados.

Como forma de ampliar a discussão sobre este tema, ocupa-se o presente estudo de posicionar o trabalho terceirizado na contemporaneidade, demonstrando que a evolução da terceirização ao largo da regulação estatal resultou num verdadeiro esfacelamento de direitos dos trabalhadores terceirizados, rompendo com critérios basilares de igualdade.

Essa permissividade estatal admitindo tratamento diferenciado, além de criar essa subcategoria de trabalhadores potencialmente precarizada, está em rota de colisão com um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, qual seja, a diminuição das desigualdades sociais, conforme albergado no art. 3º, III.

Por fim, os fatores de desigualação são apresentados na parte final do artigo por meio de dois exemplos que caracterizam a grande maioria das relações de emprego terceirizadas: o primeiro versa sobre a diferenciação salarial e o segundo sobre as múltiplas subordinações que os processos de terceirização submetem ao trabalhador terceirizado.

## **2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização foge ao modelo tradicional da bilateralidade das contratações, pois faz surgir uma terceira figura dentro da relação de emprego. Desse modo, continuam presentes os critérios que caracterizam as relações empregatícias, porém com a inclusão de uma figura conhecida como empresa terceirizante, encarregada de contratar o trabalhador para a prestação de atividade profissional para outra, conhecida como tomadora de serviços. Alice Monteiro de Barros conceitua a terceirização como um fenômeno que “consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à

sua atividade principal”.<sup>1</sup> Gabriela Neves Delgado discorre sobre a diferença entre a clássica relação bilateral de emprego e este novo modelo trilateral da seguinte forma:

Enquanto no modelo clássico o empregado presta serviços de natureza econômico-material, diretamente ao empregador, pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, com o qual possui vínculo empregatício (art. 2º, *caput*, CLT), na relação trilateral terceirizante o empregado presta serviços a um tomador, apesar de não ser seu empregado efetivo. A relação de emprego é estabelecida com outro sujeito, a empresa interveniente ou fornecedora.<sup>2</sup>

Maurício Godinho Delgado entende que este modelo de contratação não deveria ser estabelecido como regra no mundo das relações formais de trabalho. Desse modo, por afastar-se radicalmente do modelo tradicional de contratação cuja característica permite uma maior proteção legal do trabalhador, é recomendável que tal contratação seja realizada apenas em situações de caráter excepcional. Eis as palavras do autor:

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.

Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência trabalhista, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho.<sup>3</sup>

A terceirização consagra, portanto, dentro do Direito de Trabalho, um novo paradigma de contratação, pois fez surgir à figura da empresa terceirizante, criada para contratar profissionais que irão desenvolver atividades profissionais para a empresa tomadora de serviços.

<sup>1</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2010, p. 452.

<sup>2</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003, p. 139.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 407-408.

### 3 HIPÓTESES E REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA CLASSIFICAR UMA TERCEIRIZAÇÃO COMO LÍCITA OU ILÍCITA

Nem todas as formas de trabalho terceirizado estão inseridas dentro dos preceitos legais. É importante ressaltar que inexistente uma legislação específica sobre o tema que discipline estas atividades. É uma situação preocupante, mormente quando se percebe que quanto mais flexível à norma, maior a probabilidade dos empregadores adentrarem no sombrio terreno das ilegalidades e dos abusos, aproveitando-se da potencial hipossuficiência do trabalhador.

A distinção entre terceirização lícita e ilícita não é tarefa fácil, desta forma, questões deste tipo estão fadadas a terminarem na Justiça do Trabalho, órgão que terá de resolver o problema. De acordo com Mauricio Godinho Delgado as hipóteses lícitas de terceirização podem ser agrupadas em quatro grupos decorrentes da interpretação da Súmula 331<sup>4</sup> do TST. Desse modo, compõem estes grandes grupos:

Em primeiro lugar, *situações empresariais que autorizem contratações de trabalho temporário* (Súmula 331, I). [...]

