

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

**FLEXIBILIZAÇÃO E TRABALHO: IMPACTOS DA LEI 13.429/2017  
SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

**FLEXIBILIZATION AND WORK: IMPACTS OF LAW 13.429/2017 ON  
OUTSOURCING IN BRAZIL**

RVD

Recebido em

09.09.2020

Aprovado em

27.11.2020

Jailton Macena de Araújo<sup>1</sup>Joyce Maria S. Dantas de Alcantara<sup>2</sup>

## RESUMO

A Lei nº. 6.019 de 1974 foi alterada através da Lei nº. 13.429, de 31/03/2017, com o intuito de ampliar o processo de terceirização trabalhista no Brasil. No Brasil, o processo de terceirização era regulado, inicialmente, pela Súmula 331 do TST. Não havia legislação específica sobre o tema e, entre outras determinações, este dispositivo possibilitava somente a terceirização de atividades acessórias (atividade-meio), sendo a terceirização de atividades principais (atividade-fim) considerada ilícita. Entretanto, a Lei nº 13.429 de 2017 inseriu as regras sobre a terceirização na Lei nº 6.019/1974, que até então tratava apenas do trabalho temporário. A partir daí a terceirização passou a ser regulamentada por lei própria. Pretende-se, pois, com o trabalho responder ao seguinte questionamento: Há desrespeito aos direitos constitucionais básicos dos trabalhadores com a alteração da Lei 6.019/74, que autorizou a terceirização irrestrita de qualquer atividade? Na prática, a Lei 6.019/74 pretende não somente regulamentar a terceirização, mas também prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, deixando de limitar os serviços que atualmente não podem ser alvo de terceirização. Para examinar tal problema de pesquisa, em relação ao método de abordagem, será utilizado o método hipotético-dedutivo, visto que o intuito da lei é, além do que já era previsto, regulamentar da terceirização, o que pode, nos termos propostos violar princípios básicos dos direitos trabalhistas.

<sup>1</sup>Doutor e Mestre em Ciências Jurídicas - UFPB; Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, UFPB; Editor-Gerente da [Prim@Facies](mailto:Prim@Facies), Revista do PPGCJ, UFPB. E-mail [jailtonma@gmail.com](mailto:jailtonma@gmail.com) ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0488-0880>

<sup>2</sup> Estagiária de Pós-Graduação no Tribunal de Justiça do Ceará; Pós-Graduada em Direito Previdenciário e Trabalhista pela URCA. Graduada em Direito pela UFPB; E-mail [Joyce\\_dantas\\_@hotmail.com](mailto:Joyce_dantas_@hotmail.com) ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9268-9284>

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho; Terceirização; Flexibilização; Precarização; Lei n. 13.429/2017.

## ABSTRACT

Law no. 6,019 of 1974 was amended by Law no. 13,429, dated 03/31/2017, with the purpose of expanding the process of outsourcing labor in Brazil. In Brazil, the outsourcing process was initially regulated by the TST Summula 331. There was no specific legislation on the subject and, among other determinations, this device allowed only the outsourcing of ancillary activities (medium-activity), and outsourcing of main activities (end-activity) considered illegal. However, Law No. 13,429 of 2017 inserted the rules on outsourcing in Law 6,019 / 1974, which until then dealt only with temporary work. From then on, outsourcing became regulated by its own law. It is intended, therefore, to respond to the following question: Is there a violation of the basic constitutional rights of workers with the amendment of Law 6,019 / 74, which authorized unrestricted outsourcing of any activity? In practice, Law 6,019 / 74 intends not only to regulate outsourcing, but also provides for the contracting of outsourced services for any activity, not limiting the services that currently can not be outsourced. In order to examine this research problem, in relation to the method of approach, the hypothetico-deductive method will be used, since the intention of the law is, in addition to what was already foreseen, regulatory of the outsourcing, which in the proposed terms violate principles rights.

**KEYWORDS:** Work; Outsourcing; Flexibilization; Precariousness; Law no. 13,429/2017.

## 1 INTRODUÇÃO

A Lei nº. 6.019 de 1974 foi alterada através da Lei nº. 13.429, de 31/03/2017, com o intuito de ampliar o processo de terceirização trabalhista. Atualmente, ela dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e também sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, pretendendo, a partir dos novos dispositivos, regulamentar, além do trabalho temporário, a terceirização.

No Brasil, o processo de terceirização era regulado, inicialmente, pela Súmula 331 do TST. Não havia legislação específica sobre o tema e, entre outras determinações, este dispositivo possibilitava somente a terceirização de atividades

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

acessórias (atividade-meio), sendo a terceirização de atividades principais (atividade-fim) considerada ilícita.

Entretanto, a Lei nº 13.429 de 2017 inseriu as regras sobre a terceirização na Lei nº 6.019/1974, que até então tratava apenas do trabalho temporário. A partir daí a terceirização passou a ser regulamentada por lei própria.

Na prática, a Lei 6.019/74 pretende não somente regulamentar a terceirização, mas também prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, deixando de limitar os serviços que atualmente não podem ser alvo de terceirização.

Ao permitir a terceirização das atividades-fim, a Lei 6.019/74 anulou a Súmula 331 do TST e eliminou as restrições relacionadas ao tipo de atividade. Neste sentido, sintetiza-se o problema no seguinte questionamento: Há desrespeito aos direitos constitucionais básicos dos trabalhadores com a alteração da Lei 6.019/74, que autorizou a terceirização irrestrita de qualquer atividade?

A partir da análise de como se apresenta a terceirização brasileira na prática, objetiva-se questionar os dispositivos da Lei 6.019/74, alterados a partir da Lei 13.429/17, com o intuito de entender se estes ferem direitos básicos dos trabalhadores ou podem ser benefícios para os terceirizados.

Para examinar tal problema de pesquisa, em relação ao método de abordagem, será utilizado o método hipotético-dedutivo, visto que o intuito da lei é, além do que já era previsto, regulamentar da terceirização. Em relação aos métodos de procedimento, a pesquisa se dará de forma comparativa, pois procura fazer uma análise do texto da Lei 6.019/74, com o intuito de descobrir se seus dispositivos podem violar princípios básicos dos direitos trabalhistas, a partir da base bibliográfica e normativa.

No desenvolvimento deste trabalho opta-se pela escrita segmentada e orgânica dos argumentos, dividida nos seguintes capítulos: na primeira seção será demonstrada a nova morfologia do trabalho. Na seção seguinte será realizada uma análise do aprofundamento neoliberal que deu óbice à precarização do trabalho, enquadrando como consequências deste processo a evolução da terceirização. Por fim, na última seção, será feito um breve apanhado histórico sobre a evolução legislativa da

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

terceirização brasileira até chegar à Lei 6.019/74, alterada pela Lei 13.429/2017 avaliando suas consequências na flexibilização dos direitos laborais.

