

ASPECTOS DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL EM CADEIAS PRODUTIVAS ESTRUTURADAS VIA TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Gabriela Neves Delgado

RESUMO

Este artigo tem por objetivo apresentar reflexões doutrinárias sobre a responsabilidade na terceirização, com ênfase para a teoria da responsabilidade empresarial civil-trabalhista em cadeias produtivas estruturadas via terceirização externa, tomando por marco teórico a tese de Helder Santos Amorim sobre o tema e o paradigma do direito fundamental ao trabalho digno, de modo a contribuir para a sua melhor contextualização no caso brasileiro.

ABSTRACT

This article aims to present doctrinal reflections on outsourcing responsibility, with emphasis on the theory of corporate civil-labor responsibility in supply chains structured via external outsourcing, taking as a theoretical framework Helder Santos Amorim's thesis on the subject and paradigm of fundamental right to decent work, in order to contribute to its better contextualization in the Brazilian case.

Palavras-chave: terceirização externa, cadeias produtivas, direito fundamental ao trabalho digno

Key words: outsourcing responsibility, supply chains structured via external outsourcing, fundamental right to decent work

Gabriela Neves Delgado

Professora Associada de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UnB. Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social: diálogos sul e norte pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino Americano de Estudos Mundiais (FLACSO). Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Advogada.

INTRODUÇÃO

A incorporação da terceirização no Brasil resultou de um processo periódico, gradual e intenso de inserção do modelo toyotista de organização e gestão do trabalho no país, movimento deflagrado ao final dos anos 1970, intensificado em 1990, e que se estende até a atualidade¹.

O estudo da terceirização implica considerar as diversas particularidades de manifestação desse fenômeno.

A doutrina identifica duas modalidades de terceirização: a *terceirização de serviços*, que corresponde à terceirização para dentro da empresa-líder, ao lado da *terceirização de atividades*, correspondente àquele processo que ocorre para fora da empresa-líder².

Na *terceirização de serviços*, a empresa tomadora incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros, vale dizer, empregados contratados pela empresa prestadora de serviços terceirizados. A empresa tomadora continua sendo responsável pela produção de bens e atividades, com a única ressalva de que utilizará mão de obra terceirizada.

A segunda forma, a *terceirização de atividades*, também designada de “externalização”, consiste numa dinâmica que franqueia às empresas prestadoras de serviços terceirizados a realização de etapas do processo produtivo da empresa tomadora, para o seu interesse, mas fora da sua planta empresarial. Esta é a dinâmica comum das grandes cadeias produtivas empresariais, em que as empresas-líderes contratam o desenvolvimento de seus ciclos produtivos a diferentes empresas especializadas, que se interconectam e, por sua vez, subcontratam atividades a outras empresas, ensejando uma formação interempresarial em rede.

O presente artigo pretende apresentar reflexões sobre aspectos da responsabilidade trabalhista em cadeias produtivas estruturadas via terceirização

1 A respeito da cronologia da terceirização no Brasil, consultar: DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico**. 1ª ed. Salvador – Ba: EDUFBA – Editora da Universidade Federal da Bahia; São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

2 Delgado, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015; VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

externa, tomando por marco teórico a tese de Helder Santos Amorim³ e a teoria do direito fundamental ao trabalho digno⁴, de modo a contribuir para a melhor contextualização do tema no caso brasileiro.

1. ASPECTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA

Estudar a terceirização não é tarefa fácil. Trata-se de tema altamente complexo, caracterizado como um dos mais “agudos conflitos de classe judicializados na atualidade brasileira”⁵.

Terreno ainda mais arenoso é o da terceirização externa ou externalização, dinâmica interempresarial que se espalhou, “nas últimas décadas do século XX, por todos os setores da atividade econômica, tornando-se o principal instrumento da organização produtiva flexível utilizado pelas grandes corporações dos países centrais para descentralizar e fragmentar geograficamente suas cadeias produtivas, ao redor do mundo”⁶.

A terceirização externa se estendeu vertiginosamente no setor de confecção e de produção automotora. Na indústria automobilística, por exemplo, é comum a incorporação do trabalho terceirizado em todas as etapas da cadeia produtiva que antecedem a pré-finalização do processo, competindo às empresas tomadoras do trabalho terceirizado apenas gerenciá-lo e coordená-lo, bem como montar o produto final.

