

**ANÁLISE DA INSERÇÃO DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO NA  
ESTRUTURA E DA SUA ASCENSÃO NA EMPRESA TOMADORA DE  
SERVIÇOS**

**ANALYSIS OF THIRD PARTY WORKER INTEGRATION IN STRUCTURE AND  
THEIR RISE IN THE COMPANY SERVICES BORROWER**

**Pablo de Macedo Dutra**

Advogado, Bacharel em Ciências Contábeis, MBA em Gestão Empresarial (FGV), Docente da Disciplina de Legislação Trabalhista e Previdenciária do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade da Serra Gaúcha (FSG).

**Informações de Submissão**

Recebido em: 16/06/2015

Aceito em: 25/06/2015

Publicado em: 30/06/2015

**Palavras-chave**

Terceirização; Subordinação;  
Ascensão profissional.

**Keywords**

Outsourcing; Subordination; Career  
advancement.

**Resumo**

As relações trabalhistas hodiernamente não podem mais ser caracterizadas pela simples análise da correlação bilateral apresentada pela concepção dos artigos da CLT. Diante do dinamismo do sistema produtivo e da prestação de serviços, surge o fenômeno da terceirização através da qual, a contratação de trabalhadores ocorre de modo indireto, sendo efetivada através de um sistema triangular. Acorado em autores como Delgado (2015) e Paixão e Lourenço Filho (2009 e 2015), na legislação e jurisprudência pátria, busca-se discorrer sobre aspectos fundamentais para o trabalhador terceirizado, tais como: a sua inserção na estrutura da empresa tomadora dos serviços e a própria possibilidade de ascensão profissional diante da volatilidade de ambiente na prestação de suas funções.

**Abstract**

Labor relations nowadays cannot be simply distinguished by analyzing the bilateral correlation presented by the design of CLT articles. Given the dynamism of the productive system and service provision, there is the phenomenon of outsourcing through which, hiring workers occurs indirectly, being effected through a triangular system. Backed by authors such as: Delgado (2015) and Paixão and Lourenço (2009 and 2015), in Brazilian legislation and case law, searching to discuss key issues for the outsourced workers, such as: his inclusion in the structure of the borrowing company and the very possibility of career advancement before this environment of volatility in providing his jobs.

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho hodiernamente vive um cenário de transformação frente à utilização de mão de obra. Cresce a utilização de trabalhadores contratados de forma diversa da inserida pela disciplina justrabalhista, em que a bilateralidade entre empregador e empregado não mais está presente diretamente. Surge o fenômeno da terceirização que,

---

através da contratação de outra empresa, desloca a responsabilidade juslaboral para terceira pessoa, diversa do real tomador dos serviços.

Assim, o trabalhador terceirizado encontra-se diante de lacunas que podem lhe retirar direitos e seguranças advindas da proteção trabalhista própria dos trabalhadores efetivos. Essas lacunas, por vezes, inserem preocupações diversas nos terceirizados, posto que ensejam questionamentos: Haverá inserção dos trabalhadores terceirizados na conjuntura laboral da empresa contratante? Encontrará esse trabalhador motivação para crescimento profissional e salarial na empresa tomadora?

O enfrentamento do problema, ou ao menos uma parte dele, torna-se necessário frente à possibilidade da aprovação de regramento legal consistente no Projeto de Lei nº 4.330/04. Esse projeto visa estabelecer as regras para a utilização de mão de obra terceirizada no âmbito empresarial, não só nos moldes disciplinados atualmente como ampliando a sua utilização para todas as áreas e funções da empresa contratante.

O presente artigo se propõe a analisar, em síntese, os aspectos relativos ao engajamento do trabalhador terceirizado na estrutura da empresa tomadora, bem como a própria perspectiva motivacional desse trabalhador frente a volatilidade de sua prestação de serviços. Ressalta-se a não pretensão de esgotamento do tema, posto que é amplo e ainda permeado por diversas perspectivas até o ajustamento final das questões pertinentes ao fenômeno da terceirização trabalhista.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Entendendo o fenômeno da terceirização**

Inegavelmente, o fenômeno da terceirização justtrabalhista alcança inúmeros trabalhadores e setores da economia mundial e, principalmente, da economia brasileira. Nessa linha, cabe mencionar a origem de tal fenômeno.

