



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAIMUNDA ALVES DOS SANTOS

**TERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL**

Juazeiro do Norte  
2020

RAIMUNDA ALVES DOS SANTOS

**TERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Direito.

Juazeiro do Norte  
2020

RAIMUNDA ALVES DOS SANTOS

**TERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para obtenção de grau de Bacharelado em Direito.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

FRANCISCO ERCÍLIO MOURA  
Orientador(a)

---

KARINNE DE NORÕES MOTA  
Avaliador(a)

---

RAWLYSON MACIEL MENDES  
Avaliador(a)

## TERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Raimunda Alves dos Santos<sup>1</sup>  
Francisco Ercílio Moura<sup>2</sup>

### RESUMO

Este artigo abordar o instituto da terceirização nas relações de trabalho e seu desdobramento no atual cenário pós reforma trabalhista. O objetivo do mesmo é compreender como tal instituto se relaciona nos vínculos de trabalho no atual contexto. Neste sentido, busca-se analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, os impactos causados por este processo no cotidiano dos trabalhadores e ela subordinados, na tentativa de se compreender em que contexto histórico a terceirização foi implantada no nosso país, e se ela se faz eficaz na conjuntura contemporânea para o alcance dos desígnios das organizações empresariais, identificando se há ou não benesses e seus riscos que sujeitam as empresas que aderem a essa modalidade de contratação. O presente trabalho ainda tem como intento analisar a relação jurídico-laboral imposta pela terceirização, através do levantamento da literatura existente em obras físicas, bem como artigos encontrados no SciELO e revista científicas, os descritores aplicados foram: “terceirização” e “subordinação estrutural usados para tanto autores como Francisco Ercílio Moura, Amélia Midori Yamane Sekito e Jorge Ulisses Jacoby Fernandes. De forma geral, entende-se que a terceirização pode causar danos de forma ampla, tanto financeira como relacionais, para aqueles que se subordinam a este instituto, ocasionando uma concorrência desleal para o empregador que recorre a modalidade contratual, bem como desampara o empregado que se prejudica nos seus direitos enquanto tal.

**Palavras-chave:** Terceirização. Relação de Trabalho. Precarização.

### ABSTRACT

This article addresses the institute of outsourcing in labor relations and its unfolding in the current post-labor reform scenario. Its objective is to understand how such an institute relates to the bonds of work in the current context. In this sense, we seek to analyze, through bibliographical research, the impacts caused by this process on the daily lives of workers subordinated to it, in an attempt to understand in what historical context outsourcing was implemented in our country, and whether it is effective in the contemporary conjuncture to achieve the designs of business organizations, identifying whether or not there are benefits and their risks that subject the companies that adhere to this type of contracting. The present work also aims to analyze the legal-labor relationship imposed by outsourcing, through the survey of the existing literature in physical works, as well as articles found in SciELO and scientific journals, were used for both authors such as Francisco Ercílio Moura, Amélia Midori Yamane Sekito and Jorge Ulisses Jacoby Fernandes. In general, it is understood that outsourcing can cause damage in a broad way, both financially and relational, for those who are subordinate to this institute, causing unfair competition for the employer who uses the contractual modality, as well as forsaries the employee who is prejudiced in his rights as such.

---

<sup>1</sup>Discente do curso de direito da UNILEÃO. E-mail: ray\_alves2008@hotmail.com.

<sup>2</sup> Doutor em Ciências Sociais pela UFC. Professor nos cursos de graduação e pós-graduação de Direito no UNILEÃO, no UNICHRISTUS e no mestrado da UECE. E-mail: emoura25@outlook.com.

**Keywords:** Outsourcing. Work Relationship. Precariousness.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda o instituto da terceirização e a relação com a subordinação estrutural imposta aos trabalhadores a ela submetidos, buscando averiguar os efeitos causados e os riscos que surgem na relação laboral, após a aprovação do Projeto de Lei nº 4.302/98 transformado na Lei Ordinária nº 13.429/17. Sabendo que o direito do trabalho surgiu para garantir a efetivação de direitos para aqueles classificados como hipossuficientes, é necessário que haja uma análise sobre a regressão desses direitos imposta pela vigência da norma em questão.

Ao passo que resta configurada a supressão de direitos, quando se permite que uma empresa (tomadora de serviços) tenha atingida sua finalidade através de contrato celebrado com uma intermediadora (prestadora de serviços) que contrata um trabalhador, a ela subordinado, pagando salário, por vezes, inferior ao que este receberia se fosse contratado diretamente por aquela, deixando claro que todos os anos de lutas com vistas a garantir direitos aos trabalhadores, até aqui conquistados, estão sendo suprimidos, dando aos empregadores total liberdade para tomarem decisões que claramente são prejudiciais para os trabalhadores que necessitam do trabalho para subsistir bem como para prover seu próprio sustento e o de sua família.