Segundo diagnóstico feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 105ª Conferência Internacional (2016), que tratou do “trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais”, as empresas fornecedoras terceirizadas de grandes

3 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa: Responsabilidade da cadeia produtiva empresarial descentralizada pelo direito fundamental ao trabalho digno.** Tese de doutorado defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB. Orientação: Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado. Brasília, 2022. A íntegra da tese foi publicada pela Editora LTr, em 2023. A respeito, consultar: AMORIM, Helder Santos Amorim. **Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2023.

4 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

5 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização.** São Paulo: LTr, 2014.

6 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno.** Ob. Cit., p. 25.

cadeias produtivas, em diversos setores econômicos, especialmente em seus níveis de subcontratação, tendem a precarizar as condições de trabalho.⁷ Nelas, tem-se encontrado o uso reiterado de “trabalho informal, sem garantias sociais mínimas, jornadas exaustivas e condições aviltantes de remuneração e descanso, problemas relacionados à discriminação, à saúde e à segurança, ao cerceio da liberdade sindical, ao uso do trabalho infantil e do trabalho escravo, em violação sistemática de direitos humanos socio-trabalhistas”⁸.

Sobre a dinâmica operativa precarizadora do trabalho nas cadeias produtivas, a OIT constatou que, em razão da sua superioridade econômica, a empresa-líder tende a exigir rígido controle produtivo sobre sua rede de fornecedores, impondo-lhe normas internas de caráter técnico, não raro sob a forma de código de ética socioambiental. Mas, em contrapartida, do ponto de vista socio-trabalhista, por meio do seu poder para impor custos reduzidos, alta qualidade e entregas rápidas, a empresa-líder tende a conduzir a empresa terceirizada a superexplorar o trabalho de seus empregados e a extrair vantagens dos seus próprios fornecedores subcontratados, fomentando processos de trabalho altamente precarizados⁹.

O diagnóstico da OIT no plano internacional, guardadas as proporções, retrata idêntica realidade presente em cadeias produtivas que operam no âmbito doméstico brasileiro. É o que também destaca Helder Amorim, com base em atuações desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho:

“Nas últimas décadas, os órgãos de fiscalização trabalhistas reiteradamente flagraram a prática de condições extremamente precárias de trabalho, com violações de direitos humanos socio-trabalhistas, em empresas fornecedoras terceirizadas de grandes cadeias produtivas, em diversos setores econômicos, no Brasil”¹⁰.

É preciso, portanto, articular parâmetros críticos de proteção justralhista

7 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016.

8 *Idem*, p. 26.

9 *Idem. Ibidem*.

10 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit., p. 28.

para os trabalhadores que laboram, via terceirização externa, em grandes cadeias produtivas. Esta análise será a seguir desenvolvida, com foco nas alternativas responsabilizatórias face aos impactos provocados pela externalização, a partir dos marcos teóricos propostos.

2. ALTERNATIVAS RESPONSABILIZATÓRIAS FACE AOS IMPACTOS PROVOCADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA

2.1. Identificação de padrões regulatórios mínimos para a compreensão do tema

Há um esforço crescente para se articular alternativas jurídicas face aos impactos provocados pela terceirização externa, enquanto mecanismo de superexploração de mão de obra nas cadeias produtivas.

Preliminarmente, é importante reforçar que as bases teóricas de qualquer teoria responsabilizatória face aos impactos provocados pela terceirização externa devem tomar por referência tanto o conceito de *trabalho decente*, construído e promovido pela OIT como importante paradigma internacional de promoção dos direitos humanos trabalhistas,¹¹ quanto a noção do *direito fundamental ao trabalho digno*, conceito matriz da Constituição Federal de 1988, resultante do nexos lógico entre o direito fundamental ao trabalho, os direitos decorrentes do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito¹².

Nesse sentido, integram o direito fundamental ao trabalho digno todos os direitos indisponíveis trabalhistas previstos em instrumentos internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Constitucionalmente articulados, eles se unem aos direitos fundamentais sociais trabalhistas elencados nos artigos 7º a 11 da Constituição, como um bloco de constitucionalidade (CR/1988, art. 5º, §§ 2º e 3º) que garante o patamar mínimo civilizatório indisponível de proteção ao trabalhador brasileiro.

Os direitos trabalhistas indisponíveis podem ser identificados, assim, em três

11 Sobre o conceito de trabalho decente, consultar: BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, p. 471-494, 2021, p. 478/483.

12 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

grandes eixos jurídicos positivados pelo Direito do Trabalho brasileiro: o *primeiro eixo*, de amplitude universal, refere-se aos direitos trabalhistas estabelecidos no plano internacional, em tratados e convenções ratificadas pelo Brasil; o *segundo eixo* está previsto na Constituição Federal, marco jurídico da institucionalização dos direitos humanos no país; o *terceiro eixo* está presente nas normas infraconstitucionais como, por exemplo, na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece preceitos indisponíveis relativos à saúde e à segurança no trabalho, à identificação profissional, à proteção contra acidentes de trabalho, entre outros¹³.