Em segundo lugar, “atividades de vigilância”, regidas pela Lei n. 7.102/83 (Súmula 331, III, *ab initio*). [...]

---

<sup>4</sup> 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 n.º 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 n.º 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.

Disponível em: <[http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro\\_Jurisprud/livro\\_html\\_atual.html](http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html)>. Acesso em 2 de agosto de 2011.

O terceiro grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita é o que envolve *atividades de conservação e limpeza* (Súmula 331, III). [...]

O quarto grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita diz respeito a *serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador*.<sup>5</sup>

A relação de emprego direta é percebida quando o poder de direção é utilizado pelo terceirizante, direcionando e comandando diretamente as atividades dos profissionais da terceirizada.

Surge então a necessidade de conceituar atividade-fim e atividade-meio. Entre outros conceitos semelhantes, “atividades-meio podem ser definidas como aquelas cuja finalidade é o apoio, a instrumentalidade do processo de produção de bens ou serviços”.<sup>6</sup> Atividade-fim pode ser entendida como aquela inerente ao objetivo final de uma atividade empresarial, ou seja, a entrega de um produto ou serviço. Este tipo de atividade, em regra, não pode ser terceirizada, constituindo ilegalidade. Mauricio Godinho Delgado diferencia estas duas situações por meio da seguinte lição:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas pela Lei n. 5.645, de 1970: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 416-417.

<sup>6</sup> SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 132.

empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).<sup>7</sup>

Karen Artur transcreve em seu trabalho o posicionamento do Ministro Rider de Brito do TST exatamente sobre a flexibilidade tolerada no caso da indústria automobilística:

A terceirização, no meu ponto de vista, é absolutamente inevitável. O que precisa é as partes sentarem para discutirem cada caso, se justifica ou não justifica. O que chega aqui a respeito da terceirização é a rai da miúda, é o varejismo. Mas não chega aqui a terceirização mor que é das montadoras de automóveis. As montadoras de automóveis quase que passaram a ser um nome só lá dentro. Pelo que ouço dizer, existe um monte de empresas trabalhando, cada uma em sua especialização, em seu setor, porque a coisa evolui neste sentido. E a senhora não ouve falar, eu não tenho notícias de ações trabalhistas contra isso. Significa que as partes estão satisfeitas com essas relações que estão se desenvolvendo. Porque se elas não vêm a juízo é porque está bem para elas.<sup>8</sup>

Não necessariamente quem está insatisfeito recorre a Justiça do Trabalho. Ademais, trata-se de questão de natureza empresarial, onde o trabalhador individualmente pouco pode fazer. Fazendo-se uma reflexão sobre o posicionamento supracitado, é bem possível que coubesse a abertura de Inquérito Civil pelo Ministério Público do Trabalho.

Ainda segundo a autora, existem vozes contrárias a uma suposta ampliação da terceirização e exemplifica com as falas dos Ministros Francisco Fausto e Vantuil Abdala. Nesse sentido, “a possibilidade divulgada de ampliar a tercerização para atividades fim via jurisprudência foi barrada por pressões sindicais e por um possível consenso entre os ministros de que os limites para essa ampliação devem ser estabelecidos legalmente.”<sup>9</sup>

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 418.

<sup>8</sup> ARTUR, Karen. **O TST Frente à Terceirização**. São Carlos: EduFSCar, 2007, p. 117

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 118.

#### 4 VIOLAÇÕES AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE PELA AUSÊNCIA DE UM MARCO LEGAL EFICAZ PARA O TRABALHO TERCEIRIZADO

Uma vez entendidas quais são as hipóteses legais onde a terceirização é aceitável no ordenamento jurídico pátrio, é preciso que seja analisado se os trabalhadores submetidos ao regime de trabalho terceirizado gozam do mesmo *status* jurídico e social dos trabalhadores diretamente contratados, mormente dentro do cenário hodierno das terceirizações.