Nota-se que a terceirização nasce, em seus primórdios, logo após a passagem do modelo fordista de produção para o atual cenário atual, como sendo uma relação em que a tomadora dos serviços realizava a contratação de outra empresa para a realização de determinada tarefa que compõe o seu ciclo produtivo. Exemplificando, seria o fato de uma empresa montadora de veículos que contrata outra empresa para lhe fornecer os para-choques de seus veículos. Para Paixão e Lourenço Filho (2009, p.19), “a contratação, nesses casos de

---

---

terceirização clássica ou externa, tem por objetivo um determinado serviço – que normalmente assume a forma de um produto – mas nunca o trabalhador”.

Agora, a situação se inverte quando se observa a denominada terceirização “atípica” ou interna. A terceirização caracteriza-se por um alargamento da relação laboral, a qual pode ser caracterizada como uma espécie de acumulação flexível dos processos de trabalho. Nas palavras de Delgado (2015, p. 473), é: “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.” Belmonte (2015, p.263) menciona que “a terceirização está compreendida nas técnicas de modernização da produção e de organização do trabalho”.

Nessa forma, o objeto terceirizado trata-se da própria função desempenhada. Ou seja, não se trata da produção de determinado produto por outra empresa, mas, da própria função interna desempenhada por um trabalhador que é objeto da contratação externa, por outra empresa, sendo essa, a maioria dos casos brasileiros.

É importante ainda mencionar, fechando o tópico, que a relação estabelecida nessa espécie de contratação trata-se de uma relação triangular, onde há uma empresa tomadora, uma empresa prestadora e o trabalhador. Assim, descaracteriza-se a relação tipicamente trabalhista, onde a bipolaridade entre empregador e empregado, regida pela disciplina da Consolidação das Leis do Trabalho é atenuada deixando o trabalhador, na maioria dos casos, em desamparo.

## **2.2 O regramento jurídico da terceirização no Brasil**

Em termos de legislação nacional, o fenômeno da terceirização encontrou como regramento heterônomo dois dispositivos de forma a regular o setor privado. O primeiro concentra sua proteção através da Lei nº 6.019/74 a qual especifica regras para a contratação laboral por prazo determinado, sendo mais conhecida como “lei do trabalho temporário”. Essa modalidade também possui a nomenclatura de terceirização temporária, posto que o contrato é efetivado por prazo determinado máximo de três meses entre a empresa contratante e a empresa locadora de mão de obra para situações determinadas, como acréscimo extraordinário de serviços e substituição de pessoal efetivo.

A segunda norma heterônoma diz respeito às atividades de segurança de acordo com a Lei nº 7.102/83. Ela disciplina a possibilidade de terceirização das atividades de segurança bancária de modo permanente, ao contrário da estabelecida pela lei anteriormente citada de forma temporária.

---

Sem dúvida, o tratamento jurídico mais significativo em termos nacionais para a terceirização trabalhista é realizado não na forma de lei, mas pela jurisprudência pátria, através da posição reiterada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), culminando na edição da Súmula nº 331<sup>1</sup>.

A referida súmula nº 331 estabeleceu uma espécie de regramento nacional sobre a modalidade de terceirização, estando presente o balizamento para a utilização pelas tomadoras de serviço de mão de obra terceirizada. Destaca-se que o referido regramento estabeleceu, além das atividades já permitidas pela legislação (temporário e vigilância), que as atividades de limpeza e conservação também fossem objeto dos contratos de terceirização.

Contudo, o maior avanço, e também objeto de maior polêmica, foi o estabelecimento da possibilidade da terceirização somente das atividades meio do tomador com a consequente proibição da terceirização da atividade fim. Segundo Melo (2014, p.653), atividades do meio do tomador são: “aquelas atividades que não fazem parte do processo criador do produto final do empreendimento, ou que não sejam essenciais à dinâmica empresarial do tomador de serviço”. Voltando ao exemplo da montadora citado acima, esta somente poderá terceirizar atividades que não se coadunam com o seu objeto montagem de veículos, mas somente atividades correlatas.