Vale dizer que os eixos de proteção são necessariamente complementares e interdependentes. De toda forma, na eventual hipótese de concorrência entre diplomas normativos, aplicar-se-á o mais favorável ao trabalhador, aquele que possa lhe garantir as melhores condições de trabalho¹⁴.

No cenário internacional, os padrões regulatórios mínimos globais de respeito aos direitos humanos, pelas corporações, no plano das relações entre empresas e direitos humanos, encontram-se atualmente estruturados na *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, de 1998, nos *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*, de 2011, e nas soluções propostas pela OIT, em sua 105ª Conferência Internacional, para o problema do trabalho precário nas cadeias globais de mercadorias, relacionadas aos mecanismos de governança pública e privada das cadeias produtivas¹⁵.

2.2. Bases do Direito do Trabalho para fixação da responsabilidade trabalhista empresarial na terceirização externa

No âmbito doméstico, especificamente no contexto do Direito do Trabalho, há circunstâncias em que a responsabilidade trabalhista empresarial na terceirização externa pode ser firmada por meio da figura do *grupo econômico*, cujo reconhecimento

13 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 188-190.

14 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19.ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 238-240.

15 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno**. Ob. Cit., p. 29.

implica a imputação de responsabilidade solidária entre as empresas tomadora e prestadora (contratante e contratada), passando o grupo a figurar como *empregador único*, conforme tese jurisprudencial preponderante nos Tribunais Trabalhistas (CLT, art. 2º, § 2º; Lei n. 5.889/1973, art. 3º, § 2º).

Isso ocorre quando é possível comprovar a relação de propriedade de uma empresa sobre outra ou a dependência econômica da empresa prestadora, que se constitui com o objetivo de prestar serviços à tomadora (grupo econômico por direção, controle ou administração – CLT, art. 2º, § 2º), e quando, entre as empresas tomadora e prestadora haja “interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas” (grupo econômico por coordenação – CLT, art. 2º, § 3º).

Mas as situações podem ser mais complexas, especialmente quando não estiverem presentes os requisitos legais caracterizadores do grupo econômico entre a empresa tomadora, líder da cadeia produtiva, e suas empresas fornecedoras organizadas em rede, a ela conectadas, direta ou indiretamente, por meio de relações contratuais difusas e intermediadas. Nestes casos, a relação interempresarial estruturada em cadeia pode ser tão emaranhada, invariavelmente não linear, que mais se parece uma “teia de aranha”, circunstância que dificulta enormemente a dinâmica da fiscalização trabalhista.

Aqui tem destaque a tese de Helder Amorim, que se lança ao desafio *inédito* de formular as bases de uma “teoria da responsabilidade dos agentes econômicos condutores das cadeias produtivas e, em particular, da empresa-líder, por afronta aos direitos humanos socio-trabalhistas dos trabalhadores terceirizados”, oferecendo soluções de responsabilidade preventiva e reparatória. E o faz com respaldo na sólida estrutura normativa internacional, constitucional e infraconstitucional em torno da matéria, no âmbito da jurisdição brasileira¹⁶.

O autor propõe uma “estrutura tridimensional de *responsabilidades em cadeia* pelo direito fundamental ao trabalho digno, na *cadeia produtiva empresarial descentralizada*”, assim considerada a cadeia produtiva controlada por uma grande corporação, que utiliza a terceirização externa como método de organização de seus processos produtivos. Para ele, essa estrutura tridimensional de responsabilidades compreende as seguintes

16 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit., p. 20.

frentes de reparação, assim sistematizadas: a “responsabilidade trabalhista da empresa empregadora-fornecedora”; a “responsabilidade subsidiária da empresa contratante da fornecedora, que consiste em espécie de *garantia de cumprimento* dos direitos dos trabalhadores terceirizados”; e a “*responsabilidade civil-trabalhista objetiva direta* da empresa-líder pela observância dos direitos humanos socio-trabalhistas em toda a cadeia produtiva, seja essa empresa a contratante direta ou indireta da empresa fornecedora-empregadora”¹⁷.