Este cenário requer minuciosa avaliação quanto às implicações das mudanças trazidas pela atual lei em questão, pois é de suma importância que os direitos, principalmente à igualdade formal e a dignidade da pessoa humana, sejam preservados, o que é visivelmente contrariado pela lei. Nessa perspectiva, é preciso avaliar a aplicabilidade da terceirização e da subordinação estrutural sob a égide desta nova legislação.

Portanto, indaga-se: é possível relacionar a subordinação estrutural à terceirização numa ótica mais benéfica ao trabalhador? Temos então, que o objetivo geral da presente pesquisa é examinar os impactos do processo de terceirização sob a égide da subordinação estrutural no cotidiano de trabalho dos trabalhadores.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: apresentar uma abordagem histórica da terceirização; verificar se a terceirização é eficaz na longevidade da organização e identificar quais os riscos gerados com a implantação da terceirização.

Parte-se da hipótese de que numa relação de desigualdade onde direitos são extraídos e garantias são suprimidas, não se pode afirmar que o efetivo retrocesso das conquistas até então alcançadas, gerem, de algum modo, benefícios aos trabalhadores.

Assim, para viabilizar a tese da hipótese, realiza-se uma pesquisa de finalidade básica estratégica, com objetivo descritivo e exploratório, sob o método hipotético dedutivo, com abordagem qualitativa.

O presente artigo foi dividido em três partes. Na primeira será analisada a forma como surgiu a terceirização, como ela se desenvolveu ao longo dos anos e a sua relação com o ordenamento jurídico vigente.

Na segunda parte, serão analisados quais os efeitos causados pela implantação da terceirização, se ela é ou não eficaz para a longevidade da organização e para sadia relação de trabalho entre os empregados e empregadores.

Por fim, na terceira parte será estudado se existem e quais são os riscos gerados com a implantação da terceirização e seus respectivos efeitos para a relação de trabalho.

Ao final, conclui-se que os objetivos são atendidos e que a pergunta resta respondida com a confirmação da hipótese, indicando que se faz necessária a adoção de uma nova e distinta medida para garantir aos trabalhadores terceirizados que os serviços por eles prestados sejam validamente reconhecidos e que as desigualdades resultantes da nova legislação não os prejudiquem.

## **2 METODOLOGIA**

Segundo Antônio Gil (2008, p. 50), a pesquisa bibliográfica é “[...] desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos [...] há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas”. Portanto, o presente artigo utilizará de tal metodologia, trabalhando com materiais que proporcionem o melhor desenvolvimento sobre o tema aqui elencado.

Ainda, explana o renomado Antônio Gil (2008, p. 50) que: “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”, a parti disso vemos o quão rica é a pesquisa bibliográfica e como esse método traz um enriquecimento para a pesquisa a ser desenvolvida. O presente trabalho embasará sua pesquisa científica em obras como: *A Super-subordinação: Invertendo a lógica do jogo e Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades*

*Tipicamente Terceirizadas e Contratantes* e de autores relevantes como: Amélia Midori Yamane Sekido, Jorge Ulisses Jacoby Fernandes e Francisco Ercílio Moura, além de matérias de revista como Revista de Direitos e Garantias Fundamentais e Revista Acadêmica da Faculdade Fernão Dias.

A pesquisa bibliográfica e documental anda juntos, vejamos o que acentua Antônio Gil (2008, p.51): “O desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica. Apenas há que se considerar que o primeiro passo consiste na exploração das fontes documentais, que são em grande número”, nesse trabalho o documento em estudo será a lei, a gloriosa Constituição Federal, no que tange os Direitos e garantias fundamentais.

E por fim, a presente pesquisa se caracteriza como qualitativa, pois não há uma preocupação em quantificar, pois a base se dar em relações jurídicas. A construção do corpo do trabalho será feita da seguinte forma: Contexto histórico, conceitos, relação constitucional, efeitos da terceirização e seus desdobramentos, considerações finais e referencial.

### **3 ABORDAGEM HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Alguns importantes acadêmicos jus laboristas divergem sobre a origem do vocábulo terceirização. Para Sekido, (2010), ela teve início quando do surgimento da indústria automobilística, resultado da compra de peças fabricadas por terceiros, já para Fernandes (2010), a terceirização surgiu após a Segunda Guerra Mundial, nos Estados Unidos, através das buscas de parcerias feitas pelas empresas de armamento com o intuito de aumentar sua capacidade de produção. Nos últimos anos foi possível se verificar que houve mudanças significativas no mercado mundial e a redução de custos passou a ser a maior preocupação das empresas que veem aderindo a esta modalidade de contratação.