Frise-se que, hodiernamente, está em tramitação no Congresso Nacional projeto de lei que visa estabelecer novos regramentos para a terceirização. Estabelecendo em suma, a possibilidade de terceirização inclusive das atividades fins das empresas tomadoras, de modo que toda e qualquer atividade possa ser objeto de contratação terceirizada, desde que obedecidos determinados preceitos constantes no referido projeto, estando entre eles, a

---

1 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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

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

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

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

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

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

---

---

necessidade de especialização e objeto social único para as empresas locadoras da mão de obra.

Calha mencionar que merece estudo pormenorizado o regramento em análise pelo Congresso Nacional. Posto que, abrindo a possibilidade de terceirização ampla, poderemos estar diante do cenário mencionado por Melo (2014, p. 653), que destaca que:

[...] nem poderia ser diferente, sob pena de se permitir que uma empresa existisse e desenvolvesse as atividades necessárias à consecução de seus objetivos sociais, sem contratar diretamente nenhum empregado, fazendo desaparecer os clássicos conceitos de empregador e empregado, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Nota-se que determinar com amplitude o fenômeno da terceirização tende a resultar na dilaceração da própria classe trabalhadora, posto que afasta a proteção laboral, tornando precária a situação do empregado terceirizado que não encontra um ambiente que lhe garanta inserção efetiva na estrutura da tomadora dos seus serviços.

### **2.3 O espaço do trabalhador terceirizado na estrutura da tomadora**

É importante mencionar que o trabalhador contratado nos parâmetros encontrados pelos artigos 2º e 3º da CLT, situa-se, dentro da organização empresarial, em um ambiente que lhe propicia uma inserção em seu contexto empresarial. Dessa forma, o trabalhador insere-se dentro da própria cultura e estrutura da empresa internalizando o ambiente empresarial do seu empregador.

Assim, o trabalhador efetivo, em regra, considera-se como parte integrante da estrutura da empresa e, também, da própria cultura do empregador. O que se observa no desdobramento da subordinação jurídica caracterizada pela subordinação estrutural e objetiva além da efetiva subordinação clássica.

Para melhor situar o leitor, calha mencionar as características de cada dimensão da subordinação jurídica do trabalhador. Na visão de Delgado (2015, p.314):

objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços. Estrutural, é a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Já, a subordinação clássica caracteriza-se:

[...] na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. (DELGADO, 2015, p.313).

---

---

Visto as diversas dimensões da subordinação trabalhista, cabe a pergunta: e o trabalhador terceirizado, como se demonstra nesse aspecto?

Infere-se que o trabalhador terceirizado, encontra-se distante dessas concepções anteriormente mencionadas. O trabalhador terceirizado, quando desempenha suas atividades na empresa tomadora, não é amparado diretamente pela legislação trabalhista, mas, apenas de forma reflexa, posto que sua empregadora é a empresa locadora. Dessa forma, se infere que o trabalhador terceirizado não se fixa diretamente na empresa que toma seus serviços, pois presta seu labor para várias empresas em um mesmo período laboral.

Inevitavelmente, o terceirizado encontra dificuldade para se adequar a ver-se parte da estrutura da empresa posto que, não raras vezes, é forçado a empregar seus esforços para vários tomadores, não se fixando a uma determinada fonte laboral de maneira efetiva. Da mesma forma, esse mesmo trabalhador possui dificuldades de se adequar nos objetivos empresariais da tomadora de seus serviços, pelo mesmo fator mencionado adrede.

Destarte, nota-se que a inserção do terceirizado dentro da cadeia produtiva da empresa tomadora é caracterizada como uma mercadoria e não como um trabalhador, fato preconizado pelo direito laboral e internacional.

Para exemplificar o tema, tome-se a administração pública quando terceiriza as atividades de limpeza e conservação. Infere-se que, pela própria legislação<sup>2</sup>, a administração pública somente pode realizar a contratação de empresa para a prestação dos serviços de conservação e limpeza através de licitação. De regra, infere-se que será contemplada a proposta que estabelecer o menor valor para pagamento pela administração pública para os serviços objeto da contratação.