## 2 NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO

No Brasil vive-se atualmente o retrocesso das históricas conquistas sociais dos trabalhadores. Esta é, na realidade, a tendência vivenciada em todo o mundo capitalista, já que para superar as crises geradas por fatos que serão posteriormente discutidos, tem-se como solução a retirada de direitos trabalhistas.

As consequências desse cenário mundial marcado pela precarização das condições de trabalho, pela informalidade e por uma busca pela flexibilização ilimitada é a base para entender a terceirização e as mudanças trazidas pela Lei nº 13.429/17.

O conceito de nova morfologia do trabalho, criado pelo sociólogo Ricardo Antunes, surgiu a partir da tentativa de entender o que vem se passando com a classe trabalhadora brasileira e quais as mudanças que surgiram a partir da conjuntura mundial. Analisar este conceito é de suma importância para entender o fenômeno da terceirização.

Na obra “O caracol e sua concha”, o autor relaciona algumas destas transformações e defende a centralidade do trabalho. O título do livro faz referência a uma passagem de “O Capital”, onde Karl Marx afirma que a manufatura separou o trabalhador dos meios de produção, assim como quem aparta o caracol de sua concha, de forma que:

[...] em geral, o trabalhador e seus meios de produção permaneciam indissolavelmente unidos, como o caracol e sua concha, e assim faltava a base principal da manufatura, a separação do trabalhador de seus meios de produção e a conversão destes meios em capital (MARX 1971, p. 411).

Desta forma, o desafio da sociedade moderna seria recuperar a unidade entre o caracol e sua concha. Em sua obra, Antunes segue a ideia de Marx ao mesmo tempo em que defende a centralidade do trabalho. Ainda acompanhando o pensamento de Marx, ele entende que o saber rigoroso e o conhecimento técnico-científico

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

desempenham papel fundamental na transformação da produção, mas não seriam responsáveis pelo desaparecimento do trabalho nem retirariam seu papel central (MARIANO, 2009).

Desta forma, o autor se afasta criticamente das teorias que tentam eliminar ou relativizar a importância da categoria no mundo atual, demonstrando não um desaparecimento, mas sim uma nova morfologia da mesma, tem-se:

Contra a limitadíssima tese da finitude do trabalho, estamos desafiados a compreender o que venho denominando como a nova morfologia ou a nova polissemia do trabalho. E, ao fazê-lo, mostrar as complexas relações que emergem no universo laborativo, em particular, seus elementos de centralidade, seus laços de sociabilidade que emergem no mundo do trabalho, mesmo quando ele é marcado por formas dominantes de estranhamento e alienação (ANTUNES, 2005, p. 139).

O trabalho, por ser a atividade central tanto para a sociabilidade humana quanto para sua emancipação, ostentou o status de conceito sociológico chave. Ele é, segundo Antunes, elemento ontologicamente essencial e fundante da existência humana. Deste modo, o trabalho estaria na centralidade da sociedade atual, de forma que:

Contrariamente à unilateralização presente tanto nas teses que desconstróem o trabalho, quanto naquelas que fazem seu culto acrítico, sabemos que na longa história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência, pela conquista da dignidade, humanidade e felicidade social, o mundo do trabalho tem sido vital. É através do ato laborativo, que Marx denominou como atividade vital, que os indivíduos, homens e mulheres, distinguiram-se dos animais (ANTUNES, 2005, p. 139-140).

No mesmo sentido, conforme Lukács, o trabalho é a atividade que efetiva a transição, o salto qualitativo do ser orgânico para o ser social:

As formas de objetividade do ser social se desenvolvem, à medida que surge e se explicita a práxis social, a partir do ser natural, para depois se tornarem cada vez mais declaradamente sociais. Esse desenvolvimento, porém, é um processo dialético, que começa com um salto, com a posição teleológica do trabalho, algo que não pode ter analogias com a natureza (LUKACS, 1979, p. 17).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Assim, mostra-se que o trabalho humano não pode ser removido da sociedade, e sua importância é central para a análise dos processos sociais, uma vez que funda o ser social. Portanto, “[...] se por um lado, necessitamos do trabalho humano, reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social” (ANTUNES, 2005, p. 140).

Por esse motivo, faz-se extremamente importante entender como é formada a atual classe trabalhadora que foi transformada pela nova morfologia do trabalho, a fim de proteger a já mencionada centralidade do trabalho. A chamada classe-que-vive-do-trabalho hoje é muito mais complexa, heterogênea e fragmentada, sendo notório o aumento dos assalariados médios, a expansão do terceiro setor e do trabalho em domicílio.

A classe-que-vive-do-trabalho engloba também os assalariados do setor de serviços, os trabalhadores terceirizados, subcontratados, temporários, os trabalhadores de telemarketing e call center, os motoboys, além de incluir a totalidade dos desempregados. Previtali, citando Antunes assevera:

[...] a classe-que-vive-do-trabalho diz respeito à totalidade de homens e mulheres, produtivos e improdutivos, desprovidos de meios de produção e que são constrangidos a vender sua força de trabalho no campo e na cidade em troca de salário; ou seja: o proletariado industrial e rural, os trabalhadores terceirizados, subcontratados, temporários, os assalariados do setor de serviços, os trabalhadores de *telemarketing* e *call centers*, além dos desempregados. O autor ressalta que o proletariado industrial é o seu núcleo principal, porque produz diretamente mais-valia (PREVITALI, 2013, p. 143).

A obra de Ricardo Antunes é de grande importância, pois demonstra que, no campo das relações laborais, existe forte tendência à flexibilização, ao trabalho terceirizado, precário e desregulamentado, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo. Assim:

Essa realidade presente no mundo do trabalho conforma uma tese que é essencial em nosso estudo: se o trabalho ainda é central para a criação do valor, o capital, por sua parte, o faz oscilar, ora reiterando seu sentido de perenidade, ora

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

estampado a sua enorme superfluidade, da qual são exemplos os precarizados, flexibilizados, temporários, além, naturalmente, do enorme exército de desempregados e desempregadas que se esparramam pelo mundo (ANTUNES, 2005, p. 149).

O que se percebe é que “cada vez mais homens e mulheres encontram menos trabalho, espalhando-se à cata de trabalhos parciais, temporários, sem direitos, ‘flexíveis’, quando não vivenciando o flagelo dos desempregados”. (ANTUNES, 2005, p. 149). Essa é a realidade que, ao mesmo tempo em que fere o conceito de trabalho como elemento fundante da própria existência humana, traz as bases para o processo de terceirização.

