**O PROJETO DE LEI QUE REGULAMENTA A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO? [[1]](#footnote-1)**

Sinara da Silva Souza Chaves[[2]](#footnote-2)

Tayane Miranda Barbosa[[3]](#footnote-3)

Hélio Antonio Bittencourt Santos[[4]](#footnote-4)

**RESUMO**

O objetivo desse trabalho é analisar o Projeto de Lei que regulamenta a terceirização no Brasil. Essa discussão é bastante relevante, pois o trabalho terceirizado marca os mais diversos setores da economia brasileira, carecendo de regulamentação. Desse modo, essa proposta legislativa traz em seu bojo alterações importantes tanto para economia como também para o campo do direito do trabalho, gerando muitas controvérsias. Para tratar sobre essa temática, primeiramente, será discutida a legislação trabalhista atual com o fito de entender as suas características e especificidades. Posteriormente, será verificado o regramento atual para a terceirização no Brasil e as eventuais fragilidades. Por fim, será analisada, de forma crítica, a proposta de terceirização em trâmite no Congresso Nacional, apontando os avanços e retrocessos desse projeto.

**PALAVRAS-CHAVES**: Projeto de Lei. Terceirização. Flexibilização ou precarização

**1 INTRODUÇÃO**

A dinamicidade é uma característica cada vez mais constante nas diferentes sociedades. O âmbito das relações de trabalho também é marcado por mudanças que exigem uma reorganização para atender novas exigências. Nesse contexto, a aquisição e manutenção de direitos trabalhistas, juntamente com a necessidade de tornar a economia cada vez mais produtiva geram embates nem sempre fáceis de serem solucionados na prática.

Os diferentes interesses dos diversos segmentos sociais representa uma realidade conflituosa que se transpõe para o campo legislativo. A exigência de modificação e flexibilização nas relações de trabalho causa, desse modo, muita discussão. Exemplo disso é o Projeto de Lei que regulamenta a terceirização no Brasil em trâmite atualmente no Senado Federal depois de aprovado, de forma muito polêmica, na Câmara dos Deputados.

Por essa via, é de grande importância para o Direito estudos que acompanham propostas legislativas de alteração do regramento no campo de trabalho. Uma possível flexibilização das relações de trabalho pode gerar maior dinamismo econômico assim como também pode refletir de forma negativa nos direitos conquistados pelos trabalhadores. Por conseguinte, no âmbito jurídico é essencial o estudo das modificações das regras da terceirização em curso na Casa Legislativa.

Vale destacar que essa temática supera o interesse do direito em si, sendo desse modo uma discussão que engloba toda a sociedade, visto que modifica as normas de terceirização, reorganizando o trabalho. Nesse sentido, esse Projeto envolve direitos sociais garantidos na Constituição Federal que podem ser afetados com as mudanças propostas.

Na esfera acadêmica, é preciso acompanhar de perto proposições dessa natureza, uma vez que o estudante de Direito necessita atualizar-se sobre as modificações legislativas com o fito de formar um profissional atualizado, crítico e preparado para a realidade que está sendo construída com o Projeto em andamento.

Essa discussão, portanto, é relevante para a formação das pesquisadoras por se tratar de um tema atual e com grande repercussão na esfera social e no campo jurídico, exigindo assim um estudo mais aprofundado.

No primeiro capítulo será realizado um estudo mais genérico referente à legislação trabalhista em vigor, entendendo as bases da normatividade trabalhista em curso a fim de obter maior sustentação conceitual e teórica sobre a matéria. Será ainda considerada nesse tópico a evolução das conquistas trabalhistas no Brasil ao longo do tempo.

Posteriormente, para tratar do Projeto de Lei que propõe mudanças para a terceirização no Brasil, é preciso entender, primeiramente, o fenômeno da terceirização, bem como compreender o regramento dado à terceirização na atualidade brasileira, verificando os pontos positivos e negativos existentes.

É necessário destacar, ainda no segundo capítulo, os motivos que levaram à difusão do uso do trabalho terceirizado na economia brasileira. Ademais, é preciso discutir nesse tópico as deficiências das regras existentes que terminam por exigir uma nova legislação que regule de modo satisfatório a terceirização.