Conferindo enfoque central à *responsabilidade civil-trabalhista objetiva direta* da empresa-líder, que constitui a terceira camada de proteção jurídica aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, Helder Amorim busca o fundamento dessa responsabilidade no *comando ou controle produtivo estratégico* que a empresa-líder exerce sobre sua *cadeia produtiva empresarial descentralizada*, composta pelas empresas que integram sua rede de fornecedores e prestadores de serviços.¹⁸

Para ele, o *controle produtivo estratégico* é exercido por meio de prerrogativas econômicas e contratuais próprias de quem detém poder econômico para definir aspectos como investimento, demanda, qualidade e quantidade, e para influenciar o preço do produto externalizado.¹⁹

Com base em estudos empíricos sobre a governança das cadeias globais de mercadorias, a tese busca demonstrar que da grande empresa-líder da cadeia produtiva, titular da marca, do produto e do mercado, emana uma cadeia de comando com as *decisões produtivas estratégicas* centrais sobre quanto investir na produção, o que produzir, quanto, quando e como produzir, qual preço se propõe a pagar e, o mais relevante, que empresas terão acesso à sua cadeia produtiva. São decisões que se iniciam na concessão de acesso à cadeia produtiva, projetam-se em cláusulas contratuais, mas que se exercem efetivamente nas entrelinhas do contrato, no campo do poder econômico da empresa contratante, tais como as decisões derivadas do poder de fiscalização do processo produtivo.²⁰

17 Idem, p. 20, 30, 33, 278/285.

18 Idem, p. 282/283

19 Idem, p. 80.

20 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit., p. 184.

Dessa relação de comando deriva uma estrutura vertical de poder interempresarial, a que o autor denomina de “*hierarquia produtiva estratégica*”: embora as empresas fornecedoras possam guardar autonomia gerencial, administrativa, financeira e operacional, submetem-se, na execução dos contratos de terceirização, ao *controle produtivo estratégico* exercido pela empresa-líder. Esse controle estratégico condiciona o modo como as fornecedoras articulam os fatores de produção, no desenvolvimento de suas atividades, em especial, a contratação do trabalho.²¹

Assim, ao lançar mão da terceirização, contratualizando o processo produtivo em busca de máxima racionalização dos custos de produção, diz Helder Amorim, a empresa-líder tende a adotar decisões que *impactam* em variadas medidas as relações jurídicas produzidas pela rede de empresas fornecedoras, entre as quais, especialmente, as relações terceirizadas firmadas com seus empregados. As decisões produtivas estratégicas da empresa-líder ensejam a “criação de *riscos ou impactos negativos potenciais* aos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados (*externalidades negativas*), desafiando sua correspondente responsabilidade”. Em suma, afirma o autor, “o poder implica tomada de decisões econômicas, que criam riscos, que ensejam responsabilidades”.²²

Nesse esquadro, para Helder Amorim, sem prejuízo da responsabilidade trabalhista da empresa prestadora-empregadora e da responsabilidade subsidiária da empresa diretamente contratante da empregadora, o risco criado pela atividade econômica da empresa-líder sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados atrai para esta a *responsabilidade civil-trabalhista objetiva direta* pela satisfação dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, ainda que sua relação contratual com a empregadora seja reflexa ou indireta.²³

A classificação da responsabilidade jurídica indicada pelo autor é explicada da seguinte forma: trata-se de responsabilidade *civil*, “porque visa a regular a prevenção e alocação das perdas que derivam das atividades humanas econômicas”, com a proteção do patrimônio jurídico das vítimas dos atos ilícitos; *objetiva*, porque “tem fundamento

21 Idem, p. 185.

22 Idem, p. 329.

23 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit. p. 305.

nos *riscos* produzidos pela atividade econômica sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados, independentemente de configuração de culpa do agente econômico responsável” (Código Civil Brasileiro – CCB, art. 927, parágrafo único); *direta* ou *autônoma*, porque, “tendo causa própria e específica nos riscos desencadeados pela contratualização terceirizada da cadeia produtiva, fruto de *ato próprio* da empresa-líder, projeta para esta *deveres específicos* de prevenção e reparação de danos, os quais independem de apuração de responsabilidades trabalhista e civil das empresas fornecedoras” (CCB, art. 966, *caput*).²⁴

Trata-se, por fim, de responsabilidade *civil-trabalhista*, em face “de sua vocação jurídico-funcional para conferir a maior efetividade possível à satisfação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, quando a responsabilidade trabalhista não for capaz de garantir essa efetividade em sua fonte obrigacional primeira, que é a relação de emprego”²⁵.