Assim, é preciso entender como se deu historicamente o processo de metamorfose que deu origem a essa atual morfologia do trabalho, que criou a nova classe-que-vive-do-trabalho, nos termos de Antunes. Para isso, o estudo da flexibilização das normas trabalhistas faz-se imprescindível.

## 2.1 A flexibilização das normas trabalhistas

Na atualidade, é comum a retirada de direitos sociais dos trabalhadores em tempos de recessão. Pode-se afirmar, inclusive, que o trabalhador sempre suportou o ônus das crises econômicas e estruturais na história ocidental através da chamada flexibilização das condições de trabalho.

Para Sérgio Pinto Martins, a prática da flexibilização das regras do Direito do Trabalho surgiu em decorrência das crises econômicas na Europa, principalmente a crise do petróleo, assim como a invenção de máquinas na indústria e as inovações na agricultura. Todos esses processos fizeram com que o índice de desemprego aumentasse drasticamente e foram motivos determinantes do surgimento da flexibilização (MARTINS, 2015, p. 17).

No entendimento de Maurício Godinho Delgado:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas jus trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2015, p. 67).

Apesar de existirem várias formas de flexibilização, ou seja, inúmeras formas de retirada de direitos dos trabalhadores, a crise que sustenta esse fenômeno é global. Enquanto a produtividade cresce, a necessidade de mão de obra diminui. No entendimento de Amauri Mascavo Nascimento:

A conjuntura internacional mostra uma sociedade exposta a sérios problemas que atingiram em escala mundial os sistemas econômicos capitalistas. Os empregos diminuíram, cresceram outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, as empresas passaram a produzir mais com pouca mão de obra, a informática e a robótica trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente (NASCIMENTO, 2011, p. 69).

Assim, atualmente, além das crises econômicas, as novas tecnologias, o desemprego e a própria globalização também são fatores desencadeadores da necessidade de mudança nas normas trabalhistas. Entretanto, apesar de ser uma forma de amenizar o desemprego nos momentos de crise, percebe-se que o fenômeno flexibilizador não pode representar uma maleabilidade que exceda os institutos protegidos pelas normas trabalhistas. Por isso, a legislação de cada Estado precisa estabelecer os limites em que a flexibilização deve atuar, na tentativa de proteger princípios como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

No caso do Direito do Trabalho Brasileiro, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador é a regra (DALLEGRAVE NETO, 2000). Esse princípio da norma mais benéfica está no caput do art. 7º da Constituição Federal, onde se tem que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.



<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Entretanto, a flexibilização pode permitir casos em que a regra da norma mais favorável ao trabalhador não prevaleça, mas não pode esquecer a preservação dos “valores sociais do trabalho”. Os direitos dos trabalhadores só podem ser reduzidos com a devida justificativa. No entendimento de Gustavo Felipe Barbosa Garcia, tem-se que:

Apenas nas situações especificamente excepcionadas pela Constituição Federal de 1988 é que se pode admitir a flexibilização, possibilitando a aplicação de regra menos benéfica ao trabalhador, mas sempre exigindo, como já destacado, que a medida seja justificada e demonstrada como adequada à própria proteção do trabalho. Referidas exceções, mesmo previstas na Constituição, não podem ser interpretadas como se estivesse autorizada qualquer flexibilização prejudicial ao trabalhador (GARCIA, 2015, p. 62).

Apesar dessas hipóteses excepcionais, as questões econômicas jamais poderão estar acima da proteção da dignidade do trabalhador segundo o ordenamento jurídico brasileiro. Neste sentido, continuando a ideia anterior, Garcia aduz que:

Inexistindo autorização expressa e específica para a flexibilização de direito trabalhista, não pode ser aceita a sua “precarização”. O mero reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7.º, inciso XXVI), por si só, jamais autoriza a flexibilização in pejus generalizada, o que representaria uma interpretação contrária à sistemática constitucional vigente. A proteção da dignidade do trabalhador, por meio da melhoria de sua condição social, não pode ser mitigada por objetivos voltados à mera redução de custos econômicos das empresas (GARCIA, 2015, p. 62).

Percebe-se assim, que existem dois polos com interesses distintos. Mesmo que a flexibilização seja necessária economicamente em momentos de recessão, ela não pode ultrapassar os limites que protegem o trabalhador. Exatamente porque, caso seja levada a efeito sem uma preocupação social, o empregado acumulará todos os prejuízos dela decorrentes. Neste sentido, afirma Sérgio Pinto Martins:

Para uns, a flexibilização é um anjo, para outros, o demônio. Para certas pessoas, é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é uma forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

capital, sendo uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica (MARTINS, 2015, p. 13).

Desta maneira, embora a flexibilização seja, eventualmente, oportuna e aceitável, em tempos de crise não pode ser levada a efeito a qualquer custo. Neste sentido Martins (MARTINS, 2015, p. 14) assere que “A dicotomia entre o econômico e o social é antiga”, no entanto, é essencial o equilíbrio entre o econômico, representado pela produção, e o social, ou seja, as condições de trabalho e a própria sobrevivência do trabalhador e de sua família (MARTINS, 2015, p 19). Isso porque a flexibilização não deve se tornar um tipo de precarização do trabalho, que estaria ligada a desproteção do trabalhador, o que exige o respeito as condições de dignidade da execução do contrato de trabalho.

A garantia de acesso ao trabalho digno é reflexo do próprio princípio da dignidade da pessoa humana. Segundo José Felipe Ledur:

[...] as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade. (LEDUR, 1998, p. 98).

Através do trabalho, o homem deve obter o mínimo de recursos necessários para alcançar uma vida digna. Mesmo na flexibilização, deve haver regulamentação para permitir que esses recursos estejam presentes na realidade do trabalhador. Portanto, a dicotomia entre a questão social e a questão econômica é a base para compreender o processo flexibilizador. Logo, é também essencial para entender a própria terceirização, bem como para analisar a lei 6.019/74 a partir das alterações trazidas pela lei 13.467/17, que regulamentou a terceirização no Brasil, sendo ela um dos desdobramentos da flexibilização na atualidade.

## 2.2 Precarização do Trabalho

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Quando a flexibilização retira direitos essenciais da classe trabalhadora, ocorre o que se conhece como precarização. Na precarização, o trabalhador não consegue obter o que se considera com o mínimo necessário para uma existência digna. Para Martins (2015, p. 26), há clara distinção entre flexibilização e precarização:

Distingue-se a flexibilização da precarização do trabalho. Nesta, há o trabalho incerto, instável e indefinido, a regulamentação insuficiente do trabalho, ou não existe qualquer regulamentação, ficando o trabalhador marginalizado. Na flexibilização deve haver a manutenção de um nível mínimo de legislação, com garantias básicas ao trabalhador e o restante seria estabelecido mediante negociação coletiva.

