**A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE OBRA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: AVANÇO OU RETROCESSO PARA O TRABALHADOR?**: Os impactos da terceirização nos contratos de trabalho: os direitos trabalhistas em face do avanço empresarial[[1]](#footnote-1)

Giulliana Tribuzi

SUMÁRIO: Introdução. 1. Surgimento da terceirização no Brasil e seus requisitos. 2. Os direitos trabalhistas em face do avanço empresarial. 3. Ponderação de princípios dos direitos dos trabalhadores e direito empresarial. 4. Conclusão. Referências.

**RESUMO**

O presente paper apresenta como objetivo, ressaltar a importância dos impactos da terceirização nos contratos de trabalho, apresentando como imprescindível, ser um avanço ou retrocesso. Nos meios hodiernos as empresas buscam crescimento econômico, fazendo com que satisfaça a clientela atendendo ao mercado, e assim, por ser mais eficaz e rápido no ramo empresarial, surgiu a terceirização como forma de acelerar esse crescimento. Por trás disso, existe o trabalhador, este pode ser considerado o pilar desse crescimento. Dessa forma, o futuro projeto explicará o elo existente entre o crescimento empresarial e os direitos trabalhistas, assim como fará referência o projeto de Lei de Terceirização e a súmula 331 do TST de tal forma que se obtenha um desenvolvimento igualitário e explicativo sobre os impactos da terceirização sobre os direitos que recaem sobre os participantes de seus respectivos polos. Sendo assim, utilizam-se livros de diferentes autores acerca do tema nesta etapa do trabalho, caracterizando o método procedimental como teórica ou bibliográfica. Portanto, faz-se a pesquisa para a prestação de auxílio à complementação do tema dando foco sobre o entendimento acerca do assunto, exemplificando, esclarecendo e dando a melhor abordagem ao conteúdo.

**Palavras-chave:** Direitos Trabalhistas. Terceirização. Impactos. Princípios

**INTRODUÇÃO**

 A terceirização é uma tendência bastante atual, que buscar alcançar maior produtividade, elevar o nível de qualidade e reduzir custos, para assim sobreviver em ambientes de alta competitividade.

 A ausência de lei que trata dos serviços que podem ser terceirizados aumenta a prática da terceirização ilícita, contrariando o entendimento consolidado pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

 O Projeto de Lei 4.330/04 que ainda está em tramitação no Congresso Nacional no qual pretende a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, desde que a empresa terceirizada preste uma única atividade específica.

 Os representantes dos trabalhadores argumentam que a lei da terceirização representa um retrocesso pois pode causar aos trabalhadores desemprego, redução salarial, perda de benefícios, sonegação de encargos sociais, etc... já os empresários, por sua vez, defendem que será um avanço, pois promoverá maior formalização e mais empregos.

Assim, no Capítulo 1 apresenta-se um estudo acerca da caracterização e requisitos da terceirização, fundamentado na legislação trabalhista, na regulamentação do TST, na doutrina e leis específicas, já que ela consiste na possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, ou seja, aquelas atividades que não constituam seu objetivo principal, sua atividade essencial. Também será estudado nesse capítulo, o surgimento da terceirização no Brasil, já que esta passou a ser adotada pelo Estado brasileiro na condução de sua máquina administrativa, na medida em que os instrumentos legais e institucionais foram sendo construídos para a execução dos objetivos de gestão e solução de crises financeiras, tanto nas empresas públicas como na própria administração direta.

No capítulo 2, estudar-se-á os impactos da terceirização em relação aos direitos trabalhistas em face do avanço empresarial, e principalmente em relação a Súmula 331 e as interpretações que dela emanam.

No capítulo 3 estudar-se-á os princípios do direito do trabalho e direito empresarial tendo em vista uma ponderação dos mesmos.

**1.** **Surgimento da terceirização no Brasil e seus requisitos**

A terceirização foi inserida a pouco tempo no Direito do Trabalho, a partir da década de 70 onde foi incorporada pela Lei do Trabalho Temporário de efeitos transitórios (Lei n 6.019/74) e em seguida pela Lei n. 7.102/83 que trata da terceirização do trabalho de vigilância bancária em caráter permanente. A partir daí, passou-se a incorporar a terceirização nos segmentos privados da economia.

O que ocorre é que desde então, o setor público vem incorporando cada vez mais a prática da terceirização, como nos serviços de limpeza e conservação, saneamento e saúde. E hoje, vem causando transformações tanto no mercado de trabalho quanto na ordem jurídica trabalhista brasileira.