Por fim, no terceiro capítulo será analisado o novo projeto de terceirização de modo aprofundado, comparando com o regramento vigente e destacando os avanços e fragilidades da proposta em trâmite. Ao analisar o Projeto de Lei, buscará entender se essa proposta flexibiliza de fato ou termina por precarizar o trabalho. Para um melhor entendimento, é necessário frisar os diferentes interesses dos diversos segmentos sociais envolvidos em torno desse projeto.

**2 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO CONTEXTO BRASILEIRO: CARACTERÍSTICAS E ESPECIFICIDADES**

O Direito do Trabalho é o ramo do direito que regula as relações existentes entre empregados e empregadores. Regulam-se além da relação de trabalho individual as relações coletivas (DELGADO, 2014, p. 47).

O Brasil faz parte de uma história mundial marcada pelas precárias condições de trabalho. Até o século XIX os trabalhadores não eram reconhecidos como cidadãos de direitos. Somente no século XX que movimentos de trabalhadores exigiram direitos a fim de ter melhores condições de trabalho e de vida.

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil começou a ser evidenciado com a inserção de alguns direitos trabalhista na Constituição de 1934. No entanto, não se pode ainda considerar como verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho.

Foi com a partir da Constituição Federal de 1988 que houve um processo de constitucionalição de todos os ramos do direito. No que se refere ao direito do trabalho, não foi diferente. A partir de então, a interferência constitucional no âmbito trabalhista é cada vez maior, favorecendo o trabalhador por muito tempo teve seus direitos foram negados.

Com base nisso, o país começou a vivenciar uma independência sindical e associativa sem intervenção do Estado, possibilidade esta, prevista no art. 8º, I e II da CF/88. Além disso, houve ampliação da Justiça do Trabalho, expandindo-se para todos os Estados do país. Essa expansão está prevista no art. 112 da CF, o qual dispõe que “a lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho”.

Todas essas mudanças aconteceram em meio à crises. A recente formação do Direito do Trabalho foi experimentada pela defesa de desarticulação das regras jurídicas trabalhistas.

O surgimento do modelo justrabalhista Brasileiro Tradicional teve base nos processos democráticos pós-Segunda Guerra, tendo o sistema justrabalhista sustentado por cinco instituições: Justiça do Trabalho, estrutura sindical, legislação individual protetiva, Ministério do Trabalho e antigo sistema previdenciário. No modelo justrabalhista, antes da Constituição de 1988, apenas o sistema previdenciário foi alterado (DELGADO, 2014, p. 122/123).

O sistema do Direito do Trabalho brasileiro não foi correspondido satisfatoriamente como nos países centrais, marcado pela predominância de diferentes administrações, acarretando em divergências sociais (DELGADO, 2014, p. 124).

Com a Constituição de 88, o Brasil passou por mudanças históricas, por superações nunca antes vistas no cenário brasileiro. No ramo trabalhista equiparou os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, aumentou a licenças das grávidas empregadas, aumentou o prazo do aviso prévio, ocasionando também melhorias em outras áreas trabalhistas.

Verificado que a transição trabalhista foi marcada pela ocorrência de novas tecnologias, por modificações na organização produtiva, crise econômica, acarretando o desemprego. Todas essas mudanças impulsionaram a conceituação de flexibilização normativa.

Com isso, os direitos adquiridos pelos trabalhadores não podem ser colocados em risco, tampouco poderá ser usado como mais uma técnica do direito, onde só poderá ser utilizado à flexibilização em casos em que a economia da empresa encontra-se instável, sendo ameaçada a ser extinta.

Nesse mesmo sentido, Vólia Bomfim Cassar afirma que:

Flexibilizar pressupõe a manutenção de intervenção estatal nas relações de trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregados (CASSAR, 2008, p.33).

Portanto, a flexibilização somente poderá ser utilizada quando os entendimentos de empregadores e empregados se conflitam, não podendo ser executado na visibilidade do empregador querer aumentar sua renda, mesmo sendo direito do empregador fazer-se uso desse mecanismo, os princípios trabalhistas devem ser assegurados aos trabalhadores.

Com o surgimento do fenômeno da flexibilização instaura divergência no entendimento se esta prática decorre de suavização de certas normas jurídicas laborais ou se principiará desregulamentação trabalhista, provocando a descoberta se a redução ou exclusão de direitos trabalhistas previstos constitucionalmente podem ser realizadas mediante convenção ou acordo coletivo.