No Brasil, ela se desenvolveu em meados da década de 70 do século XX, a partir da terceira Revolução Industrial e sofreu importantes mudanças, tanto estruturais como institucionais entre os anos 80 e 90. Com a intensificação do processo de globalização e num contexto de reestruturação produtiva pelo qual passara nossa sociedade, vislumbrando o estímulo da competitividade, as empresas objetivaram implementar a chamada modernização empresarial, com a busca de inovações tecnológicas e de gestão, com vistas a reduzir os custos de produção.

Todavia, essa redução de custos resultou na mitigação de direitos, principalmente após a reforma trabalhista, quando é possível se verificar que há uma inobservância ao princípio,

expressamente amparado pela carta maior, da vedação ao retrocesso social, resultante da ampliação das hipóteses da terceirização no que se refere à atividade fim, deixando de se observar a garantia dos direitos adquiridos pelos trabalhadores no decorrer da construção histórica laboral, resultando na desobrigação da empresa contratante quanto a sua responsabilidade decorrente das relações de trabalho e pela falta de fiscalização eficiente.

No nosso país não há uma legislação específica que regulamente este instituto, passando a jurisprudência a dirimir eventuais conflitos existentes anteriores à vigência da reforma trabalhista, especificamente por meio da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que regulava apenas as atividades meio ou acessórias, porém após tal reforma esta súmula deixou de possuir eficácia uma vez que fora regulamentada a possibilidade de se terceirizar a atividade fim ou principal.

Registre-se, em conclusão, que a falta de norma que a regulamente este instituto não é motivo para que se proceda com a inobservância dos direitos sociais constitucionalmente consagrados e protegidos pelos tratados e convenções internacionais. Não podendo, portanto, o legislador pátrio simplesmente suprimir esses direitos em prol do capital, pois estaríamos regredindo consideravelmente no que se refere à garantia de uma vida digna.

### **3.1 A origem e o processo de terceirização**

Num contexto em que se busca a conquista do capital com o menor custo possível, surge a terceirização estimulada pelo estado, primeiramente no setor público na busca do fornecimento de instrumentos para as instituições governamentais, tendo os poderes Legislativo e Executivo fomentado esse processo a contrário senso do que defendia o poder Judiciário juntamente com o Ministério Público que visavam refrear a terceirização no sentido de que o Judiciário editava jurisprudências que restringiam a sua aplicabilidade, (CAMPOS, 2015), o que posteriormente se verificará que será flexibilizado.

Sendo possível observar que o Estado não se comportou de modo homogêneo, pois de um lado temos o Legislativo e o Executivo ampliando este instituto e do outro temos o Judiciário o restringindo.

Historicamente, temos no Brasil como relação laboral mais comum àquela em que há a prestação laboral por parte do trabalhador e uma contra prestação por parte do empregador o que gera uma relação laboral bilateral, em outras palavras, os direitos do trabalhador são garantidos pela empresa em que ele presta seus serviços. (CAMPOS, 2015).

Diante do exposto, e de um ponto de vista organizacional, podemos classificar a terceirização como o meio pelo qual uma empresa contratante ou tomadora de serviços, tem as suas atividades realizadas por trabalhadores a ela não diretamente ligados, sendo estes contratados pela empresa denominada de prestadora de serviços ou contratada, onde o que se terceiriza é a atividade realizada, ocorrendo neste sentido uma relação jurídica específica trilateral.

Para amenizar, talvez, a mercantilização de mão de obra ocorrida com esse processo, sendo esta uma atividade ilegal, denominada por “merchandage” que se deriva do francês, buscou-se implementar a denominação dada ao instituto em questão, assim como ocorrera na designação dada para a redução dos direitos trabalhistas, numa tentativa de amenizar a sua potencialidade social, passando a chamá-la de flexibilização de direitos, que vem abalando as relações trabalhistas, em especial quanto a efetivação dos princípios da irrenunciabilidade e irredutibilidade. (MAIOR,2008).

Para Souto Maior (2008), essa redução de direitos, que ocorre de forma progressiva em nosso país, há muito acompanha a nossa sociedade, tendo sido intensificada na década de 90. Tendo em vista que a partir da década de 60 e principalmente nos dias atuais, os institutos que visavam garantias protecionistas foram sofrendo inúmeras limitações.

Embora se saiba que o direito do trabalho surgiu como resultado de movimentos sociais revolucionistas, com o anseio de construir uma sociedade protegida e com ampla garantia de direitos sociais, que em contrapartida serve ao sistema capitalista por meio da produção de bens e prestação de serviços, ele não se trata apenas da quantificação econômica, mas de um fenômeno jurídico, envolvendo aspectos sociais, políticos e econômicos, que visam limitar a busca pelo capital de maneira desregulada e desumana.

Este processo pode ocorrer na produção de bens ou na prestação de serviços, neste sentido o estudo em questão irá avaliar a segunda hipótese, a fim de se verificar como se dá e quais as consequências de sua aplicação. Veremos adiante que este processo antes da reforma só poderia ocorrer com relação à prestação da atividade meio, não sendo esta o foco do negócio, mas que se relaciona diretamente com ele, e por isso não é essencial para a obtenção do objeto social da empresa.