No entanto, o que se percebe é que, na prática, as formas precárias de trabalho estão crescendo em grandes proporções em escala global. Por isso, faz-se importante entender que enquanto a flexibilização é possível e em alguns momentos necessárias, a precarização deve ser sempre combatida.

Pode-se dizer que a precarização das relações de trabalho é uma tendência decorrente da dinâmica da própria crise do modo de produção capitalista. Corroborando com tal entendimento, Zéu Palmeira Sobrinho afirma que:

A precarização das relações de trabalho consiste na instabilização das condições de trabalho, promovida pelo capital por meio da reestruturação produtiva, possibilitando a fragmentação da resistência da força de trabalho, com a finalidade de superar a crise do processo de valorização e de garantir a maior extração de mais-valia. (PALMEIRA SOBRINHO, 2006, p. 73)

Tanto a precarização do trabalho como o desemprego são dois fatores crescentes que atordoam os trabalhadores atualmente e que são inerentes à dinâmica da produção capitalista. Isto porque, a expansão financeira, gerada pelo capitalismo, contribui para a concentração de riqueza e para a concentração do poder nas mãos dos grandes capitalistas (PALMEIRA SOBRINHO, 2006, p. 79).

Entretanto, como demonstrado anteriormente, a dinâmica capitalista não pode simplesmente ignorar o valor social do trabalho. O trabalho como valor distingue os homens dos outros animais (ARENDR, 1989) e este valor social tem respaldo no próprio texto constitucional.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Apesar de atenuar o princípio da proteção laboral, a flexibilização não pode eliminá-lo totalmente. A redução de direitos, não obstante ser possível nos casos de real necessidade, deve sempre levar em consideração a dignidade do trabalhador e os valores sociais do trabalho. É a partir desse entendimento que a regulamentação da Terceirização deve ser moldada.

Ao relatar as mudanças estruturais trazidas pelo neoliberalismo, corroborando com a questão da precarização do trabalho, Ricardo Antunes afirma que:

E nesse quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho, os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa — não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso — aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós 1930, quando se toma o exemplo brasileiro. (ANTUNES, 2016, p. 130)

Todas essas características de precarização trazidas pelo neoliberalismo podem ser extremamente intensificadas no Brasil a partir da lei 13.429/17. Ainda, não seria errado afirmar que o atual projeto proposto para regulamentar a terceirização é, na verdade, uma das formas atuais de influência neoliberalista na legislação trabalhista brasileira, que a pretexto de promover a flexibilização, acaba precarizando cada vez mais o trabalho.

Por isso, faz-se necessário analisar a reestruturação produtiva que gerou a terceirização e quais as mudanças jurídicas que podem surgir a partir das modificações na lei 6.019/74 trazidas pela lei 13.429/17, fazendo um paralelo entre a terceirização atual e aquela que será derivada da nova legislação.

### **3 NEOLIBERALISMO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO**

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

A flexibilização das normas trabalhistas, como demonstrado anteriormente, tem sido motivada pelo contexto histórico e cíclico de crises do sistema capitalista. Desta forma, tão importante quanto analisar os primeiros momentos de flexibilização do trabalho, é primordial entender as principais formas de flexibilização no mundo contemporâneo e quais as crises e sistemas que foram responsáveis por elas, mais precisamente, analisando a ideologia neoliberal.

Para conceituar o neoliberalismo de forma mais detalhada e demonstrar qual deveria ser o papel do estado para tal teoria, tem-se o entendimento de Harvey:

O Neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser mais bem promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve também estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir a direitos de propriedade individuais e para assegurar, se necessário pela força, o funcionamento apropriado dos mercados (HARVEY, 2012, p. 12).

Conforme Mattoso (1998), as estratégias do capital para combater a tendência de queda nos lucros seriam familiares e recorrentes – demissão, racionalização, ataques aos sindicatos, corte de salários - o que intensifica a exploração da força de trabalho. Todos esses fatos são consequências do neoliberal processo de reestruturação produtiva, que teve origem na busca pelo aumento dos lucros no momento de crise.

Em relação à reestruturação produtiva iniciada pelo neoliberalismo, faz-se importante abrir parêntese para tratar sobre a consequente nova classe trabalhadora, assim conceituada por Antunes e considerada reflexo do processo neoliberal. Como demonstrado no capítulo anterior, Antunes é um dos principais críticos da Teoria da descentralidade do trabalho, que defendeu a ideia do esgotamento ou mesmo do fim do trabalho (e da classe trabalhadora).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Para ele, não ocorreu esgotamento do trabalho vivo a partir da reestruturação neoliberalista, mas sim uma modificação ou mutação da classe trabalhadora. Assim, ao indicar a formação da nova classe trabalhadora, Antunes relata que:

Devemos indicar, desde logo, que a classe trabalhadora hoje compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho – a classe-que-vive-do-trabalho, conforme nossa denominação (Antunes, 1995 e 1999) – e que são despossuídos dos meios de produção. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 336)

O conceito de trabalhador deixou de ser composto somente pela classe proletariada, passando a abranger todos aqueles que vendem sua força de trabalho e não possuem os meios de produção. Por isso, a nova classe trabalhadora, a classe-que-vive-do-trabalho, possui desenho diverso e heterogêneo. Conforme afirma Antunes:

A classe trabalhadora, portanto, é mais ampla que o proletariado industrial produtivo do século passado, embora este ainda se constitua em seu núcleo fundamental. Ela tem, portanto, uma conformação mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexificada. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 343)

Apesar de o capital conseguir reduzir sua dimensão variável, de trabalho humano, e aumentar a parte constante, sendo esta formada pelas máquinas, jamais poderia continuar se reproduzindo sem o trabalho vivo. Para enfatizar seu pensamento, na obra *Os sentidos do trabalho*, Antunes afirma que:

[...] a tese da eliminação do trabalho abstrato não encontra respaldo teórico e empírico para a sua sustentação nos países capitalistas avançados como os EUA, o Japão, a Alemanha, e muito menos nos países do chamado Terceiro Mundo (ANTUNES, 2009, p. 120).

Neste mesmo sentido, Antunes demonstra que:

[...] ainda que passando por uma monumental reestruturação produtiva, o capital, mesmo sob enorme impacto das profundas mutações tecnológicas, não pode eliminar cabalmente o trabalho vivo do processo

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

de mercadorias. Ele pode incrementar ao máximo o trabalho morto corporificado no maquinário tecno-científico, aumentando desse modo a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração do sobretrabalho em tempo cada vez mais reduzido, uma vez que tempo e espaço se transformam nesta fase dos capitais globais e destrutivos. (ANTUNES, 2005, p. 140)

Na reestruturação produtiva neoliberal, buscou-se, inicialmente, a formação de uma sociedade baseada em valores individuais como um meio para diminuir a capacidade dos trabalhadores de lutar por direitos.