**3 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DEFINIÇÃO E ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO EM VIGOR**

Tendo em vista a necessidade de regulamentação do trabalho terceirizado, está em discussão no Congresso Nacional o Projeto de Lei que visa regulamentar a terceirização no Brasil. Sendo aprovado na Câmara dos Deputados no primeiro semestre de 2015, resta agora ser discutido e votado pelo Senado Federal.

Há que ser considerado que o fenômeno da terceirização não é algo novo no Brasil, como visto no item anterior. Ao longo do tempo foi passando por transformações e expandindo-se cada vez mais, exigindo-se, portanto, uma regulamentação.

Primeiramente é preciso compreender o próprio conceito do que seja terceirização. Com base na obra de Hélio Antonio Bittencourt Santos, a “terceirização é a utilização de trabalhadores por pessoa diversa da do seu empregador” (SANTOS, 2010, p. 123). De acordo ainda com esse autor, esse fenômeno é marcado pela figura do trabalhador, da empresa prestadora do serviço e da empresa tomadora do serviço.

É importante tratar sobre o regramento atual para o trabalho terceirizado no Brasil. Para tanto, destaque-se a previsão constitucional sobre a matéria, por oferecer pressupostos essenciais para a compreensão do trabalho terceirizado, visto que a Carta Magna de 1988 direciona, mas não regulamenta propriamente.

Nesse sentido, com base nos princípios constitucionais e de todo seu conjunto normativo, para o trabalho terceirizado o texto maior prima pela garantia da dignidade da pessoa humana; a valorização do trabalho e emprego; a busca de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e a marginalização, assim como a redução das desigualdades sociais; a promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, bem como outras formas de discriminação (DELGADO, 2014, p. 462).

Além do direcionamento dado pela Constituição Federal, as decisões jurisprudenciais no âmbito trabalhista regem a terceirização, visto que, por meio delas, têm-se o direcionamento específico para a matéria. Nesse cenário, a Súmula 331 é imprescindível, vez que dá o regramento atual para esse fenômeno sociojurídico.

Pode-se destacar, com base na Súmula 331, a existência da terceirização lícita e ilícita. Há quatro situações que se enquadram na terceirização lícita. Fora isso, todas as outras são consideradas ilícitas. Para a compreensão de cada uma delas, Maurício Godinho Delgado (2014) explica de modo didático as possibilidades da terceirização lícita.

A primeira delas, de modo sucinto, é quando há possibilidade de uso de trabalho temporário como especificado na Lei n° 6.019/74. Também quando “se trata de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviço dessa empresa”. (DELGADO, 2014, p. 467)

A outra possibilidade de uso do trabalho terceirizado é para as atividades de vigilância, tendo como base a Lei n° 7.102/83. Vale ressaltar que a súmula 331 ampliou a utilização desse tipo de atividade, vez que antes o conceito de vigilância restringia-se para o setor bancário. Atualmente, qualquer trabalho de vigilância especializada pode sim ser terceirizado.

A terceira hipótese para a terceirização lícita corresponde às atividades de conservação e limpeza, como previsto na mesma Súmula. A terceirização desse tipo de atividade é muito comum nas mais diversas empresas atualmente.

Por último, a quarta hipótese a permitir o uso do trabalho terceirizado é para os serviços especializados relacionados à atividade-meio do tomador do serviço. Isso significa dizer que a mão de obra terceirizada não poderá ser utilizada na atividade específica da empresa, atividade fim.

Para melhor compreensão do conceito de atividade-meio, Godinho Delgado explica que são:

[...] aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. (DELGADO, 2014, p. 468)

Desse modo, as situações diferentes das quatro hipóteses supracitadas são consideradas ilegais, por conseguinte, não permitidas pelo regramento vigente. Dando como efeito a configuração de um vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e tomador do serviço.

Pode-se frisar como requisitos para terceirização lícita, a utilização nos serviços acessórios da tomadora, a ausência de pessoalidade com o tomador de serviços e a ausência de subordinação direta com o tomador de serviço e a terceirização em atividades-meio (SANTOS, 2010).