*Ab initio*, Existe um rol bastante amplo de normas de natureza constitucional cujo conteúdo guarda relação estreita com o princípio da igualdade. A norma aparece em posição de destaque no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, garantindo “igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.”

Visando a isonomia entre os trabalhadores e a preservação de condições dignas de trabalho, foram criados dispositivos constitucionais destinados a este fim. Destarte, o art. 7º, incisos XXX, XXXII e XXXIV<sup>10</sup>, expressam normas que carregam o conteúdo axiológico do princípio da igualdade. Trata-se, portanto, de estabelecer uma sensação de justiça social no campo das relações de trabalho. Nesse ponto é cabível expor o pensamento de Canotilho, quando trata do assunto ao analisar o princípio da igualdade na Constituição portuguesa:

O princípio da igualdade é não apenas um princípio de Estado de direito mas também um princípio de Estado social. Independente do problema da distinção entre “igualdade fática” e “igualdade jurídica” e dos problemas económicos e políticos ligados à primeira (ex: políticas e teorias de distribuição e redistribuição de rendimentos), o princípio da igualdade pode e deve considerar-se um princípio de justiça social.<sup>11</sup>

O conceito de igualdade material surgiu de uma evolução da ideia de igualdade sob o prisma formal. Desse modo, é papel do Estado estabelecer mecanismos legais que permitam a todos o gozo dos mesmos direitos e deveres. Nas palavras de Yara Gurgel: “A igualdade

<sup>10</sup> Os incisos do art. 7º citados possuem o seguinte conteúdo legal:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

<sup>11</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes. “**Direito Constitucional e Teoria da Constituição**”. 7. ed., Coimbra (Portugal): Livraria Almedina, 2003, p. 430.

material assume o fundamental papel de conduzir o Estado Social de Direito para a promoção do bem-estar comum, à medida que atenua as desigualdades sociais.”<sup>12</sup>

No caso da terceirização, o abismo existente entre a proteção da relação do empregado terceirizado e de seu paradigma diretamente contratado é enorme, porquanto existem projetos de lei tramitando lentamente no Congresso Nacional cujo objetivo é estabelecer critérios igualitários para trabalhadores terceirizados e diretamente contratados.

A edição de medidas estatais que visem estabelecer a equidade entre trabalhadores terceirizados e seus paradigmas, assim como a criação de um marco legal específico de proteção aos trabalhadores terceirizados está em perfeita sintonia com a dimensão material do princípio da igualdade, pois cabe ao Estado promover a justiça social. Nas palavras de Guilherme Machado Dray:

Tratando-se de medidas que têm em vista a promoção de uma igualdade substancial, ou a atenuação de desigualdades sociais, elas não fogem ao sentido amplo do princípio da igualdade perante a lei, entendido como igualdade de oportunidades em sentido material, pelo que aparentemente não suscitam problemas à luz deste princípio geral de direito. Se, ao legislar, o legislador discrimina positivamente em favor de categorias ou grupos de pessoas vulneráveis e debilitadas, e se o faz, cumulativamente, com o objectivo de promover uma igualdade de oportunidade material, real e efectiva, a sua actuação permanece totalmente conforme ao princípio geral da igualdade.<sup>13</sup>

A edição de uma medida legislativa de proteção específica aos trabalhadores terceirizados teria o objetivo de restabelecer condições de igualdade entre terceirizados. Isso é possível pela característica do Direito do Trabalho em estabelecer padrões normativos capazes de consolidar mecanismos mínimos de proteção. Américo Plá Rodríguez expõe o tema com as seguintes palavras:

É essência do Direito do Trabalho ser composto de normas que estabelecem o nível mínimo de proteção. Isto revela que pode haver diversos níveis de

<sup>12</sup> GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação: Sua Aplicação às Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 47.