No Estado brasileiro passou a ser adotada na condução de sua máquina administrativa, a partir da década de 90, na medida em que os instrumentos legais e institucionais foram sendo construídos para a execução dos objetivos de gestão e solução de crises financeiras, tanto nas empresas públicas como na própria administração direta, tal como disposto em Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos apresentado pela Central Única dos Trabalhadores (2014).

Nas palavras de MACIEL (2014, p.3), a explicação mais detalhada mostra que a terceirização surgiu em meados do século XX com o advento da indústria automobilística. Essa, por sua vez, realizava toda a produção de peças e segmentos no mercado externo e vinham para o Brasil somente para fins de montagem do produto final. Nessa base teórica, encontraram um mercado interno totalmente favorável a sua exploração, em face da falta de regulamentação da atividade da terceirização no direito brasileiro, já que nem na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e nem no Código Civil tínhamos alguma referência sobre esse fenômeno jurídico.

De forma teórica, o objetivo da terceirização consiste na diminuição dos custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço, onde alguns especialistas denominam esse processo de “especialização flexível”, ou seja, aparecem empresas, com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção, mas com capacidade para atender a mudanças de pedidos de seus clientes. (BARROS, 2013, p. 357)

Além de um rico caminho histórico das referências legais deste instituto no direito brasileiro, DELGADO (2014, p. 452) caracteriza este instituto traçando uma linha entre a terceirização lícita e ilícita. E a diferencia do trabalho temporário. O mencionado autor traz também especificidades da terceirização na administração pública, evocando o dever legal de fiscalização pelo tomador de serviços.

Para o autor, terceirização é “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente.” Por meio dela o trabalhador se relaciona com o tomador de serviços sem que este se envolva com as questões trabalhistas, que são reservadas à empresa terceirizante. Esta por sua vez, recebe a prestação de serviço sem ocupar a posição de empregador.

Delgado (2014, p. 452) destaca que a terceirização deva ser uma modalidade excepcional de contratação de força de trabalho, pois acaba desajustando alguns objetivos tutelados pelo direito do trabalho.

O que se percebe é que esse fenômeno vem se alastrando informalmente, sem a devida regulação que requer. Apesar da presença de limites claros na nossa Constituição, não há até hoje, regulação específica para tanto.

Em 1980 o TST elaborou a Súmula 256 que restringia a terceirização aos casos previstos em lei. Já em 1993, após inúmeras polêmicas acerca do assunto, editou a 331, que revisava a 256. Em 2010 fez novos ajustes na Súmula 331, especificamente sobre as entidades estatais.

 A terceirização se contrapõe à clássica relação bilateral de trabalho prevista na CLT, pois trata-se de uma relação trilateral.

Na terceirização não há a pessoalidade do trabalhador em relação à empresa tomadora, ou seja, podem ser substituídos, importando apenas a obtenção dos serviços contratados.

A súmula n°331 do Tribunal Superior do Trabalho traz alguns requisitos da terceirização para que a mesma seja considerada lícita. Cabendo frisar, que a empresa tomadora de serviços possui responsabilidade subsidiária em relação à empresa prestadora de serviços na relação trabalhista.

Não há subordinação direta entre os empregados da prestadora de serviços e a empresa tomadora. Havendo somente vínculo entre a empresa prestadora de serviços e seus empregados, através do contrato de trabalho. Segundo a Súmula 331 a terceirização será considerada lícita nessa situação.

De acordo com a doutrina, têm-se dois tipos de terceirização, a lícita e a ilícita. A primeira se divide em quatro grandes grupos que estão elencados na súmula 331 do TST. Sobre esses grandes grupos, Delgado (2014, p.467) comenta que:

Em primeiro lugar, situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I); Em segundo lugar, ‘’atividades de vigilância’’, regidas pela Lei n. 7.102/83 (Súmula 331, III, ab initio); O terceiro grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita é o que envolve atividades de conservação e limpeza (Súmula 331, III); O quarto grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita diz respeito a serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.

A jurisprudência cria uma dualidade entre atividades- meio e atividades fim. Delgado (2014, p. 468) conceitua:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços;

Por outro lado, atividades-meio, são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei n.5.645, de 1970: ‘’transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.’’ São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento ( serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc).

**2 Os direitos trabalhistas em face do avanço empresarial**

Este tópico tem por objetivo explicitar quais os pontos existentes em que colaboram para o avanço empresarial de forma que identificará os direitos trabalhistas em relação a isso. Dessa forma, será exposto através de doutrinadores e de dispositivos no projeto de Lei e na súmula 331 o elo entre esses dois polos.

