

## A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA RELAÇÃO DE TRABALHO: A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E A PROBLEMÁTICA DA TERCEIRIZAÇÃO

Valmir Gustavo Rossi Cicotoste<sup>1</sup>

Marcelo Honorato da Silva<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente estudo busca trazer à tona algumas das consequências do processo de terceirização trabalhista sob a ótica do princípio da responsabilidade social da empresa, ressaltando não apenas o trabalhador como destinatário da nova Lei nº 13.429/2017, mas também a empresa como pessoa intermediária do processo de terceirização e corresponsável na efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Faz-se, para tanto, uma breve incursão conceitual sobre a responsabilidade social da empresa e, então, ressaltam-se pontos importantes do processo da terceirização sob a égide da nova lei e a importância da empresa em tal processo para que se preserve a dignidade do trabalhador.

**Palavras-Chave:** Responsabilidade social da empresa,

---

<sup>1</sup> Acadêmico em Direito no Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM. Estagiário na Corregedoria do Município de Marília, estagiário no escritório de advocacia e Consultoria Jurídica Andréa Ântico Soares. Desenvolve Pesquisa na área de Direito Empresarial e ambiental, que trata das responsabilidades socioambientais das empresas, sendo orientado pelo professor Adriano Martins.

<sup>2</sup> Acadêmico em Direito no Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM. Desenvolve pesquisa na área do Direito do Trabalho, voltado para a dignidade do trabalhador frente ao cenário de mudanças legislativas do Direito Trabalhista Brasileiro.

terceirização, relação de trabalho, dignidade da pessoa humana.

## THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON IN THE WORK RELATIONSHIP: THE COMPANY'S SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE PROBLEM OF THE OUTSOURCING

**Abstract:** The present study seeks to bring up some of the consequences of the outsourcing process from the point of view of the principle of company's social responsibility, emphasizing not only the employee as the addressee of the new Law 13,429/2017, but also the company as an intermediary of the process of outsourcing and responsible for the realization of the constitutional principle of the dignity of the human person. Therefore, a brief conceptual incursion on the social responsibility of the company is made, and then important points of the process of outsourcing under the aegis of the new law are emphasized and the importance of the company in such process to preserve the dignity of the worker.

**Keywords:** Company's social responsibility, outsourcing, work relation, dignity of the human person.

### INTRODUÇÃO



As atitudes das empresas sejam elas, de grande a pequeno porte refletem no ambiente de trabalho, como em toda a sociedade contemporânea, marcada pelos danos sociais, econômicos e ambientais. Com isso a importância de se preservar o meio ambiente e também o desenvolvimento social, que é a qualidade de vida dos seres humanos e da sociedade onde se vive, ou seja, para que as empresas possam, além da finalidade de obter lucros, gerar empregos dignos e proteger o meio ambiente de forma sustentável.

Neste escopo, e com as evoluções do mercado capitalista a partir do século XXI voltadas para o reconhecimento dos direitos difusos e coletivos, as empresas passam a considerar a importância do investimento sustentável no capital humano e social, voltando a atenção não somente à produção mais lucrativa, mas também à observação das leis ambientais e trabalhistas.

Partindo dessa realidade em que a empresa não é mais apenas um agente econômico, mas também social, é de extrema importância o reconhecimento do papel do empresário na promoção dos direitos fundamentais dos indivíduos e instituições à ele relacionados, tal como as condições de trabalho dos funcionários, sejam eles diretamente contratados ou por meio de uma prestadora de serviços.

Sendo assim, como empregador e figura hipossuficiente na relação de trabalho, a empresa deve sempre ter em vista o zelo não só pela ampla observação das leis trabalhistas, mas também a práticas sociais de melhoria da qualidade de vida, para levar a nível mínimo a precarização dessa relação com o empregado.