Todavia após a reforma passou-se a permitir a aplicação deste instituto na prestação laboral terceirizando a atividade fim, que é a razão de ser da empresa, o que gerou uma significativa mudança nas relações jurídicas atuais.

Sabe-se que a terceirização ocorre em âmbito mundial e sua aplicação varia de acordo com determinada localidade e com os costumes por esta adotados, por este motivo nos

deteremos sobre a sua aplicabilidade em âmbito nacional verificando suas nuances e possíveis conflitos com as normas nacionais vigentes.

### **3.1.1 Relação da terceirização com o ordenamento jurídico**

Constitucionalmente, a valorização do trabalho é um dos princípios que regula as relações laborativas, reconhecendo que esta atividade é essencial à afirmação do ser humano, seja individualmente, seja na sua relação com a família e com sociedade, tendo enfoque em diversos títulos da nossa carta maior, seja em seu preâmbulo, seja na garantia de direitos fundamentais dispostos no título I, na garantia do trabalho como um direito social, artigos 6º e 7º, seja na regularização contida no título VII que versa sobre a ordem econômica e financeira bem como a ordem social, em seu título VIII. (DELGADO,2007).

Nessa esteira, temos consagrados na constituição em seu artigo 1º, nos incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O que garantiu o surgimento da prestação laboral sem muitas restrições, passando o trabalho a ser regulado e protegido pelas normas jurídicas infraconstitucionais, especificamente na Consolidação das leis trabalhistas - CLT, o que garantiu ao trabalhador se inserir num ambiente socioeconômico capitalista.

Sabemos que a nossa constituição garante a “busca pelo pleno emprego” (inciso VIII do artigo 170), mas ele não pode ocorrer de qualquer modo, é necessário que sejam observados alguns preceitos e prerrogativas inerentes aos trabalhadores, que não podem ser flexibilizados ao bel prazer do empregador e a legislação infraconstitucional deve se ater a essas regras no sentido de garantir que os direitos daqueles sejam exercidos sem muitos obstáculos.

Embora possamos encontrar quem vislumbre a terceirização como algo positivo, verificamos, em muitas situações, os conflitos que ela causa durante sua aplicação, o que se observa pela desigualdade criada na prestação de serviços da atividade fim entre os trabalhadores das empresas tomadora e da prestadora de serviços.

Desigualdade esta, vedada tanto pela carta magna, artigo 7º, inciso XXXII, quanto pela CLT, artigo 3º, parágrafo único, que afirmam que não haverá distinção quanto à espécie de emprego nem quanto à condição de trabalhador, inclusive quanto ao trabalho intelectual, técnico e manual, assim é possível que percebamos uma desigualdade formal entre estes trabalhadores na medida em que possuem garantias distintas para a mesma prestação laboral.

Ainda verificamos uma aplicação desigual quanto à questão da garantia da relação de emprego, protegida pelo artigo 7º, inciso I, da constituição que prevê a proteção do trabalhador que venha a sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa, e garante uma indenização compensatória, todavia quando há esta relação trilateral e a empresa prestadora de mão de obra não cumpre com seu dever patronal e o terceirizado precise intentar judicialmente para ver garantido o seu direito, estará ele diante de um entrave, pois a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é subsidiária e o trabalhador precisará acionar o judiciário para lograr êxito incorrendo em prazos muito maiores do que se esta fosse solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas.

Outra implicação da terceirização se dá quanto à garantia sindical, onde o trabalhador terceirizado não está amparado pela mesma categoria dos trabalhadores contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços e que por este motivo perde muitos direitos e garantias conquistados pelo sindicato daquela classe.

Por tais razões, se pode verificar que a aplicabilidade desse instituto gera não apenas uma insegurança jurídica para os trabalhadores, como também um desgaste na funcionalidade do sistema implantando para a realização da atividade laborativa, uma vez que se percebe haver significativa discriminação entre os profissionais que exercem as mesmas funções, mas que dispõem da garantia de direitos de maneiras distintas.

#### **4 EFICÁCIA DA TERCEIRIZAÇÃO NA LONGEVIDADE DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL**

Com vistas a possuírem mão de obra qualificada e uma prestação laboral que atinja os objetivos das empresas tomadoras de serviços, as empresas intermediárias vêm se preocupando cada dia mais com a falta de comprometimento por parte de seus colaboradores, falta esta que está diretamente ligada à desigualdade sofrida no que se refere ao tratamento dispensado a eles e aos trabalhadores contratualmente ligados à empresa onde se prestam tais serviços.