Entretanto, Alice Monteiro de Barros destaca a possibilidade do uso da terceirização em atividade-fim, com base no art. 170 da Constituição Federal, como ocorre em alguns serviços na indústria automobilística e também nos serviços de perfuração de poços de petróleo (BARROS, 2013, p. 358).

Para além das divergências doutrinárias, o entendimento maior na atualidade é para a utilização do trabalho terceirizado na atividade-meio. Esse ponto será melhor tratado no capítulo posterior.

A terceirização tem como objetivo a redução de custos e melhoria da qualidade dos produtos e serviços. Desse modo, difundiu-se enormemente. Além disso, pelo fato de ser exigido alto grau de especialização, bem como permite atender as mudanças de pedidos dos seus clientes foi denominada “especialização flexível” (BARROS, 2013, p. 357).

Destaque-se ainda que “a terceirização reflete duas relações jurídicas distintas, mas essenciais para caracterizá-la. A primeira, de Direito Civil, entre a prestadora e a tomadora dos serviços. A segunda, de Direito do Trabalho, entre a prestadora de serviços e seus empregados” (SANTOS, 2010, p.123). Demonstrando, dessa maneira, a complexidade que envolve o trabalho terceirizado.

No que tange à discussão sobre as vantagens do trabalho para o tomador dos serviços, é preciso considerar que se precisa avaliar a responsabilidade subsidiária que adquire. “O tomador dos serviços responderá, na falta de previsão legal ou contratual, subsidiaria, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa prestadora de serviço” (BARROS, 2013, p. 360).

**4 O NOVO PROJETO DE TERCEIRIZAÇÃO: FLEXILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO O TRABALHO?**

Para tratar sobre o Projeto de Lei que regulamenta a terceirização é necessário considerar que a relação entre trabalhador e empregador é marcada por conflitos inerentes. Isso quer dizer que os interesses desses dois grupos não são os mesmos e, além disso, são conflitantes.

De um lado estão aqueles que anseiam por uma legislação trabalhista menos onerosa para o empregador. Visam também um regramento que não seja protetor em demasia o obreiro. Do outro, estão os trabalhadores que de modo algum querem uma regulamentação que atinja os direitos já conquistados.

O fato é que há carência de regulamentação do trabalho terceirizado por inércia do Poder Legislativo, contribuindo, portanto, por causar uma insegurança jurídica no modo de decidir dos tribunais, vez que as decisões vão em sentidos diversos. Por todo esse contexto, é imprescindível uma regulamentação legislativa.

Frente a isso, o Projeto de Lei 4330/2004, de autoria do ex Deputado Federal, Sandro Mabel, depois de onze anos engavetado, tramita no Congresso. O novo projeto de terceirização prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, desde que a contratada esteja focada em uma atividade específica.

Tem como principal divergência a terceirização de atividades-fim, prevista no §2°, art. 4° do projeto em discussão.

Como mencionado no tópico anterior, a terceirização lícita no Brasil devem estar de acordo com a Súmula 331 do TST, sendo permitida a terceirização de serviço de vigilância e de conservação e limpeza, ficando impossibilitado a terceirização de atividade fim.

Maurício Godinho Delgado conceitua a atividade-fim da seguinte forma:

As atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de 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 dos serviços (TST - ARR: 1174006920135130009, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/06/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/06/2014).

Nessas circunstâncias, as atividades-fim são proibidas, tendo como penalidade o estabelecimento do vínculo empregatício entre o terceirizado e o tomador de serviços. Mesmo não sendo permitido, na prática é feita contratação de trabalhadores para exercício de atividade-meio que realizam atividade-fim, o que representa um desvio de finalidade.

Seja ao modo do regramento atual, seja com as novas regras trazidas com esse Projeto de Lei, é preciso considerar a isonomia remuneratória, visto que é necessário seguir salários equitativos para não fazer diferenças entre trabalhadores no mesmo local de trabalho. O risco é que com essa nova proposta é possível haver sim isonomia remuneratória entre os trabalhadores, só que, infelizmente, igualando e rebaixando.

Os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado ao tratar do regramento atual também são úteis para essa nova proposta.

Insista-se que a fórmula terceirizante, caso não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país.(DELGADO, 2014, p.494)

Além disso, há mudanças significativas quanto à responsabilidade em face do trabalhador. De acordo com as regras atuais, a responsabilidade do tomador do serviço é subsidiária à responsabilidade do prestador do serviço. Com a nova proposta isso muda. A responsabilidade passa a ser solidária, favorecendo o trabalhador por passar a ter o direito de cobrar das duas empresas.