## 1. A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Foi nos Estados Unidos que se originou a discussão acerca da responsabilidade social da empresa. O ponto culminante foi a Guerra do Vietnã, quando a sociedade começou a contestar as políticas que estavam sendo adotadas pelo país e pelas empresas, principalmente aquelas que estavam diretamente envolvidas na fabricação de armamentos bélicos.

Destarte, em consequência desse movimento que surgiram os primeiros relatórios socioeconômicos que objetivavam delinear as relações da empresa com a sociedade. Tais relatórios, chamados de Balanços Sociais, se apresentaram como forma de ligação entre empresa, funcionários e comunidade.

No Brasil, essa ideia de responsabilidade social tem se firmado a partir da década de 90. Além de estar contido na

Constituição da República decorrente da função social da propriedade (art. 170, III - CF/88) o Princípio da Função Social da Empresa também está inserido no Código Civil Brasileiro, em seu artigo 421, que determina que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. Nas palavras de Carlos Nelson dos Reis

A responsabilidade social das empresas no Brasil pode ser definida como um modelo de comportamento ético e responsável na gestão das mesmas, que, em suas decisões e ações, resgatem valores e direitos humanos universais, preservando e respeitando interesses de todas as partes direta ou indiretamente envolvidas no negócio, assim como os de toda a sociedade, em uma relação na qual todos obtêm vantagens. (REIS, 2007, p.301).

Analisando um contexto mais amplo, lecionam F. P. de Melo Neto e C. Froes (2001, p.84) que a Responsabilidade Social da Empresa é vista como um compromisso com relação à sociedade e à humanidade em geral, e uma forma de prestação de contas do seu desempenho, baseada na apropriação e no uso de recursos que originalmente não lhe pertencem.

Sendo assim, a concepção de função social leva a um enfoque nas políticas sociais praticadas pela empresa, não apenas na satisfação dos sócios com a obtenção de lucro, nem mesmo a prática estrita da legislação mantendo-se inerte quanto a práticas que não se relacionarem diretamente à lucratividade material.

Trata-se de uma postura que considera e segue valores sociais em sua atuação no mercado, mantendo parcerias com projetos comunitários e entidades civis na busca de melhorias da qualidade de vida da população e, em meio ao ambiente competitivo da economia e às pressões sociais, a empresa se tornaria cada vez mais fomentadora de programas de responsabilidade social.

## 2. O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

O instituto da terceirização teve seu surgimento na segunda metade do século XX, com a necessidade da indústria bélica de, em meio à Segunda Guerra Mundial, aumentar sua produção, e para tanto as empresas começaram a delegar as atividades secundárias a terceiros para concentrar o foco na produção de material bélico.

A partir da década de 70, com o advento do modelo toyotista e a ideia de horizontalização da empresa, a terceirização se consolidou com uma maneira de auxiliar a elevação da produtividade e de gerar uma maior adaptabilidade aos contextos de alta competitividade. Conforme ensina Maurício Godinho Delgado

(...) o toyotismo propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa polo. Passa-se a defender, então, a ideia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado. (DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. op. cit. p. 48.)

A terceirização em si se constitui em uma flexibilização da relação de emprego que possibilita à empresa a contratação de uma prestadora de serviços para a realização de suas atividades. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, a terceirização é o

(...) fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma atividade interveniente. (DELGADO, 2007. p. 430)

Sendo assim, a empresa beneficiária delega a realização

das atividades típicas ou periféricas à prestadora de serviços, que por sua vez fica encarregada da contratação e manutenção direta do trabalhador e responsável pelos encargos trabalhistas, ficando a empresa tomadora apenas como contratante, sem que se configure vínculo empregatício entre ela e os trabalhadores da prestadora de serviços ou os sócios desta.

A legislação reguladora da terceirização no Brasil se fazia bastante deficitária, sendo que o norteador para a resolução de conflitos referentes à prática da terceirização se restringia à Súmula 331 do TST, vedando a prática da terceirização, exceto para as chamadas atividades-meio. A partir daí se encarregava a doutrina de diferenciar as atividades-meio, para as quais se permitia a contratação de empresa prestadora de serviços para a execução, das atividades-fim, as quais não poderiam ser terceirizadas.