Tal distinção ocorre pela disparidade salarial; pela falta de proteção sindical; pela discriminação existente entre os trabalhadores sujeitos aos padrões contidos no artigo 3º da CLT - onde se verifica a existência de uma relação trabalhista composta pela subordinação direta, pela habitualidade, pela onerosidade e de maneira personalizada, possuindo estes um vínculo jurídico diretamente com a empresa tomadora de serviços – diferindo daqueles que estão subordinados apenas estruturalmente a esta.

Por estes motivos é possível se verificar que estas discriminações ocorrem não pela direção das empresas, mas por este “mix” de trabalhadores, que sofrem os impactos causados com a implementação deste instituto furtador das garantias constitucionalmente previstas.

Tais impactos afetam não somente os trabalhadores terceirizados, mas de forma indireta também atingem as empresas, pois afeta a qualidade do serviço e fragmenta alguns processos produtivos, podendo acarretar a queda na produtividade, o que comprometerá a manutenção das empresas a médio e longo prazo.

Num momento de tamanha crise econômica pela qual atravessa nossa sociedade, que sofrerá grandes impactos com a adição da crise na saúde é de extrema importância se verificar que a flexibilização dispensada a este instituto será, ao invés de uma solução, um risco adicional para a retomada do crescimento econômico, não deixando de citar a crise social que está para imergir.

Conclui-se, portanto, que ao se conceber este instituto a empresa tomadora ou contratante possui em sua equipe diversos trabalhadores que pelas insatisfações já mencionadas passam a não realizar as suas atividades com a mesma qualidade que realizariam se fossem contratados diretamente e possuíssem as mesmas garantias daqueles diretamente ligados a elas, uma vez que o ser humano possui uma necessidade instintiva e natural de reconhecimento, tais insatisfações resultam na prestação laboral de baixa qualidade e os serviços prestados num médio e longo prazo podem afetar na permanência do empreendimento no mercado econômico, haja vista a altíssima exigência da nossa sociedade consumerista.

#### **4.1 Efeitos da terceirização na relação de trabalho**

Como já mencionado as relações trabalhistas sofreram inúmeras modificações após a reforma normativa, dentre elas a possibilidade de terceirizar a mão de obra das atividades fim, trazendo para a relação laboral diversas situações que devem ser atentamente avaliadas, uma vez que adotada esta modalidade de contratação, desigualdades surgem e a proteção laboral é posta de lado, pois este instituto dá ênfase à competitividade entre as empresas e ao crescimento econômico, entretanto reduz a devida observância aos direitos inerentes aos trabalhadores.

Preocupados em reduzir custos, os empregadores se utilizam desta modalidade contratual, com o foco de produzir mais com menos gastos, podendo assim atingir seu objetivo final, fazendo na maioria dos casos com que os trabalhadores subordinados a esta

modalidade de emprego tenhas suas jornadas intensificadas e a contraprestação dos serviços reduzida.

Diante deste cenário e levando em consideração as normas nacionais e internacionais que elevam o patamar dos direitos humanos como um princípio supremo, ou seja, que deve prevalecer, neste caso, observando a redução das desigualdades sociais e a não discriminação de qualquer natureza entre os indivíduos em mesma situação laboral, é possível se verificar a disparidade existente nas relações laborais entre os trabalhadores terceirizados e os que são contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços, onde aqueles se subordinam às condições impostas por estas de forma direta e recebem do judiciário uma proteção indireta e precária.

Pois eles estão vinculados juridicamente à empresa prestadora de serviços, mas se subordinam a empresa tomadora, ao executarem serviços idênticos e de mesmo valor. No entanto, não dispõem das mesmas garantias que os trabalhadores da empresa intermediária dispõem como é o caso da proteção sindical, remuneração abaixo do valor pago à categoria que se enquadra o seu labor e o aumento na jornada de trabalho.

Para fortalecer nosso entendimento temos a Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH que dispõe em seu artigo 23, inciso II, que aquele que trabalha em igual condição tem direito, sem que haja discriminação, a receber igual remuneração, vale ressaltar que o nosso país é signatário desse instrumento e por este motivo não pode ser negligente quanto à observância desse dispositivo que embasa o disposto no artigo 7º, inciso XXXIV, da carta maior, o que resulta numa proteção ampla ao trabalhador, tenha ele um vínculo empregatício permanente, seja ele um trabalhador avulso.

Não se pode negar que a normatização permissiva no sentido da realização da atividade fim por uma empresa terceirizada desmonta no comprometimento dos valores sociais do trabalho, que gera uma queda na qualidade do serviço prestado, bem como na garantia de satisfação dos trabalhadores que a elas se subordinam.

Sabendo que o direito do trabalho visa regular a venda da força de trabalho para a manutenção da produção capitalista, onde a economia se desenvolve por meio dos serviços prestados pelo trabalhador, não se pode negligenciar a busca por um Estado Social Democrata onde há a harmonização de interesses em que prevalece a busca pelo capital sem que se deixe de garantir aos trabalhadores os direitos que lhes são cabíveis para a efetivação de uma vida digna.