<sup>13</sup> DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999, p. 94.

proteção, que não há um degrau único nem uma linha única, mas graus diversos que podem estabelecer proteções mais amplas ou mais generosas ou mais vigorosas.<sup>14</sup>

Observa-se que a omissão estatal com relação à edição de um marco legal específico concernente ao trabalho terceirizado, acarretou no crescimento desordenado de empresas terceirizadas, muitas delas criadas para fins específicos, descompromissadas com os critérios basilares de respeito à função social que qualquer sociedade empresaria deve carregar, mormente no que tange ao respeito dos direitos juslaborais. A Súmula n° 331 foi editada como uma resposta do Poder Judiciário para a longa omissão legislativa.

A falta de lei regulamentando o setor não inibiu o seu desenvolvimento. E foi esse crescimento desregulamentado do setor que possibilitou o aparecimento de muitas empresas desorganizadas e frágeis contratando com as empresas tomadoras, às vezes (e não raramente) descuidadas que, em grande medida, permitiram o aparecimento de empresas sem idoneidade financeira e administrativa para suportar as obrigações contratuais com seus empregados e com os tomadores dos serviços; muitas delas desaparecendo subitamente, prejudicando um grande número de empregados e resultando em muitas demandas, circunstâncias que levaram a Justiça do Trabalho a reconhecer a responsabilidade subsidiária das tomadoras dos serviços pelas obrigações trabalhistas das prestadoras e, à mingua de uma legislação específica, Tribunal Superior do Trabalho viu-se na contingência de efinir algumas regras na jurisprudência para nortear as relações contratuais e trabalhistas do setor.<sup>15</sup>

A Súmula n° 331 socorreu o trabalhador terceirizado e foi se ajustando, na medida em que as empresas foram encontrando mecanismos de aumentar os lucros, reduzindo custos na mão-de-obra contratada pelas empresas terceirizadas. Porém, o problema da terceirização assumiu dimensões tão complexas que tal Súmula, por si só, não está respondendo adequadamente a toda a gama de problemas que têm se avolumado nas últimas décadas. Portanto, mais uma vez é importante ressaltar que o setor precisa ser urgentemente regulado

<sup>14</sup> RODRIGUEZ, Américo plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr. 2000, p. 444.

<sup>15</sup> PEREIRA, João Batista Brito. **A Terceirização, a Lei e a Súmula n° 331 do TST**. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra et al (orgs.). *A Efetividade do Direito e do Processo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 69.

por uma legislação específica cujo fito seja igualar de maneira eficaz os terceirizados com os diretamente contratados.

Uma vez consolidado o entendimento de que existe uma diferenciação não justificável de tratamento entre trabalhadores terceirizados e seus paradigmas diretamente contratados, mormente pela ausência de um marco legal eficaz, é preciso analisar pormenorizadamente em quais momentos essas diferenciações aparecem com maior nitidez, desafio que será enfrentado nas próximas linhas do presente estudo.

## 5 ALGUNS FATORES DE DESIGUALDADE

O fenômeno da terceirização provoca a existência de diversos fatores de desigualação entre os trabalhadores terceirizados e os demais diretamente contratados. Tais situações surgem em face das consequências nefastas que a ausência de regulação supracitada acarretam. Nesse sentido, Guilherme Augusto Caputo Bastos aponta que:

Como consequência direta do processo de terceirização, a precarização das condições de trabalho, consubstanciada na subtração de direitos dos terceirizados, na fragmentação da classe trabalhadora e na criação de uma subcategoria de empregados. Indica-se bastante a existência de tratamento diferenciado, dentro da mesma empresa, entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados.<sup>16</sup>

Ante o exposto, é de bom alvitre ilustrar o problema da discriminação dos trabalhadores terceirizados perante seus paradigmas diretamente contratados por meio de dois exemplos.