Em sentido macro, podemos entender que os direitos trabalhistas asseguram a dignidade do trabalhador em relação ao vínculo empregatício, mas depois dessa análise se explicitará como a terceirização pode ser um vínculo empregatício. Ainda deve-se analisar se a lei da terceirização é mais favorável ao trabalhador ou ao empregador.

A terceirização consiste numa empresa prestadora de serviços fazer a contratação de outra empresa para a realização de determinados trabalhos específicos. No entanto, a empresa na qual foi contratada, emprega e remunera o trabalho na qual foi feito pelos trabalhadores ou mesmo subcontrata outra empresa para fazer outros específicos trabalhos. Assim, o que se observa é que não há relação de emprego entre a empresa na qual contrata e aos que trabalham e aos sócios das empresas que prestaram serviço.

A súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho aduz que a terceirização só poderá ocorrer a atividades-meio. No entanto, essa súmula é que mais toma como fulcro e embasamento as decisões dos juízes da área de trabalho.

Já para o Projeto de Lei 4330/04 abrange as terceirizações tanto para atividades-fim como para atividades-meio. Ainda, ressalta que a empresa terceirizada é quem é a responsável pelas obrigações trabalhistas e a empresa que contrata tem o papel apenas de fiscalização. Além do mais, passa a ser de sindicato da empresa contratada a responsabilidade sindical.

**3** **Ponderação de Princípios dos direitos dos trabalhadores e direito empresarial**

Pelo exposto acima, observa-se que tal tópico abordará com maior riqueza de detalhes, abrangendo diversos doutrinadores bem como as legislações específicas e as particularidades que compõe cada instituto, estabelecendo as partes os vínculos obrigacionais que lhes é devido.

Para interpretações da CLT, os princípios tem a função integrativa. De acordo com os princípios elencados na Constituição Federal, o princípio da dignidade, na qual é um valor espiritual e moral que são inerentes à pessoa, no entanto, esse princípio não subestimará a necessária estima na qual merecem ter as pessoas na condição de humanos.

Com isso, faz-se menção aos princípios basilares, na qual são norteados pelos princípios constitucionais, nas quais são eles: Princípio da primazia da realidade; Princípio da norma mais favorável; princípio da irredutibilidade salarial; princípio da irrenunciabilidade das garantias legais do trabalhador; princípio do “in dubio pro misero”; princípio da responsabilidade solidária do trabalhador; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio do conglobamento; princípio da razoabilidade e princípio da nulidade da alteração contratual prejudicial ao trabalhador.

De outro lado há os princípios do direito empresarial, nas quais são: princípio da livre iniciativa; liberdade da concorrência, princípio da preservação da empresa e princípio da garantia e defesa da propriedade privada.

Dessa forma, há que se ressaltar que alguns princípios se limitam a outros em determinados os casos. Há que haver uma ponderação entre estes de forma harmônica sempre tendo que atender primeiramente em benefício do trabalhador por conta da sua vulnerabilidade. Assim, em questão da terceirização, para os empresários gera mais empregos, e ainda, o princípio da preservação da empresa sustenta essa ideia, de forma que gerará mais lucros e trabalho, porém o direito do trabalhador sofre algumas intervenções na sua forma contratual na qual irá isentar os direitos deste.

**4 CONCLUSÃO**

 O surgimento da terceirização veio para possibilitar qualidade e redução de custos, sendo necessária uma regulamentação para que as empresas possam tomar por base e criar técnicas que sejam capazes de otimizar a prestação de seus serviços, bem como obediência aos princípios constitucionais e trabalhistas, beneficiando assim todos os envolvidos.

**REFERENCIAS**

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

MACIEL, Leonel. Aspectos Históricos da terceirização no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, [ano 19](http://jus.com.br/revista/edicoes/2014), [n. 4134](http://jus.com.br/revista/edicoes/2014/10/26), [26](http://jus.com.br/revista/edicoes/2014/10/26) [dez.](../../AppData/Local/Temp/dez.) [2014](http://jus.com.br/revista/edicoes/2014). Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/31289>. Acesso em: 01 nov. 2016.

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso de Direito do Trabalho.-** 4.ed. – São Luís: Hélio B Santos,2010.

SILVA, Rogério Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em: 01 nov. 2016.

1. Paper apresentado à Disciplina de Direito Individual do Trabalho da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco-UNDB.

2 Alunas do 7° Período, Curso: Direito, Turno: Vespertino

3 Professor [↑](#footnote-ref-1)