Negar tais direitos sob o argumento de que as empresas precisam angariar lucro com o menor custo possível nada mais é do que jogar anos de lutas e conquistas pelo ralo, trata-se de um retrocesso com consequências gravíssimas, que afetarão a sociedade como um todo.

Submeter um trabalhador a esse tipo de relação jurídica é forçá-lo a retroceder severamente, é não observar que os direitos conquistados são garantidos em função de sua irrenunciabilidade e irredutibilidade. Não podemos esquecer que a função do direito do trabalho é melhorar a condição econômica e social do trabalhador, sem que seja desconsiderado o parâmetro da cidadania.

Tal retrocesso está diretamente ligado à dignidade do trabalhador enquanto ser social, que vê seus direitos sendo flexibilizados após anos de lutas com vistas a conquistá-los, que garantiram a eles a possibilidade de subsistirem e de proverem seu próprio sustento e o de suas famílias, o que deve ser garantido pelo Estado Democrático de Direitos e não suprimidos com anuência deste. Neste sentido é importante destacar a evidente preocupação em resgatar esses direitos e garantias fundamentais que pela terceirização vem perdendo aplicabilidade.

## **5 RISCOS GERADOS COM A IMPLANTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO COM FOCO NA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL**

Embora se saiba que a terceirização não é um instituto razoavelmente moderno, podemos afirmar que sua aplicabilidade vem se modernizando ao longo dos anos. Bauman, em sua obra - *Estado de crise* (2016), trata sobre a liquidez moderna pela qual a nossa sociedade está sendo consumida e que neste sentido sujeita a nossa democracia a uma severa crise, no que se refere à supressão dos direitos sociais.

Surgingo, neste sentido, o questionamento quanto à capacidade do Estado em se autorregular promovendo uma vida digna para os seus representados, pois a atual sociedade na qual vivemos requer um Estado que seja capaz de suprir as nossas necessidades e que intervenha de forma eficaz nas crises que nos atingem. Para Bauman (2016), uma crise democrática coloca em risco os instrumentos de ação coletiva que nos assegurem direitos em relação às demais crises.

Assim, implementar este instituto de forma tão ampla gera não apenas a supressão de direitos, mas também a redução na qualidade dos produtos ou serviços prestados por trabalhadores a ela submetidos, bem como a insatisfação destes devido as discriminações ocorridas entre os próprios trabalhadores uma vez que o trabalho desigual gera neles o sentimento de insatisfação.

Ou seja, não se trata apenas de uma busca pela efetividade de um trabalho digno, trata-se de uma adequação para melhor adaptá-lo à dinâmica empregada no mercado laboral, aqui se aplica o conceito de subordinação, que consiste no acatamento às ordens da direção emanadas pela empresa na qual se realizam as atividades. Mas ela ocorre ainda de maneira indireta, também conhecida por estado de sujeição ou integração à estrutura empresarial (MAIOR,2008).

Essa subordinação quanto aos trabalhadores terceirizados tem aplicabilidade objetiva, no sentido de que o terceirizado está sujeito às normas da empresa tomadora de serviços, embora não esteja a ela contratualmente ligado. Podendo ser destacada a inserção estrutural do obreiro na dinâmica organizacional e funcional imposta pela empresa em que efetivamente há a prestação laborativa (DELGADO,2007). Portanto, considera-se estrutural à subordinação a qual se sujeita o trabalhador inserido nessa dinâmica empresarial, podendo ele receber ou não ordens diretas, mas a elas se sujeitando.

Sabendo que a subordinação clássica ou jurídica é elemento indispensável para a caracterização da relação de emprego e sua ausência ou presença configura a existência ou não de vínculo empregatício, a modernização desta teoria serve de base para ampliar a proteção estatal quanto à aplicação da subordinação estrutural, resultante das transformações ocorridas nas relações laborais da atualidade.

Valendo ressaltar a distinção entre subordinação e autonomia, onde na primeira o trabalhador realiza a prática laboral observando às regras e as normas da empresa a qual o trabalhador está contratualmente ligado, já na segunda hipótese a prestação laboral não possui qualquer vínculo empregatício e o trabalhador possui liberdade para realizar a sua tarefa por conta própria. Restando configurada na primeira hipótese a necessidade de dependência para que a relação trabalhista se configure como uma relação subordinada, mantendo o trabalhador em situação de vulnerabilidade e inferioridade com relação ao seu empregador, o que coloca essa relação em um patamar de desigualdade contratual e que, por isso, requer maior proteção.