### 5.1 A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DOS TERCEIRIZADOS

Uma análise pormenorizada da lógica que rege os contratos de terceirização é capaz de fazer com que se conclua facilmente que, diante do modelo atual, exceto em situações de

---

<sup>16</sup> BASTOS. Guilherme Augusto Caputo. **Terceirização – Aspectos polêmicos**. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra et al (orgs..). *A Efetividade do Direito e do Processo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 92.

especial excepcionalidade, o trabalhador terceirizado recebe uma remuneração inferior ao seu paradigma diretamente contratado.

Quando uma empresa tomadora decide estabelecer um contrato de terceirização, percebe-se que o objetivo central é transferir para a empresa terceirizante custos de produção antes variáveis por um valor contratual fixo. De fato, a busca por este mecanismo de reestruturação produtiva visa estabelecer um meio de reduzir custos e, conseqüentemente, aumentar lucros.

Destarte, a empresa terceirizante assume as atividades pactuadas, por um valor contratual inferior àquele que a tomadora gastaria mantendo diretamente os trabalhadores, porém como toda sociedade empresária, a empresa terceirizada também é criada visando o lucro.

Conclui-se, portanto, que para manter toda uma estrutura empresarial que vise à manutenção da qualidade dos serviços terceirizados prestados com lucro, é preciso que alguém pague a conta. Invariavelmente o trabalhador terceirizado arca com o ônus da reestruturação produtiva, por meio das mais diversas formas de precarização do trabalho e auferindo salários menores.

Julio Bernardo do Carmo reforça a constatação de que existe uma diferenciação remuneratória entre um trabalhador diretamente contratado e um terceirizado que exerce as mesmas funções. Para o autor esta situação representa invariavelmente um mecanismo de quebra de isonomia. Esclarece o autor:

A generalização irrestrita da terceirização, fora do âmbito específico da Lei nº 6.019/74, ou seja, quando é feita mediante um contrato de prestação de serviços entre a empresa fornecedora e a empresa tomadora, torna possível, por não ter sido ainda regulamentada tal instituto jurídico no Brasil, o vilipêndio ao princípio protetor da isonomia salarial, porque mesmo executando o mesmo labor do empregado da tomadora, o trabalhador da empresa fornecedora auferia salários bem inferiores, a par de ser alijado das melhores condições de trabalho existentes na empresa tomadora, geralmente estratificadas em acordos e convenções coletivas de trabalho e mesmo em sentenças normativas, situação insuportável, máxime quando presente a

personalidade e a subordinação direta às ordens e diretrizes da empresa beneficiária da prestação de serviços.<sup>17</sup>

Zéu Palmeira Sobrinho analisou dados de 379 ações judiciais resultantes de trabalhadores terceirizados oriundos de empresas terceirizadas do setor petrolífero. Compilando os dados, o autor chegou a seguinte constatação:

Em pouco mais de 80% dos casos, as empresas são devedoras em relação às verbas devidas por ocasião da rescisão, tais como aviso prévio, FGTS + 40%, férias e 13º salários vencidos. A inadimplência, nesse caso, é uma forma de a empresa apropriar-se, provisória ou definitivamente, daquilo que originalmente deveria ser destinado para remunerar o trabalho despendido pelo empregador.<sup>18</sup>

Percebe-se, portanto, que tais empresas têm como prática inadimplir suas obrigações trabalhistas, postergando o pagamento de verbas e direitos dos mais diversos a negociações na Justiça do Trabalho, o que nem sempre ocorre, pois nem todos os trabalhadores recorrem ao Judiciário pelas mais deferentes razões. Zéu Palmeira arremata o raciocínio com as seguintes reflexões:

A inadimplência tornou-se, portanto, um “bom negócio” para as empresas à medida que estas utilizaram a alternativa de barganhar com o trabalhador. Este, por outro lado, para não ser obrigado a ver a sua ação judicial perambular por anos pelos tribunais, “aceita” – na maioria dos casos – valor aquém do que lhe é devido. Além desse prejuízo, o trabalhador tem que arcar com o pagamento das despesas em relação ao advogado. Não sem razão, as negociações na Justiça do Trabalho se transformam num grande negócio para as empresas, haja vista que a disputa judicial lhes favorece mais do que uma instituição financeira, pois se esta lhes cobra com juros e correção, no conflito trabalhista os empregados costumam pagar tardiamente e, quando há