Não obstante a reestruturação produtiva, era preciso criar uma sociedade moldada nas necessidades neoliberais e baseada em valores individuais para que a fragmentação da classe trabalhadora resultasse na perda da capacidade de organização e de luta por direitos. Assim, o modelo de reestruturação neoliberal trouxe mudanças regressivas na relação entre o Estado e a sociedade, havendo uma diminuição da proteção social que resultou, no caso trabalhista, num processo de precarização estrutural do trabalho.

Na atualidade, este objetivo continua vivo e encontra na terceirização a forma mais eficiente de eliminar a resistência coletiva, sendo ela uma das novas modalidades de trabalho apresentadas. Na reestruturação produtiva, dentre outros elementos, a terceirização tem como uma de suas finalidades, a eliminação da resistência coletiva que sempre foi buscada.

Ao tratar do contexto histórico do processo de flexibilização, percebeu-se que, na atualidade, as relações de trabalho vivem em contínua transformação por conta da revolução tecnológica que impera no processo produtivo.

As sucessivas crises econômicas acabam por desorganizar os mercados. Deste modo, a transmutação da economia mundial e o conseqüente enfraquecimento da política interna de cada país, bem como os altos índices de desemprego mundial e de subempregos, fizeram com que surgisse a necessidade de harmonizar os interesses empresariais com os interesses dos trabalhadores na tentativa de manter o mercado competitivo.

No entendimento de Martins, o termo terceirização tem origem no latim, assim:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Terceirização deriva do latim tertius, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. (MARTINS, 2005, p. 19)

Segundo Valentim Carrion, a terceirização é “o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com empregados desta” (CARRION, 2009, p. 307).

A partir da definição de Carrion, é possível fazer diferenciação entre as atividades que estão incluídas nos fins sociais e aquelas que não estão. As primeiras são denominadas atividade-fim e configuram-se como sendo as principais funções da empresa, enquanto as outras seriam atividades secundárias, chamadas de atividades-meio (MARTINS, 2005, p. 142).

Em definição mais completa, tem-se que:

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 de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços (DELGADO, 2015, p. 489).

A partir da análise dos fatos históricos que desencadearam o processo de terceirização e do seu conceito, é possível perceber que ela promoveu profundas modificações nas clássicas relações de trabalho. Além disso, a diferenciação entre as atividades principais e aquelas tidas como periféricas é balizadora para entender como se deu o processo de terceirização no Brasil.



<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Não obstante o fato de não haver uma lei que versasse propriamente sobre a terceirização antes de ser regulamentada pela Lei 6.019/74, existiam outros meios para determinar como ela deveria ocorrer, quais os setores que podiam ser terceirizados e, para tal, fez-se essencial diferenciar os dois tipos de atividades.

No Brasil, até o ano de 2017 não havia lei específica que tratasse sobre terceirização no ordenamento jurídico. Por isso, para regulamentar tal forma de trabalho, a jurisprudência consagrou a Súmula 331 do TST como o principal balizador das questões envolvendo a terceirização.

Ao tratar sobre a legalidade dos contratos de prestação de serviços, a súmula 331 buscou, entre outras questões, esclarecer o contraponto entre terceirização lícita e ilícita e dispôs sobre os quatro casos, excepcionais, em que era possível, até então, terceirizar o serviço. As formas de terceirização lícita também estavam dispostas nos incisos I e III da referida súmula, vide:

- 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.
- III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância 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. (...)

Assim, existiam quatro tipos de terceirização possíveis no Brasil, podendo ocorrer no caso de: Trabalhos Temporários, regulados pela Lei nº 6.019/74 (antes de serem incluídos os artigos referentes à Lei 13.429/17), em situações decorrentes de acréscimo extraordinário de serviços na empresa ou de necessidades transitórias; Serviços de Vigilância, regido pela Lei nº 7.102/83; em Serviços de conservação e limpeza; e finalmente, no quarto tipo, de forma mais abrangente, estariam quaisquer serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.

Por mais que a lei não tivesse taxado quais seriam os serviços ligados à atividade meio que permitiriam a terceirização, era evidente que as empresas terceirizadas deveriam prestar serviços especializados, ou seja, fornecer apenas um

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

tipo de serviço específico e que seus funcionários deveriam ter capacitação adequada para realizar aquele tipo de atividade.

Além disso, para que a terceirização fosse considerada legal, os trabalhadores terceirizados deveriam manter vínculo empregatício com a empresa que os contratou, ou seja, uma relação de subordinação jurídica ou a personalidade com a terceirizada. Se ficasse provado que a relação de subordinação existia na realidade com a empresa tomadora do serviço, a terceirização passava a ser ilícita e era reconhecido o vínculo empregatício, como demonstra Delgado:

Excluídas as quatro situações-tipo que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, quais sejam, a) contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts 2º, caput e 3º, caput, CLT) sem que esse tomador responda juridicamente, pela relação laboral estabelecida.” (DELGADO, 2015. p. 490)

Portanto, segundo o inciso III da referida súmula, a terceirização somente era possível em casos de serviços especializados ligados à atividade-meio, restando inábil a terceirização de atividade-fim.

Desta forma, prevalecia o entendimento de que a terceirização da atividade-fim seria uma maneira de o empregador intermediar mão de obra de forma fraudulenta. Porém, aparentemente no cenário atual, como será demonstrado posteriormente de forma mais desenvolvida, há a possibilidade de terceirização de todo e qualquer tipo de atividade, o que resultou na anulação desta súmula.

Todavia, entender como deve ser realizada a terceirização conforme o ordenamento jurídico brasileiro não exclui a necessidade de compreender como ela ocorre na prática e quais as diferenças de tratamento entre os contratados de forma direta e os terceirizados. Como o que ocorre em muitos casos no ordenamento jurídico brasileiro, a terceirização, na prática, difere do que deveria ser. Pode-se dizer que os

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

terceirizados estão num patamar mais baixo do que os empregados contratados diretamente em vários sentidos, principalmente quando se fala em direitos sociais.

Na teoria, a terceirização tem por base a otimização da produção para tornar possível a redução dos custos da empresa e garantir sua manutenção no competitivo mercado econômico (ALMEIDA, PEREIRA, 2010, p. 113). Entretanto, na prática, os terceirizados têm salários mais baixos, jornadas mais extensas e menos direitos que os trabalhadores ligados às categorias das atividades principais das empresas.