Com o advento da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, a principal mudança percebida foi devido à diferenciação das atividades exercidas pela empresa não ser mais necessária, pois pelo texto da lei não há vedações quanto ao tipo de atividade quando do contrato de prestação de serviços entre tomadora e prestadora. Sendo assim, tanto as chamadas atividades-meio quanto as atividades-fim das empresas poderão ser terceirizadas.

### 3. CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

Ao ponderarmos as vantagens e desvantagens da terceirização, podemos observar o quanto ela se apresenta sedutora e vantajosa no âmbito da empresa, com promessas de diminuição de custos e aumento da produtividade. Nesse sentido, ressalta Luiz Carlos Amorim Robortella que

(...) um dos aspectos mais atraentes da terceirização vem da possibilidade de transformar custos fixos em variáveis, eliminar boa parte das operações não essenciais e liberar o capital para a aplicação na melhoria do processo produtivo, em novas

tecnologias e em novos produtos. (ROBORTELLA, 1994. p. 938.)

Além de se mostrar como uma forma de concentrar a atividade da empresa em melhorias, novos procedimentos e investimentos voltados ao produto comercializado, a terceirização também traz uma promessa de aumento da qualidade das tarefas em virtude da especialização da mão de obra e, principalmente, do aumento de postos de emprego em virtude do crescimento do número de empresas prestadoras que serviço que para sua gestão própria precisarão de trabalhadores, como afirma Rubens Ferreira de Castro, que

A aplicação desta técnica de administração gera o crescimento do número de empresas dentro da economia nacional, sendo que essas aumentam o número de postos de trabalho, com vantagens refletidas na área social. (...) Essa importância é mais intensa no campo econômico e social, pois um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é o pleno emprego, a garantia de trabalho para todos. (CASTRO, 2000. p. 80.)

Porém, apesar de se mostrar sedutora na ótica do empresário, a terceirização em muito prejudica a condição do trabalhador. Por mais que teoricamente se espere um aumento da lucratividade da empresa com a diminuição dos custos e maior foco da empresa no desenvolvimento de sua atividade essencial, a precarização da relação de emprego decorrente da terceirização, além de prejudicar o trabalhador em si, pode vir a afetar a própria produção empresarial.

Primeiramente, a teoria da diminuição dos custos para o empresário em função da delegação das atividades da empresa resulta em encargo para o trabalhador. O fato de um funcionário terceirizado custar menos para a empresa contratante não faz com que seu custo real seja diminuído, mas apenas repassado à prestadora de serviços que terá todos os encargos com relação à contratação, treinamento, direitos trabalhistas, entre outros, além da própria lucratividade. Então, para oferecer um funcionário

mais barato que um funcionário diretamente contratado, a prestadora de serviços recorre à oferta de menores salários aos trabalhadores.

Em nota técnica publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) de número 172 em março de 2017, foi divulgada análise comparativa entre a remuneração nominal média das atividades tipicamente terceirizadas e as atividades tipicamente contratantes, sendo que de 2007 a 2014, tal diferença se mostrou, em média entre 23% e 27%.

Além da diminuição salarial, a terceirização traz grande rotatividade de mão de obra, "causando insegurança no emprego e insuflando sentimentos de individualização nas relações de trabalho". O Dieese também aponta, na mesma nota técnica de março de 2017 que nas atividades tipicamente contratantes, de cada 100 veículos ativos, pouco mais de 40 foram rompidos; já nos setores tipicamente terceirizados, a relação é de 100 vínculos ativos para 80 rompidos.

Não obstante a insegurança, a alta rotatividade também ocasiona: aumento no custo de seleção e treinamento da mão de obra, que acabam sendo repassados aos consumidores através do produto final; impactos no cálculo da aposentadoria; e aumento das despesas com seguro desemprego, causando a descapitalização do FGTS.