<sup>17</sup> CARMO, Júlio Bernardo do. **Terceirização Ilícita no Âmbito das Empresas de Telecomunicações e a Liminar Concedida na Reclamação STF Nº 10.132-Paraná.** In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 77 - n. 1, jan. a mar, 2011, p. 26-27

<sup>18</sup> PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e Reestruturação Produtiva.** São Paulo: LTr, 2008, p. 157.

acordo judicial, não raro expurgam parte da correção monetária incidente sobre a dívida e obtêm um considerável desconto.<sup>19</sup>

Outra categoria que ilustra a falta de proteção dos trabalhadores terceirizados está no setor bancário. Os trabalhadores que exercem atividades terceirizadas no sistema bancário são vítimas de diversas formas de discriminação. No que tange a esfera salarial, os trabalhadores terceirizados do setor bancário não fogem a regra da grande maioria dos demais setores de atividade, ou seja, são geralmente menores. Luciano Athayde Chaves expõe o problema com as seguintes palavras:

Os trabalhadores terceirizados não detêm, em princípio, a condição de bancários, o que lhes retira, pelo menos em tese, a proteção das normas da Consolidação das Leis do Trabalho aplicáveis aos empregados do setor (artigos 224 e 226), como, por exemplo, a garantia da jornada de seis horas, além da garantia de aplicação das normas coletivas aplicáveis aos bancários. Também o nível salarial praticado pelas empresas terceirizadas difere daquele inerente ao setor bancário e é, geralmente, inferior aos salários pagos à categoria bancária.<sup>20</sup>

Em atividades de natureza bastante diversa, é possível perceber a precarização do trabalho em suas múltiplas faces. Com o aumento da inadimplência no caso da terceirização do setor petrolífero e o aumento da intensidade do trabalho, acompanhado de uma menor remuneração no setor bancário, é possível se chegar à conclusão de que o trabalhador terceirizado é vítima de um processo perverso de desvalorização de sua força de trabalho.

## 5.2 AS MÚLTIPLAS SUBORDINAÇÕES DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

Muitas vezes a empresa terceirizada estabelece metas e objetivos para seu funcionário que entram em conflito com a tomadora de serviços. Também podem surgir conflitos entre as empresas contratante e contratada, mormente sobre o escopo e o limite de atuação do trabalhador terceirizado na execução das tarefas.

<sup>19</sup> Ibidem, p. 158

<sup>20</sup> CHAVES, Luciano Athayde. **Trabalho Tecnologia e Ação Sindical: A Condição Operária no Panorama da Acumulação Flexível**. São Paulo: Annablume, 2005, p. 69.

É nesse momento que entram em rota de colisão as múltiplas chefias cujos objetivos também passam a ser diferentes, surgindo então mais uma situação peculiar do trabalhador terceirizado, qual seja, a administração dos interesses das múltiplas chefias. Esta situação contamina o ambiente de trabalho, pois no exercício do labor, o trabalhador terceirizado deve atender aos interesses da empresa terceirizada que o contrata e, ao mesmo tempo, também precisa agradar ao responsável da tomadora.

O trabalhador terceirizado tem a clara percepção de que seu emprego não depende apenas de satisfazer adequadamente a empresa que o contrata diretamente, de modo que a manutenção de seu posto de trabalho passa, necessariamente, pelo atendimento da chefia e, até mesmo, pela aprovação de outros funcionários diretamente contratados, não raro exercendo a mesma função que o terceirizado.