Na verdade, conforme a lógica capitalista, a terceirização acabou sendo apenas uma forma de o patrão pagar menos ao trabalhador, pois nela não precisa recolher tributos, muito menos encargos previdenciários decorrentes desta relação trabalhista. O empregado é visto apenas como mais um custo que precisa ser diminuído. Assim, “A competição e a concorrência internacional entre as empresas as levam a um contínuo esforço de redução de custos que afeta negativamente as condições de trabalho.” (NASCIMENTO, 2011, p. 71)

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), os salários dos terceirizados são, em média, 25% mais baixos que os dos contratados diretos e a carga semanal é superior em três horas. Além disso, ficam cerca de 2,6 anos a menos no mesmo emprego e são os que mais sofrem acidentes de trabalho.

Desta forma, a terceirização tem se mostrado, basicamente, como uma retirada de direitos dos trabalhadores em benefício do empregador e da própria empresa, sendo uma clara forma de precarização, como demonstra:

Ainda no campo da precarização social do trabalho, a terceirização é vista como a maior fonte de problemas a ser enfrentada, pois tem sido vista como a responsável pela fragmentação do coletivo dos trabalhadores e por levá-los/agudizá-los à exclusão social, reduzindo o trabalhador a um objeto e o trabalho a uma mercadoria (DRUCK, FRANCO, 2007, p. 485).

Na realidade, a terceirização é enraizada na precarização do trabalho e ganha feições mais cruéis na terceirização, que ganha vida e se espalha no cotidiano de milhares de trabalhadores brasileiros. No entendimento de Ricardo Antunes, segundo

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

entrevista dada no estúdio EGAP (Escola de Governo e Administração Pública), os objetivos da Terceirização são três: a) a redução de custos; b) a redução de direitos e; c) a divisão dos trabalhadores.

Com o processo de terceirização, os trabalhadores passam de uma categoria em que são estáveis, têm direitos e são sindicalizados, para outra em que passam a não ter direitos, não sendo estáveis e se encontrando sem proteção de sindicato. Logo, não há dúvidas de que os grandes beneficiados com processo são os empregadores. Além da vantagem da redução de custos, a empresa se desobriga da legislação social protetora do trabalho. Por exemplo, se um empregado fica doente a terceirizada é obrigada a colocar outro no seu lugar e a empresa que explorou a força de trabalho não arca com o seu ônus.

#### **4 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E A NOVA LEI Nº 6.019 DE 1974**

Inicialmente, como já mencionado, não havia lei específica para regulamentar a terceirização no ordenamento jurídico brasileiro. Por isso, a jurisprudência consagrou a Súmula 331 do TST como o seu principal balizador. Segundo o inciso III da referida súmula, a terceirização somente era possível em casos de serviços especializados ligados à atividade-meio, restando inábil a terceirização de atividade-fim.

Assim, qualquer tipo de terceirização envolvendo atividade-fim era considerada ilícita e resultava em vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços. Esse entendimento era compartilhado por grande parte dos doutrinadores trabalhistas brasileiros que enxergavam o fenômeno como necessário para que a empresa tomadora pudesse concentrar-se melhor em sua atividade principal. Ainda, Segundo Alice Monteiro de Barros, a terceirização

[...] permite que se transfira a terceiro atividades reconhecidamente genéricas, secundárias, acessórias ou de suporte ao empreendimento, de forma a permitir que a empresa evite esforços e concentre atenção

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

naquelas atividades centrais ou principais vertidas em seu objeto social (BARROS, 2010, p. 452).

Tal entendimento justificava a restrição que era imposta aos tipos serviços que podiam ser terceirizados, sendo eles apenas aqueles ligados as atividades-meios. Não obstante a existência da súmula 331, por ser a terceirização economicamente mais rentável como foi demonstrado, surgiram alguns projetos de lei com o objetivo de possibilitar a terceirização de todo e qualquer tipo de atividade, sendo exemplo destes o PLC 30/2015.

Em 2017, por conta da crise econômica brasileira, mesmo antes da Reforma Trabalhista, a Lei 6.019/74, que tratava apenas sobre o trabalho temporário, foi modificada com o objetivo de incluir, no seu art. 4º-A, a possibilidade de terceirização de serviços determinados e específicos, sem explicar quais seriam estes, mas já abrindo caminho para interpretações a favor da terceirização irrestrita.

Entretanto, com a Reforma Trabalhista, para que a vontade do legislador ficasse livre de dúvidas, a Lei 6.019 foi novamente modificada, possibilitando definitivamente a terceirização irrestrita na legislação brasileira, o que resultou no provável cancelamento ou revisão da Súmula 331 do TST.

Como dito anteriormente, a Lei 6.019, antes de ser modificada, afirmava que o serviço a ser terceirizado precisava ser determinado e específico. Porém, após a modificação pela lei 13.429/2017, o art. 4-A da Lei 6.019 passou a permitir a terceirização de qualquer atividade, tendo a seguinte redação:

Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Ainda, a possibilidade de terceirização da atividade fim é reafirmada no artigo 5º-A da Lei 6.019/74, também modificado pela Lei 13.429/2017, vide:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

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

A partir dessa evolução normativa fica claro que, atualmente, a decisão do legislador é acabar com a limitação anteriormente imposta aos tipos de serviços que poderiam ser terceirizados.

O neoliberalismo retomou ideais liberais e viu na precarização do trabalho uma saída para as crises econômicas e estruturais vivenciadas no sistema capitalista. Embora, como se viu, a terceirização não seja necessariamente um sinônimo para precarização, a realidade é que, na grande maioria das vezes, ela atua como um dos seus vários ramos.

A terceirização no Brasil, definitivamente, não foi regulamentada de modo a ampliar a proteção e os direitos do trabalhador. Medidas, como por exemplo, a implantação de medidas que possibilitassem uma diminuição no número de acidentes de trabalho envolvendo terceirizados, já que este número é bem maior para esse setor, foram simplesmente ignoradas.

Primeiramente, é importante mencionar que por questão de espaço e de delimitação do objeto de análise, alguns pontos polêmicos e suas consequências não serão abordados, como é o caso da responsabilidade solidária. Buscou-se, por ser indispensável à discussão pretendida e pela própria compreensão da nova legislação, analisar a possibilidade de terceirização de atividades-fim, que é seu ponto crucial, bem como as consequências desta, incluindo os aspectos sociais, sindicais, fiscais e previdenciários de tal mudança.

A grande maioria dos juízes do trabalho no Brasil afirma que a possibilidade de terceirização de atividades fim pode implicar em grande retrocesso social, já que tal situação contraria preceitos fundamentais garantidos aos trabalhadores pela Constituição Federal, sobretudo os expressos no art. 7º, que consagra o princípio da progressividade dos direitos sociais (NONOHAY, 2013).