Vale ressaltar também a realidade dos índices de acidente de trabalho verificados com a terceirização trabalhista. Apesar de teoricamente as condições de trabalho serem as mesmas após da terceirização, o que realmente ocorre é um aumento do número de acidentes em função da precariedade das empresas prestadoras de serviço.

O Brasil, segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), é o 4º colocado no ranking mundial de mortes por acidentes de trabalho, ficando atrás somente da China, EUA e Rússia. A Previdência Social também afirma que morreram no



Brasil em 2013 2.797 trabalhadores devido a ocorrências no trabalho. Estes números são maiores do que os de mortos pela polícia no mesmo ano, que chegam há 2.212 pessoas segundo a oitava edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública.

Em estudo comparativo divulgado na nota técnica da Di-eese de março de 2017, a partir de dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais), verifica-se que a partir da faixa salarial de até 1,3 salário mínimo, a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizadas do que nas tipicamente contratantes, chegando a ser duas vezes mais alta, em alguns casos.

Desta feita, apesar de se mostrar teoricamente vantajosa ao empresário, a prática da terceirização traz como grande consequência a precarização da relação laboral, surtindo efeitos consideráveis para classe trabalhadora, que compõe a grande massa consumidora do país.

#### 4. O PAPEL DA EMPRESA

Na relação de trabalho, a função social da empresa em uma visão geral, implica em dar qualidade e dignidade para seus colaboradores, para que assim, com a sua mão de obra percebendo todos seus direitos, se reduza ou até mesmo se extingua os processos trabalhistas, doenças decorrentes do trabalho, proporcionando uma sociedade menos doente, fisicamente e mentalmente, mudando a realidade da população depressiva e ansiosa dos dias atuais.

Custa salientar que a responsabilidade social das empresas vem sendo objeto de análises mais aprofundadas, haja vista que engaja a atuação de importantes agentes de desenvolvimento econômico, podendo contribuir significativamente para a sociedade.

É notória a precarização decorrente do processo de terceirização trabalhista no país, juntamente com a expectativa de

aumento dessa precarização em função da nova lei que não restringe o tipo de atividade suscetível de ser terceirizada.

Ora, o trabalho e seus valores sociais, em nosso ordenamento jurídico, constituem direito social e fundamento do nosso Estado Democrático de Direito e da ordem econômica do país. Indiscutivelmente, o valor do trabalho é totalmente promovido pela Constituição e se caracteriza como um dos principais instrumentos que solidifica a dignidade da pessoa humana (SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 31 ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 289-290).

Uma vez que a relação de trabalho se vê prejudicada, se vê também prejudicada a consolidação efetiva da dignidade do trabalhador ao ser submetido a menores salários, insegurança no emprego e condições precárias do ambiente laboral.

Em meio a esse cenário, pouco pode fazer o trabalhador por ser totalmente hipossuficiente na relação de emprego, tanto pela necessidade de remuneração do trabalhador desempregado quanto pelo medo da demissão do trabalhador contratado. Portanto, cabe à empresa adotar a postura de agente não só econômico, mas também social e buscar a efetivação de medidas que promovem a qualidade do ambiente de trabalho e da própria qualidade de vida do trabalhador.

Vale ressaltar que considera-se empresa não somente a tomadora de serviços que irá efetivamente usufruir da mão de obra, mas também a empresa prestadora de serviços, que tem o dever constitucional e social, baseado no princípio da função social da empresa, de assegurar e promover a efetivação dos fundamentos de nosso Estado Democrático de Direito, com especial atenção à dignidade da pessoa humana, ressaltando o caráter instrumental que a empresa tem na sociedade, conforme aponta Gabriela Mezzanotti que:

De tudo quanto o exposto, verifica-se que a empresa possui, no sistema constitucional vigente, natureza instrumental, na medida em que não é um fim em si mesmo. Isto é, admite-se a

empresa como ferramenta de manutenção de princípios fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e solidariedade social, não se podendo olvidar que seu exercício deve obedecer à livre iniciativa, à livre concorrência e à autonomia privada. Ademais, passou a constituir a espinha dorsal do sistema e premissa universal que a empresa represente o elemento mais sólido e fundamental para a construção da sociedade livre, justa e solidária, adjetivada pela luta contra a pobreza e as desigualdades sociais. O interesse coletivo na atividade da empresa se tornou manifesto, praticamente institucionalizando-a perante o ordenamento jurídico. (MEZZANOTTI, 2003, p.41).

Embora hoje existam leis, doutrina e campanhas sociais voltadas à qualidade do trabalho, as empresas deixam de cumprir com o seu papel para obter lucros, preferem correr riscos em não manter a vida emocional física do trabalhador sem qualquer respaldo pelo labor exercido, gerando assim uma sociedade doente, com sérios danos sociais.

Por fim, neste cenário de inovação legislativa quanto à terceirização trabalhista, a realidade precária vivida pelos trabalhadores terceirizados juntamente com a expectativa não otimista quanto à propagação dessa precarização, é a empresa a instituição de grande importância na vida do trabalhador para consolidação de seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico, proporcionando a qualidade do ambiente de trabalho, segurança e salubridade na prestação dos serviços e consequentemente a qualidade de vida do empregado, seja ela tomadora ou prestadora de serviços.

## CONCLUSÃO

No cenário garantista proporcionado pela Constituição de 1988, é indiscutível o fundamento do Estado Democrático de Direito na dignidade da pessoa humana, independentemente da relação jurídica em que o indivíduo esteja inserido, não sendo

diferente na relação de trabalho.

Com o instituto da terceirização, as empresas teoricamente se veem munidas de um importante mecanismo de diminuição de custos e aumento da produtividade. Porém, apesar da promessa otimista de desenvolvimento trazida pela terceirização trabalhista, na realidade se traduz como um mecanismo de flexibilização dos direitos trabalhistas, concorrendo para diminuição de salários, aumento do número de acidentes de trabalho e aumento da rotatividade de mão de obra, ou seja, precarizando a relação de trabalho.

Ora, a grande massa consumidora composta pela classe trabalhadora insegura em seu emprego, com salários reduzidos e com baixa qualidade de vida devido a condições precárias no ambiente de trabalho resulta numa diminuição inevitável do consumo. Sendo assim, a melhora no desenvolvimento e na produção da empresa que terceirizou suas atividades acaba por encontrar um mercado desaquecido para a venda de seus produtos, afetando, então, a lucratividade esperada após o processo de terceirização de sua mão de obra.

Neste cenário e frente à hipossuficiência do trabalhador frente o empregador, fica a empresa com o importante papel de adotar medidas de responsabilidade social, garantindo os direitos aos seus funcionários, seja a empresa tomadora, seja a prestadora de serviços, baseada no princípio da função social da empresa, como relevante agente social do princípio da dignidade da pessoa humana.



## REFERÊNCIAS

CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização do Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000.

- CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da. *A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite*. Revista do CAAP, 2009/01. Belo Horizonte. p. 319-344, jan/jul. 2009.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: LTr, 2007.
- MELO NETO, F. P. de. e FRÓES, César. *Gestão da Responsabilidade Social Corporativa e o Caso Brasileiro*. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2001.
- MEZZANOTTI, Gabriela. *A disciplina da empresa: reflexos da autonomia privada e da solidariedade social*. Rio Grande do Sul: Feevale, 2003.
- REIS, Carlos Nelson. *A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado?* Revista Econômica Contemporânea, Rio de Janeiro, maio/ago., 2007.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Terceirização - Aspectos jurídicos - Responsabilidades - Direito Comparado*. Revista LTr 58-08. São Paulo. Vol. 58, n. 08, ago. 1994.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 31 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.