Os teleoperadores constituem uma categoria profissional onde frequentemente verifica-se a existência de múltiplos controles. A intensidade do controle destes operários tem ultrapassado a esfera da terceirizada que assume os serviços. Foram desenvolvidos mecanismos tecnológicos de controle, onde o contratante do serviço pode acompanhar detalhadamente o desenvolvimento das atividades dos funcionários das terceirizadas. Esse é o típico exemplo da dupla pressão sofrida pelo trabalhador terceirizado, ou seja, além das cobranças existentes dentro da relação de emprego direta, resta ao trabalhador suportar a amplificação da intensidade do trabalho em face da interferência da empresa contratante. Em suma, com um único salário, o trabalhador deve atender e satisfazer a interesses que, muitas vezes, estão fora de sintonia.

Selma Venco pesquisou algumas empresas de *call center* e constatou, *in loco*, este tipo de situação. Eis o relato da autora:

Se supervisor e tecnologia podem ser considerados como elementos internos da empresa, há ainda outros, contudo, externos a elas. No caso das companhias pesquisadas, por serem caracterizadamente terceirizadas de serviços, observa-se também a presença da contratante no controle dos trabalhadores. Em uma delas há um espaço especial destinado às contratantes, aparelhados com fones de monitoração, que possibilitam interferir nos atendimentos, a par da interferência dos supervisores, exigindo do teleoperador atenção redobrada e realização de multitarefas, a saber: digitação de dados, atendimento ao supervisor, escuta, resposta e argumentação ao cliente e, ainda, atenção à empresa contratante. Na outra

companhia analisada, há a disponibilização de todos os relatórios de produtividade para os clientes pela internet, o que lhes faculta consultas aos índices de vendas do seu produto a qualquer hora do dia, de qualquer lugar. Todavia, há também uma inovação de maior impacto e fator de destaque para a competitividade da empresa: a monitoração *on-line*, que permite ao cliente externo (empresa contratante) ouvir de qualquer parte do mundo os últimos cinquenta contatos realizados por tipo de operação, segmentados por *status* – ligações que efetuaram vendas, ligações em que os clientes declararam já possuir o produto oferecido, por exemplo, outro cartão de crédito e, também, aquelas em que eles se recusam a conversar. De acordo com a empresa, essa tecnologia não está disponível em países desenvolvidos – caracteriza-se, assim, o Brasil como pioneiro em procedimentos técnicos para *call Center*.<sup>21</sup>

Conforme exposto, os teleoperadores constituem uma classe de trabalhadores extremamente precarizada. Nesses processos de reestruturação empresarial e na falta de regulamentação e fiscalização das profissões, surge o vácuo legal que permite não só a terceirização, *de per se*, pernicioso à classe trabalhadora, mas a terceirização amplificada de virulência, constatada no caso destes trabalhadores de *call centers*, sobretudo através da desmotivação com a carreira e com o sofrimento trazido quando adquirem doenças físicas e psicológicas oriundas da exposição a tais condições.

## 6 CONCLUSÕES

Dentro da reestruturação produtiva, exsurge a terceirização como um modelo que visa reduzir os custos de produção, por meio da transferência das atividades-meio para as empresas terceirizadas. De maneira geral, o conceito de atividade-fim e atividade-meio é muito complexo e mutável, mormente pela mudança da dinâmica empresarial. Por isso, enquanto não se pune adequadamente as terceirizações ilícitas, é preciso que sejam criados mecanismos de proteção destinados aos trabalhadores terceirizados, independente da

---

<sup>21</sup> VENCO. Selma. **Centrais de Teleatividades: O Surgimento dos Colarinhos Furta-cores**. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). *Infoproletários: Degradação Real do Trabalho Virtual*. São Paulo: Boitempo, p. 156-157.

classificação que a atividade tenha antes ou depois, uma vez que o processo de terceirização parece não ter mais retorno.