Este entendimento deriva da ideia de que todos os pontos negativos da terceirização já mencionados passarão a ser vivenciados por todo e qualquer

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

trabalhador. Ainda com base no artigo 7º, inciso XXII da CF, tem-se que a redução dos riscos inerentes à saúde do trabalhador devem ser buscados. Entretanto, isso não será possível com o aumento da terceirização, como demonstra Nonohay:

2. O modelo de terceirização proposto colide com o direito fundamental contido no inciso XXII do art. 7º da CF, que preconiza a redução dos riscos inerentes à saúde do trabalhador. Estudos realizados pelo DIEESE comprovam que de cada dez trabalhadores vitimados por acidentes de trabalho, oito são terceirizados (NONOHAY, 2013).

O dado anteriormente citado é apenas um entre vários que podem demonstrar o desrespeito a direitos fundamentais através da terceirização. Segundo Severo:

A relação entre acidentes e doenças no ambiente de trabalho e a "técnica da terceirização" vem demonstrada em inúmeras pesquisas. No setor elétrico, o número de mortes dos trabalhadores que perderam a vida em serviço revela a perversidade da terceirização: em 2013, 79 trabalhadores morreram durante atividades no exercício dos seus trabalhos. Desses, 61 eram terceirizados. Na construção civil, de um total de 135 trabalhadores mortos em acidentes de trabalho, 75 eram terceirizados. Nas áreas de terraplenagem, ocorreram 19 mortes, das quais 18 com terceirizados. Nos serviços especializados, 30 em 34 óbitos envolveram terceirizados (SEVERO, 2015, p. 180).

As pesquisas e dados relatados pelo DIEESE são inúmeros. Em um dossiê intitulado "Terceirização e Desenvolvimento", de 2014, relata-se qual seria a óbvia causa desta realidade:

Os acidentes e as mortes no trabalho são a outra terrível faceta da terceirização no país, talvez a mais nefasta. São inúmeros os acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados computados todos os anos. A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores. Basta uma rápida pesquisa na internet para verificar os inúmeros casos de acidentes e mortes de trabalhadores terceirizados noticiados todos os dias (CUT, 2014, p.23).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Ou seja, com o objetivo de lucrar cada vez mais, as empresas acabam por simplesmente não investir naquilo que deveria ser direito do trabalhador: o mínimo de segurança necessária para prevenir os acidentes de trabalho. Assim, fica claro o quanto os trabalhadores terceirizados estão expostos, em questões de segurança e de saúde.

Como se não bastasse, quando se fala em terceirização, os dados divulgados se relacionam apenas com a terceirização legal, excluindo aqueles que trabalham informalmente como terceirizados, muitas vezes envolvendo crianças e adolescentes, além dos que se encontram em situação de escravidão.

Atualmente, de acordo com relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), estima-se que no País são mais de 13 milhões trabalhadores formalizados sob o regime de trabalho terceirizado. Do mesmo modo, não condiz com a realidade vivenciada na prática, por esconder a terceirização informal.

A situação da relação entre terceirização e trabalho escravo é muito séria, a grande maioria das operações de resgate de trabalhadores em situação análoga a uma forma de escravidão envolvem terceirizados.

Segundo estudo do DIEESE que relacionou terceirização e trabalho escravo, apresentado durante audiência da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CLP) que debateu o PLC 30/2015(projeto anterior a Lei 13.429/17), nas dez maiores operações de resgate de trabalhadores em situação análoga à de escravidão, quase 3 mil dos 3.553 casos envolveram empregados terceirizados. A terceirização muitas vezes poderia então promover a escravidão, pois ela elide a responsabilidade pelo vínculo empregatício, conforme entendimento do Ministério Público:

A terceirização aguça e promove a exploração de força de trabalho em condições análogas à de escravo. No Manual de Combate ao trabalho em situação análoga à de escravo, o Ministério do Trabalho observa que, provavelmente com o intuito "de elidir a responsabilidade pelo vínculo empregatício, a adoção da terceirização ganhou espaço", havendo necessidade de que a fiscalização volte suas atenções para o "desvendamento da cadeia produtiva envolvida", pois essa prática tem incentivado a exploração de trabalho escravo (SEVERO, 2015, p. 178).



<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Essa é uma das piores faces da terceirizados e com a efetivação da Lei 6.019/74 da forma em que se encontra atualmente, essa situação poderá ser agravada. No que diz respeito à forma como os trabalhadores terceirizados se veem em relação aos contratados diretamente, na grande maioria das vezes não conseguem se perceber como pertencentes a uma classe e se sentem inferiores por pertencer à classe dos terceirizados.

Com base neste entendimento, tem-se como pressuposto teórico que a terceirização cria distinções no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, gera diferenciações na construção social da identidade dos trabalhadores terceirizados (DRUCK, 1999). Na prática, essa distinção se dá de incontáveis formas. Neste sentido:

Estudos com trabalhadores terceirizados da Petrobras e indústrias petroquímicas na Bahia apontam para um tratamento diferenciado dos trabalhadores dentro das plantas industriais, demonstrando a distinção entre os de fora e os de dentro – que ainda permanecem como funcionários da empresa. Condições de trabalho degradantes, falta de equipamento adequado, refeitórios diferenciados, portarias, vestiários, banheiros, uniformes e outras marcas de diferenciação compõem o dia a dia desses trabalhadores (LIMA, 2010, p. 23).

Essa diferenciação na construção social de identidade entre os trabalhadores, além de fazer os terceirizados se sentirem marginalizados, gera um grande problema relacionado à mobilização sindical da categoria.

A possibilidade de terceirização da atividade fim pode acabar criando massas de trabalhadores sem organização ou com organização sindical deficiente, tornando-as, com isso, subcategorias com reduzida ou nenhuma proteção coletiva (NONOHAY, 2013).

Ao fragmentar a classe, a terceirização irrestrita poderá fazer com que os trabalhadores deixem de ser representados por sindicatos e passem a ser representados por interlocutores, entidades ainda frágeis quando a capacidade de organização e reivindicação. Conforme:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Dessa forma, a terceirização reforça a pulverização e a fragmentação. Trabalhadores, antes representados por sindicatos com histórico de organização e conquistas, passam a ter como interlocutores entidades ainda frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação (CUT, 2014, p. 30).