Surgida em um contexto histórico de exploração do trabalhador, a subordinação clássica, tinha o objetivo de proteger socialmente o obreiro, entendimento este que perdurou por muitos anos, todavia, por estar ligado à evolução histórica assim como o direito do trabalho, tal proteção vem perdendo força em sua aplicabilidade seja pelo avanço da tecnologia, da ciência, da globalização econômica ou mesmo pela complexidade social na qual nosso ordenamento jurídico está inserido.

O que gera espaço para a precarização dos direitos relativos à atividade laboral, principalmente quando se refere à aplicação da terceirização, no sentido de que a

subordinação estrutural se configura de modo objetivo, onde o trabalhador deve se integrar ao processo de produção empresarial quando da integração da atividade prestada por ele na empresa.

Assim, é possível se verificar que na relação de emprego não é apenas o trabalhador quem depende da empresa, esta também requer a força de trabalho despendida por aquele para alcançar os seus resultados. Pois a relação laboral resulta numa dupla dependência e caso o obreiro deixe de prestar seus serviços haverá séria implicação na estrutura empresarial, por este motivo as relações trabalhistas atuais requerem minuciosa atenção para que tal fato não passe a ocorrer de modo corriqueiro e sem regulação, o que prejudicaria em grande escala as relações empresariais e geraria consequentes prejuízos às empresas que adotem a modalidade de prestação laboral em debate.

### **5.1 A precarização do trabalho pós-vigência da lei 13.429/17**

É possível se verificar que a terceirização possui uma longa jornada no nosso país, tendo esse instituto ganhado maior espaço nas décadas de 1990 e 2000 (CAMPOS,2015). Todavia, foi em 2017 que sua abrangência ganhou mais força após vigência da lei em questão que ampliou a aplicabilidade desse instituto quando se permitiu que a terceirização ocorresse não apenas nos serviços instrumentais, atividade-meio, mas inclusive nos serviços finalísticos denominados por atividade-fim, o que possibilita maior flexibilização nas atuais relações de trabalho e gera maiores prejuízos aos trabalhadores que a ela se submetem.

Conforme já exposto, a promulgação da lei em questão permitiu que fossem realizadas contratações de mão de obra tanto para a realização de atividades meio como para as atividades fim, por intermédio da terceirização, estabelecendo que as empresas prestadoras de tais serviços contratem, remunerem e dirijam o trabalho despendido por seus subordinados, não restando vínculos empregatícios entre estes e a empresa intermediária/contratante, sendo esta responsabilizada apenas subsidiariamente quanto às obrigações oriundas dessa relação.

Não fosse o bastante, a referida lei as desobrigou de oferecer acessos aos refeitórios, aos atendimentos médicos e ambulatoriais que os empregados contratados diretamente por ela tenham acesso, o que gera um ato discriminatório entre os prestadores de serviços em um mesmo ambiente laboral. Algumas associações e federações empresárias apoiaram este processo, como o caso da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), que alega que a terceirização é boa, no sentido de que melhora a produtividade da empresa, que gera riquezas e empregos, resultando na modernização do país. O que claramente perde

embasamento no plano fático, uma vez que capital e trabalhador estão longe de andar na mesma direção.

Dentre as condições de trabalho as quais estão sujeitos os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente e tendo como base os estudos realizados entre 2007 e 2014 pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, podemos mencionar as seguintes distinções: diferença na remuneração auferida pela execução da mesma atividade laboral, jornada de trabalho realizada pelos terceirizados é superior, duração de vínculo empregatício dos terceirizados é inferior; Maior índice de rotatividade entre os terceirizados; Maior índice de acidentes de trabalho sofrido recai sobre os terceirizados.

Nesse contexto, podemos afirmar que a regulamentação irrestrita deste instituto no sentido de permitir que se aplique em qualquer etapa da atividade empresarial haverá severo impacto no que diz respeito às condições de trabalho, o que repercutirá na remuneração, gerando impactos inclusive na distribuição de renda do nosso país, além da insegurança sofrida pelos trabalhadores, haja vista o processo de recessão causado pelas atuais reformas.

Assim, não há que se falar em benefícios onde exista a geração de lucro por meio da supressão de direitos, não resultando, portanto, no crescimento de um país, muito menos que sob esse argumento o nosso país irá se modernizar.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se, portanto, que a aplicabilidade da terceirização, de um modo geral, no atual contexto laboral em que se insere o nosso país, é deveras prejudicial ao trabalhador, no sentido de que seus direitos são suprimidos, a representatividade sindical é afastada e a efetivação dos direitos pelas empresas, principalmente aquelas com menor poder econômico, não é garantida, o que não gera, de modo algum, benefícios aos trabalhadores.

Ao passo que as empresas contratantes buscam a iniciativa de seus empregados bem como a redução de custos, com vistas a atender as necessidades do mercado para se engajarem na dinâmica proposta pelo capitalismo, não há que se falar em retrocesso deste instituto que, frise-se, está em processo de ampliação, no sentido de que atingirá, através da normatização permissiva, qualquer atividade seja ela de meio ou finalística.