Logo, o trabalhador é caracterizado como um objeto de mercancia e não como uma pessoa em sua dignidade. Frise-se que o objeto social da empresa cedente da mão de obra terceirizada é a própria locação de trabalho humano, obtendo a sua mais valia pela utilização do trabalho alheio. Maximiliano (2015, p.457) infere que “esse trabalhador, inserido em uma relação jurídica em que há a precarização, com a sonegação dos seus direitos trabalhistas, é coisificado, retira-se o valor do seu trabalho, pois que facilmente substituível”.

Inevitavelmente, o trabalho humano tende a voltar a ser considerado como uma singela mercadoria de fácil substituição. Sendo o salário classificado como preço pela sua utilização, afastando a proteção de princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana do trabalhador e proibição do retrocesso social.

---

<sup>2</sup> Lei nº 8.666/93.

---

## 2.4 A perspectiva de ascensão do trabalhador terceirizado

Pode-se inferir que a terceirização no ambiente laboral tende a transforma-lo na medida em que tanto o trabalhador efetivo quanto o trabalhador terceirizado competem entre si para a manutenção do seu posto de trabalho. O trabalhador efetivo vê o terceirizado como um concorrente, sendo que, ele mesmo pode se transformar em um terceirizado em curto espaço de tempo. Ao contrário, o terceirizado visa a obtenção do posto de trabalho efetivo, deixando assim, de permanecer em um ambiente volátil que lhe é pertinente.

Ilustra a passagem anterior o pensamento de Viana *apud* Paixão e Lourenço Filho (2015, p.70), quando menciona que: “o terceirizado pode ser o futuro do trabalhador efetivo, tal como o trabalhador efetivo pode ter sido no passado um terceirizado. O pesadelo de um é o sonho do outro”. Como bem mencionam Paixão e Lourenço Filho (2015), o trabalhador terceirizado não encontra referência laboral correspondente ao tempo e espaço, posto que não possui vinculação expressa com o seu ambiente laboral.

Destaca-se que: “o trabalhador terceirizado vê o futuro como algo aterrorizante. É quase certa a perda do emprego com o final do contrato”. (PAIXÃO; LOURENÇO FILHO, 2009, p.22). Como a organização laboral efetiva-se pela mais valia, infere-se que a tomadora estabelecerá suas relações comerciais com a empresa que lhe proporcionar maiores retornos e, conseqüentemente com a empresa locadora que lhe fornecer o maior resultado, ou seja, o menor custo.

Destaca-se que o trabalhador se insere em um ambiente que Bauman (2001, p.204) conceitua como: “[...] a política da ‘precarização’ conduzida pelos operadores dos mercados de trabalho”. Ainda, no posicionamento de Bauman (2001, p.204), a inserção do trabalhador no ambiente terceirizado acaba por causar o:

[...] enfraquecimento e decomposição dos laços humanos, das comunidades e das parcerias. Compromissos do tipo “até que a morte nos separe” se transformam em contratos do tipo “enquanto durar a satisfação”, temporais e transitórios por definição, por projeto e por impacto pragmático – e assim passíveis de ruptura unilateral, sempre que um dos parceiros perceba melhores oportunidades e maior valor fora da parceria do que em tentar salvá-la a qualquer - incalculável - custo.

Assim, o trabalhador terceirizado encontra-se em uma situação de completa incerteza e medo frente ao seu futuro. Posto que, não raras vezes, a empresa tomadora estabelece de forma lícita nova contratação com empresa locadora diferente a cada final de contrato em busca de preços menores e mais vantajosos.

---

Observa-se que o salário do trabalhador terceirizado depende da contratação efetuada de forma direta, mas pela percepção de lucro pela empresa locadora. Assim, nota-se que o objeto social da empresa locadora é a efetiva locação de trabalhadores para a empresa tomadora, que normalmente se efetivará pela obtenção do menor custo possível. Infere-se que pelo objeto social da sua empregadora ser a própria locação, o salário do trabalhador será o custo mais significativo da empresa locadora e, conseqüentemente, o principal item de observação para o fechamento da proposta de locação. Não obstante, é cediço que quanto menor a remuneração paga ao trabalhador terceirizado, mais significativo será o impacto no lucro da empresa locadora de mão de obra.