Fazendo-se uma análise comparativa entre as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores terceirizados e aos seus paradigmas diretamente contratados, é possível perceber inúmeras violações ao princípio da igualdade. Tais violações decorrem principalmente em função da ausência de uma legislação específica adequada aos trabalhadores terceirizados. Esse marco legal seria o instrumento capaz de elevar a um patamar comum, direitos justralhistas mitigados ou mesmo negados aos trabalhadores terceirizados em virtude dos interesses do capital.

No modelo atual de terceirização, é muito difícil para a empresa terceirizada manter os níveis salariais de seus funcionários de maneira isonômica, quando comparados aos paradigmas destes mesmos trabalhadores na tomadora de serviços, ou mesmo a manutenção do valor salarial quando da terceirização de atividades pela tomadora em face da reestruturação produtiva.

Tal fato decorre do próprio objetivo central da terceirização que é a minimização de custos. Para isto ocorrer, via de regra, a empresa terceirizada assume determinadas atividades da tomadora de serviços por um valor inferior ao que a tomadora gastaria para manter os trabalhadores diretamente contratados. O trabalhador terceirizado é quem sente o reflexo dessa manobra do capital através da precarização das atividades laborais manifestada das mais diversas formas, *in casu*, pela redução dos níveis salariais.

Nos moldes atuais, a terceirização caracteriza-se como uma técnica perversa cujo resultado consagra a acumulação capitalista, uma vez que os recursos financeiros oriundos deste processo têm origem na exploração desarrazoada da força de trabalho humana. Em suma, quem realmente se beneficia de todo este processo é a empresa tomadora de serviços e o empresário terceirizado.

Uma legislação específica para a regulamentação do trabalho terceirizado deve, portanto, consagrar a isonomia salarial entre terceirizados e trabalhadores diretamente contratados, como uma força de diminuir as desigualdades e fazer florescer em quem precisa se submeter a um posto de trabalho terceirizado um sentimento de justiça social.

É preciso que sejam estabelecidas regras entre as empresas tomadora e terceirizada, para que os reflexos danosos ao trabalhador resultantes dos conflitos provenientes das múltiplas subordinações a que é submetido o trabalhador terceirizado sejam minimizados. Os

conflitos de interesse entre empresas abrem o caminho perigoso das mais diversas formas de assédio, contribuindo para a degradação do meio-ambiente de trabalho.

Por fim, um marco legal capaz de elevar os trabalhadores terceirizados para os mesmo padrões dos demais trabalhadores, estará atendendo a necessidade de criação e manutenção de postos de trabalho decentes, fazendo valer o princípio da igualdade.

## REFERÊNCIAS

ARTUR, Karen. **O TST Frente à Terceirização**. São Carlos: EduFSCar, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. e ampl.. São Paulo: Ltr, 2010.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Terceirização – Aspectos polêmicos. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra et al (Orgs.). **A Efetividade do Direito e do Processo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHAVES, Luciano Athayde. **Trabalho Tecnologia e Ação Sindical: A Condição Operária no Panorama da Acumulação Flexível**. São Paulo: Annablume, 2005.

CANOTILHO, J.J. Gomes. “**Direito Constitucional e Teoria da Constituição**”. 7. ed., Coimbra (Portugal): Livraria Almedina, 2003.

CARMO, Júlio Bernardo do. **Terceirização Ilícita no Âmbito das Empresas de Telecomunicações e a Liminar Concedida na Reclamação STF N° 10.132-Paraná**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 77 - n. 1, jan. a mar, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

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

DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999.

GURGEL, Yara Maria Pereira . **Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação: Sua Aplicação às Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, João Batista Brito. A Terceirização, a Lei e a Súmula nº 331 do TST. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra et al (Orgs.). **A Efetividade do Direito e do Processo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 69.

RODRIGUEZ, Américo plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr. 2000.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

VENCO. Selma. **Centrais de Teleatividades: O Surgimento dos Colarinhos Furta-cores**. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletários: Degradação Real do Trabalho Virtual**. São Paulo: Boitempo.