Outro ponto que merece destaque é quanto à organização sindical. A maneira como é, já é frágil, visto que os terceirizados encontram dificuldade na representação dos seus interesses. No projeto que transita no Congresso ainda há muito a ser resolvido nesse quesito, pois não é bem claro como será resolvido esse problema na prática. Portanto, não está bem definida essa questão, configurando em uma problemática de falta de representatividade para os terceirizados. Vale ressaltar que a contribuição sindical não será recolhida sobre a empresa contratante, mas sim sobre a categoria correspondente a atividade.

Pelas razões da proposta de lei da terceirização, os empresários acreditam que poderá haver diminuição do mercado informal, por outro lado, os trabalhadores defendem a ideia de que o projeto de lei proporcionará um precarização das relações trabalhistas.

As controvérsias estão longe de se finalizar. Os contrários à proposta em trâmite consideram que haverá um processo de demissão de funcionários do quadro para serem substituídos por terceirizados, com salários e condições piores. Nesse sentido, a empresa prestadora do serviço terá o lucro com a prestação; a empresa tomadora terá o lucro com a redução dos custos trabalhistas; e o trabalhador? Que benefícios terão?

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A consolidação do Direito Constitucional no Brasil somente foi percebida com o advento da Constituição Federal de 1988. A partir de então, direitos foram explicitados pelo texto constitucional e a busca pela sua efetivação. Passou-se a ter, por exemplo, uma independência sindical e associativa sem a interferência do Estado, onde o trabalhador rural passou a possuir mesmo direitos concedidos ao trabalhador urbano.

No primeiro tópico da pesquisa, vislumbrou-se vistos pontos importantes do direito do trabalho que favorecem o entendimento da questão principal, a terceirização.

No capítulo segundo foi visto que o fenômeno da terceirização surgiu para aprimorar os serviços empresariais, possibilitando a contratação de terceiros para realização de serviços não essenciais à finalidade da empresa, objetivando a racionalização de custo e desburocratização administrativa.

Ainda nesse item, observou-se que no Brasil é permitida a terceirização, tendo como instrumento regular a Súmula 331 do TST, desde que utilizada para execução de atividade-meio. No entanto, frise-se que na prática há um desvirtuamento do instituto.

Por último, pelas premissas do Projeto de Lei que tramita no Congresso Nacional sobre a proposta de terceirização gera muita divergência, visto que para os favoráveis, as mudanças advindas diminuirá o mercado informal. Para os opositores essa proposta de lei representará a precarização do trabalho, trazendo diminuição dos salários, de benefícios e condições de trabalho de maneira geral.

Talvez a principal fragilidade dessa proposta é quanto a possibilidade de terceirizar a atividade-fim. Retirado isso, pode-se pensar em uma opção que venha equilibrar os diferentes interesses.

**REFERÊNCIAS**

# AZEVEDO, Armstron da Silva Cedrim. Terceirização no Direito do Trabalho. Disponível em < http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,terceirizacao-no-direito-do-trabalho,50007.html>. Acesso em 11 de out. de 2015.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **ARR: 1174006920135130009,** Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/06/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/06/2014. Disponível em: < http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/123325876/arr-1174006920135130009 > Acesso em 31 de outubro de 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** Niterói: Impetus, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Hélio Antonio Bittencourt. **Curso de Direito do trabalho.** 4. ed. São Luís: Hélio B Santos, 2010.

FRANÇA, Sabrina. **Flexibilização e precarização das relações de trabalho: a urgência de um debate.** Disponível em <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UamhltIx3BAJ:www.isesc.edu.br/ojs/index.php/humanizas/article/download/38/25+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br%3E>. Acesso em 06 de set. de 2015.

1. Paper apresentado à disciplina Direito do trabalho individual, 7º período noturno do curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB. [↑](#footnote-ref-1)
2. Aluna do 7º período noturno, do curso de Direito, da UNDB. [↑](#footnote-ref-2)
3. Aluna do 7º período noturno, do curso de Direito, da UNDB. [↑](#footnote-ref-3)
4. Professor mestre, orientador. [↑](#footnote-ref-4)