Obviamente, esse fato seria bastante benéfico e lucrativo para as grandes empresas. As questões sociais parecem cada vez mais invisíveis ao mundo capitalista. O discurso de proteção econômica aparece apenas como uma falácia para obter cada vez mais lucro explorando a força de trabalho: "O discurso é sempre o mesmo, recheado de expressões vazias de conteúdo, como "[...] segurança jurídica" e "estabilidade econômica". O objetivo também não se altera: evitar conquistas sociais mínimas, impedir a imposição de limites ao capital (SEVERO, 2015, p. 177)".

É evidente que o ideal de precarização que sobreleva a ideologia neoliberal aponta que haverá ampliação dos lucros das grandes empresas. Sendo discutível a afirmação de que a aprovação da terceirização irrestrita geraria mais empregos. A esse respeito, Coutinho, em entrevista concedida ao site do TRT4 sobre o PLC 30/2015 se pronuncia:

Falsamente se diz que o projeto vai resolver o problema de 16,2 milhões de terceirizados. É falso. Vai agravar a situação. Vai reduzir o salário desses 20 milhões e colocar mais 40 ou 50 milhões nesse mesmo quadro. Não vai resolver absolutamente nada, o projeto é uma falácia. É muito bom para o setor empresarial que faz uso da terceirização (COUTINHO, 2013).

Assim, entende-se que a terceirização não pode ser considerada responsável por gerar empregos, pois os terceirizados, além de exercerem suas atividades muitas vezes em condições precárias, ainda realizam jornadas maiores de trabalho, o que também incompatibiliza a terceirização com a geração de empregos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

Como foi visto, a terceirização se intensificou no contexto socioeconômico brasileiro em razão da ampliação da flexibilização das normas trabalhistas, que trouxe à lume a dicotomia entre a questão econômica e a questão social nela envolvida.

Percebeu-se que a flexibilização não deveria ter como intuito apenas atender as necessidades econômicas do mercado, mas, apresentar o objetivo de assegurar a proteção do trabalhador, ao ampliar as possibilidades de inserção laboral. Deveria haver assim uma ponderação entre os dois pontos dessa dicotomia. Entretanto, na maioria dos casos não existe essa ponderação e o equilíbrio entre os fatores, ocorrendo, na verdade, precarização das relações de trabalho.

Mostrou-se que, diferente da flexibilização, na precarização há maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos nos quais se tenta enxugar os custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais.

Demonstrou-se, a partir disto, que terceirização permitiu flexibilizar o processo produtivo, porém não deveria favorecer a retirada de direitos que correspondessem à precarização. Entretanto, o que se percebeu durante o estudo foi que a terceirização vai justamente em direção à maior precarização das condições e relações de trabalho e a Lei 6.019/74, a partir das mudanças introduzidas pelos novos dispositivos incluídos pela lei 13.429/17 seguiu esta tendência.

A terceirização já existe de fato e a necessidade de regulamentação foi indiscutível durante as pesquisas. Não obstante, isso não pode ser utilizado como brecha para mitigação de direitos garantidos constitucionalmente aos trabalhadores.

As mudanças trazidas pela lei 13.429/17 podem fazer com que milhões de trabalhadores com carteira assinada migrem para a categoria de terceirizado e para a realidade a que estes estão sujeitos, tendo os seus direitos mitigados, com a possibilidade de terceirização das atividades-fim.

Por isso, entende-se que as modificações feitas na lei 6.019/74, ao permitirem a generalização da terceirização, podem ser responsáveis por um profundo e rápido rebaixamento do valor social do trabalho e da própria remuneração contratual de milhões de cidadãos. Tal fato pode trazer consequências para a arrecadação

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

previdenciária e o déficit fiscal seria ainda maior quando levada em consideração a diminuição da arrecadação tributária das grandes empresas, responsáveis por parte relevante do recolhimento tributário.

Ainda, não se deve esquecer da centralidade do trabalho defendida por Antunes. O trabalho possui um valor social que não pode ser esquecido pelo sistema capitalista, não podendo ser reduzido à condição de coisa e devendo assim ser protegidos de qualquer espécie de exploração.

Entretanto, apesar de ser uma forma de amenizar o desemprego nos momentos de crise e melhorar a economia, o fenômeno flexibilizador, disposto na nova redação da Lei 6.019, representa uma maleabilidade dos institutos protegidos pelas normas trabalhistas, tratando-se de verdadeira precarização de direitos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de, PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. 4. ed. rev. e atual.

ANTUNES, Ricardo **Adeus ao trabalho?** [livro eletrônico] : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho / Ricardo Antunes. -- São Paulo: Cortez, 2016.

\_\_\_\_\_. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho, São Paulo: Boitempo, 2005.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Revista Educ. Soc.**, Campinas, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em 19 de abril de 2019.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Teoria do Estado e Ciência Política**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019/74, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331. Resolução n. 174, de 2011. **DEJT**, 27, 30 e 31 maio 2011.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34. ed. Atual. por Eduardo Carrion. Legislação Complementar e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2009.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Terceirização no âmbito da administração pública e responsabilidade a partir do julgamento da ADC n. 16 pelo STF. **Como aplicar a CLT à luz da Constituição**: Alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo, p. 257-270, 2016. Disponível em < <http://vlex.com/vid/terceirizacao-no-ambito-da-641550097>>. Acesso em 2 mar. 2019.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000. p. 55

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DRUCK G, FRANCO T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo; 2007.

DRUCK, G. da. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n1.p1-30>

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

LIMA, Jacob Carlos. Outsourcing and workers: revisiting some questions. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151637172010000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172010000100003&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 16 mar 2019.

LUKÁCS, G. “**Os princípios ontológicos fundamentais de Marx.**” Cap.IV da Ontologia do ser social. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria de Ciência Humanas, 1979. p. 17.

MARIANO, Cláudia Aparecida. « Ricardo Antunes. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho, São Paulo: Boitempo, 2005. », **Revista HISTEDBR**, Campinas, n. Especial, p.305-307, mai.2009

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 7. ed., São Paulo, Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006, v.1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PREVITALI, Fabiane Santana. Resenha - Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. **Configurações** [Online], 12, 2013, 8 out. 2014. Disponível em: <<http://configuracoes.revues.org/2192>>. Acesso em: 2. fev. 2019.

SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. Revista trabalhista Direito e Processo. São Paulo, Núm. 54, p. 170-188, 2015. Disponível em <[https://app.vlex.com/?r=true#WW/search\\*/plc+30%2F2015/WW/vid/593147782](https://app.vlex.com/?r=true#WW/search*/plc+30%2F2015/WW/vid/593147782)>. acessos em 14 mar. 2019.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Reestruturação produtiva e terceirização: o caso dos trabalhadores das empresas contratadas pela Petrobrás**. Natal, 2006. 259 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2006. Disponível em: <<ftp://ftp.ufrn.br/pub/biblioteca/ext/btd/ZeuPS.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2019.