Diante de tal cenário as empresas tendem a procurar equilíbrio entre a falta de comprometimento dos trabalhadores terceirizados causada, em maior intensidade, pela

discriminação por eles sofrida dentro das empresas, e a necessidade de reorganização produtiva.

Enquanto nosso legislativo se ater apenas ao lucro, deixando à baila os direitos sociais quando da normatização trabalhista, gerando tamanha flexibilização da soberania privada em prol do domínio do capital, separando poder e política, abandonando o compromisso do Estado em garantir a efetivação dos direitos sociais para beneficiar a aferição de lucro, gerará, com isso, o aumento da pobreza, da violência e diversos outros problemas sociais resultantes das desigualdades sociais à nossa sociedade imposta.

Por tanto, é necessário que tenhamos em mente a nossa obrigação, enquanto cidadãos de um Estado Democrático de Direitos, resistirmos a tais imposições, exigindo melhor distribuição de rendas, igualdade de tratamento em todos os ramos do direito e a justiça social com vistas a garantir uma existência humana digna.

Não se pode permitir que as relações de trabalho, embora complexas e que visam a produção de riquezas, desrespeitem à condição humana e sejam vistas como um processo natural, é necessário que sejamos incansáveis na busca uma relação ideal sem a supressão de direitos e com o desenvolvimento de uma vida digna, sem injustiças e sem exploração desregulada, pois os direitos sociais trabalhistas constituem um mínimo civilizatório, (DELGADO,2007).

Neste sentido, não podemos implementar a subordinação estrutural como uma solução, mas apenas, e talvez, como um meio, uma alternativa, que possa preencher as lacunas existentes nas relações laborais com as quais a nossa sociedade se depara, no que se refere a busca pelo pleno emprego e principalmente pela subsistência, onde por vezes um trabalhador sem vínculo jurídico se submete à uma organização estrutural o que configura uma relação de trabalho e que por isso deve ser protegida.

Esta subordinação deve ser vista como um meio de solucionar e evitar as tentativas fraudulentas nas quais incorrem as diversas empresas quando da omissão em promover as garantias legalmente ofertadas aos trabalhadores, evitando que elas se desincumbam das obrigações e encargos trabalhistas.

Tem-se, portanto, que a subordinação clássica já não é mais suficiente para solucionar as relações atuais e por este motivo é que a subordinação estrutural passa a ser uma alternativa para regular, ainda que de modo interpretativo, as atividades realizadas que não se configuram como relações de trabalho e por este motivo são prejudicadas, a exemplo do trabalhador avulso, ressaltando que esta não exclui aquela, devendo ambas se complementarem quando da aplicação das normas que regem as relações entre os terceirizados.



## REFERÊNCIAS

- BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução de Renato Aguiar. Rio
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição** da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.
- CAMPOS, André Gambier. A Terceirização no Brasil e as Distintas Propostas de Regulação. Organizador: André Gambier Campos.- **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**, Brasília: Ipea, 2018.p.143-156.  
de Janeiro: Zahar, 2016. 191p.
- DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais Na Relação De Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n.2,2007.
- FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **Terceirização na Administração Pública: Breves Reflexões Críticas**.
- FRAGA, Cristiano. Subordinação Estrutural: um Novo Paradigma para as Relações de Emprego. **Revista Eletrônica**, Rio Grande do Sul, Ano VII, n. 126, 2011.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A Supersubordinação: Invertendo a lógica do jogo**. 2008.
- MOURA, Francisco Ercílio; PRAXEDES, Antônio Torquilha. **Os Limites Jurídicos à Liberdade de Contratação de Trabalhadores Pela Via da Terceirização**. 2016.
- MOURA, Francisco Ercílio; PRAXEDES, Antônio Torquilha, **Terceirização, Desregulação e Fragilização da Relação de Emprego no Brasil**. 2017.
- NIELSSON, Joice Graciele; FAGUNDES, Leticia Baptista. O Impacto da Lei 13.429/2017 - “Lei da Terceirização” - Sobre as Mulheres e a Perpetuação da Desigualdade de Gênero no Mundo do Trabalho. **Rev. Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v.6, n.2, 2018.
- PELATIERI, Patrícia; CAMARGOS, Regina Coeli; IBARRA, Antonio, et al. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes**.
- PEREIRA, Geraldo Daré; ALMEIDA, Flávio Passiani; PAULA, Wellington Nunes. Terceirização, Competitividade e Redução de Custos: Um Estudo de Caso. **Revista Acadêmica da Faculdade Fernão Dias**. Ano.1, n.1, 2014.
- SEKIDO, Amélia Midori Yamane. **Terceirização na administração pública a gestão e a fiscalização dos contratos**. 2010.