Concatenando o tema da responsabilidade ao paradigma do direito fundamental ao trabalho digno, Helder Amorim explica que, na perspectiva teórica em estudo, a responsabilidade civil-trabalhista da empresa-líder encontra esteio constitucional, primeiro, no dever de *proteção estatal suficiente* ao direito fundamental ao trabalho digno (Constituição, arts. 1º, IV, 6º, 7º, 170 e 193):

Esse dever de proteção enseja para o Estado a necessidade de imputar ao agente econômico central da cadeia produtiva, seja por atividade legislativa ou interpretação judicial, a responsabilidade de exercer seu comando produtivo estratégico com cautela preventiva, articulando sua capacidade de influência para ativar a *responsabilidade trabalhista* da empresa empregadora e a *responsabilidade subsidiária* das empresas fornecedoras-contratantes da terceirização pelos direitos dos trabalhadores terceirizados.²⁶

A responsabilidade civil-trabalhista da empresa-líder, para a corrente teórica em análise, ainda encontra fundamento constitucional na *eficácia direta* do direito

24 Idem, p. 306.

25 Idem, *Ibidem*.

26 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit. p. 291.

fundamental ao trabalho digno às relações de terceirização nas cadeias produtivas. Com arrimo em precedentes jurisprudenciais e em farta pesquisa doutrinária, a tese demonstra que no Direito brasileiro, a eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais decorre da moldura axiológica delineada pela Constituição de 1988, “que erigiu os direitos sociais trabalhistas à categoria dos direitos fundamentais no paradigma do Estado Democrático de Direito, marcado pela promoção da justiça social (CR/1988, art. 3º, III) e que tem por objetivo da ordem econômica a busca do pleno emprego (art. 170, IV) para promover o trabalho como suporte de valor da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV)”.²⁷

Esses fundamentos constitucionais, por sua vez, recebem influxo da *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, de 1998, e dos *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*, de 2011.

3. CONCLUSÃO

A teoria da responsabilidade é, seguramente, um dos instrumentos civilizatórios centrais para a correção do escorregadio rumo da terceirização externa nas cadeias produtivas, que tende a predominar no cenário internacional e no plano doméstico brasileiro.

Tomando o quadro de profunda precarização das condições de trabalho, com violações de direitos humanos trabalhistas nos estratos terceirizados das cadeias produtivas transnacionais, apresentado pela OIT, a proposta teórica de Helder Santos Amorim, ancorada em densa pesquisa sociológica e econômica sobre as relações de poder interempresarial nas cadeias produtivas empresariais descentralizadas, busca construir soluções interpretativas de responsabilização das empresas-líderes, agentes econômicos centrais das cadeias produtivas, à luz dos direitos humanos trabalhistas e de sua dimensão positivada no *direito fundamental ao trabalho digno*, a partir da Constituição de 1988.

A tese destaca o uso da terceirização externa como veículo de permanente desvalorização do trabalho terceirizado, no âmbito das cadeias globais de mercadorias,

27 Idem. p. 287/288.

com altos níveis de subcontratação. Nesse sentido, propõe que, sob determinadas condições, o sistema jurídico brasileiro contempla a responsabilidade civil-trabalhista da empresa-líder da cadeia produtiva pelos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, que se caracteriza como uma responsabilidade objetiva e direta, independentemente de demonstração de culpa (CCB, art. 927, parágrafo único) e de prévia apuração de responsabilidade trabalhista da entidade empregadora.

Ainda com amparo teórico em Helder Amorim, é de se notar que essa responsabilidade possui dimensão prioritariamente preventiva, expressa no *dever de devida diligência* previsto nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. No plano processual, o dever de diligência encontra veículo adequado na *tutela contra o ilícito*, prevista art. 497 do Código de Processo Civil, mecanismo processual voltado a garantir a efetividade das normas, em especial das normas de direitos fundamentais.

Inobservado o dever de prevenção, em violação aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, a responsabilidade da empresa-líder implica o dever de *reparação integral dos danos*, com fundamento constitucional no art. 5º, incisos V, X, XXII e XXIII, da Constituição, sob influxo do princípio fundamental de proteção da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição.

Enfim, essa sólida contribuição doutrinária fornece subsídios concretos para a atuação profissional no campo justralhista direcionada à proteção dos trabalhadores que atuam em cadeias produtivas estruturadas via terceirização externa, realidade que, infelizmente, ainda carece de efetiva proteção jurídica no país.

Referências

AMORIM, Helder Santos Amorim. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva empresarial descentralizada pelo direito fundamental ao trabalho digno. Tese de doutorado defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB. Orientação: Profa.

Dra. Gabriela Neves Delgado. Brasília, 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, p. 471-494, 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19.ed. São Paulo: LTr, 2020.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico. 1ª ed. Salvador – Ba: EDUFBA – Editora da Universidade Federal da Bahia; São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.