Além da questão salarial, nota-se que o trabalhador terceirizado encontra-se em um ambiente de trabalho amplamente volátil, em que esse não encontra perspectiva de crescimento no desenvolvimento de suas funções.

Em regra geral, o trabalhador efetivo está inserido em um ambiente empresarial que lhe proporciona um crescimento profissional, quer em termos de projeção de cargos quanto em ganhos salariais e em benefícios. O que lhe estimula ao crescimento e engajamento com a estrutura empresarial e objetivos de seu contratante.

Portanto, ao contrário, o trabalhador terceirizado, por não se fixar em um único ambiente de trabalho, não encontra perspectiva de ascensão laboral, quer em termos de cargos quanto ao alcance de remuneração maior. Posto que ele é o cerne da existência do fenômeno da terceirização, e da falta de fixação do trabalhador ao posto exercido no tomador de seus serviços.

Destarte, o trabalhador terceirizado se encontra em um cenário de incertezas, pois “comprimido entre a ausência de futuro (uma espécie de não tempo) e a incerteza sobre a localidade (um espécie de não espaço), o trabalhador terceirizado vai se transformando nessa mercadoria dispensável, precária e sem referências”. (PAIXÃO; LOURENÇO FILHO, 2009, p.24).

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos aspectos apontados, percebe-se que se está diante de um fenômeno que se insere cada vez mais no cotidiano empresarial. Visto a intenção de canalizar as atividades empresariais para a sua finalidade, transferindo para terceiros as atividades periféricas da estrutura laboral.

---



O trabalhador terceirizado encontra-se em situação diversa frente ao trabalhador efetivo, posto que, ante a volatilidade de seu labor (ora trabalhando para um tomador, ora para outro sem prévio aviso) não encontra uma situação de engajamento estrutural com aquele para quem, efetivamente, presta labor. Da mesma forma, a possibilidade de projeção salarial e atinente a cargos maiores também não lhe é permitida, ao passo que, como terceirizado, não possui acesso aos cargos e estruturas salariais da empresa tomadora, ficando sem perspectiva e estagnado em suas funções.

Destaca-se que a utilização da mão de obra terceirizada acarreta a mercantilização da força de trabalho e, conseqüentemente, o tratamento dos salários dos trabalhadores terceirizados como se preço fosse, subjugando a dignidade do trabalhador, posto que o contratante possua liberdade para contratar diversas empresas de mão de obra somente pela utilização da singela fórmula do “menor preço”.

Como mencionado no início deste artigo, foram analisados, em síntese, os aspectos relativos ao engajamento do trabalhador terceirizado na estrutura da empresa tomadora, bem como a própria perspectiva motivacional desse trabalhador frente à volatilidade de sua prestação de serviços. Propõe-se, para estudos futuros, a ampliação da presente pesquisa, inclusive realizando o aprimoramento do estudo do projeto da Lei da Terceirização em relação ao regramento atual.

## REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dent-zien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

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

MAXIMILIANO, Ana Maria. **Terceirização de Serviços: A (des)necessidade de Regulamentação**. Revista da LTr Legislação do Trabalho, v.79, n. 4, Abr. 2015. ISSN 1516-9154. São Paulo: LTr.

MELO, Luís Antônio Camargo de. **É Correta a Orientação do Projeto de lei nº 4.330 de 2004, que revoga o conceito de atividade-fim e atividade-meio quando indicam os critérios de validade das terceirizações?** Revista da LTr Legislação do Trabalho, v.78, n. 6, jun. 2014. ISSN 1516-9154. São Paulo: LTr.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. **Entre a indisponibilidade e a negociação: as normas coletivas como fontes do direito do trabalho**. Caderno Jurídico. Brasília: Escola Judicial Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região, v.3, n.4, jul/ago. 2009.

ISSN 1982-9795. Disponível em: <<http://escolajudicial.trt10.jus.br/portal/documentos/publicacoes/caderno/caderno-jul-ago-2009.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. **Impactos de Terceirização no Mundo do Trabalho:** Tempo, Espaço e subjetividade. Revista Magister de Direito do Trabalho, v.64, jan/fev. 2015. ISSN 2236-7810. Porto Alegre: Magister.

---