

TERCEIRIZAÇÃO: ENTRE A MODERNIDADE DO SISTEMA LABORAL E A SUBTRAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Lavínia Feitosa Silva Assunção

Thaynara Moreira Alves¹

RESUMO

Atualmente, não há previsão legal para a terceirização. No entanto, a ausência de regulamentação não inibiu a sua prática, cada vez mais frequente no Brasil. O Projeto de Lei nº 4.430 de 2004 aprovado este ano na Câmara dos Deputados e segue para análise do Senado, prevê algumas modificações concernentes a terceirização. A proposta traz modificação quanto às atividades que poderão ser terceirizadas, responsabilidade das empresas contratantes, atuação da terceirizada e concede benefícios aos trabalhadores terceirizados. Primeiramente abordaremos os traços gerais da terceirização das relações trabalhistas, após esse momento, analisaremos a flexibilização das normas, e a modernização do mercado de trabalho e sua influência nos direitos trabalhistas, e assim, abordando os pontos positivos e negativos da terceirização. O desenvolvimento desta pesquisa é imprescindível para todo o ordenamento jurídico, visto que visa fortalecer o entendimento acerca do assunto.

Palavras-chave: Terceirização. Flexibilização. Projeto de Lei n. 4.330-I de 2004.

¹ Alunas do Curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um conjunto de princípios e regras atinentes à proteção da relação entre empregado e empregador, frente ao âmbito trabalhista. Com o passar dos anos, e as inúmeras evoluções sofridas por esse instituto, surgiu a terceirização, que consiste na contratação de terceiro para realização de atividades que não constituem o objetivo principal de uma empresa (SANTOS *apud* MARTINS, p. 123). Contudo, no primeiro capítulo deste projeto, será abordado o contexto histórico da terceirização, suas características e sua aplicação nas relações de trabalho no Brasil.

Observou-se que a terceirização é fruto de um dinamismo do âmbito trabalhista, no qual, o próprio direito teve de se adaptar. Surgiu como uma forma de superar problemas, como desemprego e o alto custo com o trabalhador, devido aos direitos pertinentes à ele, assegurados pelo Direito do Trabalho.

Contextualiza-se o referido tema com a flexibilização das normas trabalhistas. Este, por sua vez, assegura direitos mínimos ao trabalhador, beneficiando assim o empregador, que terá uma diminuição de custos na sua empresa e uma maior autonomia na realização do contrato de trabalho.

Por fim, pondera-se a modernização do mercado de trabalho com as normas trabalhistas, destacando os principais pontos de cada lado, observando as vantagens e desvantagens de se ter uma minimização dos direitos trabalhistas para superar problemas “infiltrados” no âmbito trabalhista.

2 A TERCEIRIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

A terceirização consiste na contratação de terceiro para realização de atividades que não constituem o objetivo principal de uma empresa (SANTOS *apud* MARTINS, p. 123). Nota-se que não vínculos empregatícios, como normalmente teria entre o empregador e o empregado. Há, por meio dessa relação, uma flexibilização das normas trabalhistas, objetivando uma redução de custos, aumento da produtividade e da competitividade (SANTOS, p. 123). De acordo, observa-se que:

No Brasil, a terceirização do trabalho chegou á década de 1950 junto com as grandes indústrias automotivas que com o discurso de qualidade, produtividade e competitividade introduziram o conceito de se dedicar apenas à essência do negócio, neste caso, a montagem de veículos, sendo as demais atividades transferidas a “terceiros”, inclusive a produção de peças. (CAVALCANTE, p. 70, 1996)

Essa relação trabalhista tornou-se frequente no contexto laboral brasileiro. Pois assim como o próprio direito, o “trabalho” atravessou diferentes etapas, adequando-se às necessidades culturais, políticas e econômicas. Assim, expõe:

O direito é fenômeno cultural. Assim, é influenciado e influencia todas as manifestações culturais, sendo parte integrante do todo cultural, que é a sociedade nas suas mais diversas formas de manifestação. Buscamos, então, uma demonstração na formação histórica do direito do trabalho, seu nascimento, crescimento, maturidade e transformações pelas quais passou e está passando, tendo como norte justamente a influência recíproca que todas as manifestações culturais têm umas sobre as outras. (SAGALA *apud* VECCHI, p. 16, 2007).

Ou seja, o trabalho está estritamente ligado a dinâmica do direito. Bem como, este é um fenômeno cultural, aquele também é. A terceirização representa uma progressão no contexto trabalhista, no que diz respeito a modernização do mercado, desde a Revolução Industrial até os dias de hoje.

No Brasil, não há no ordenamento jurídico uma legislação que regule a prática da terceirização. Com isso, “a prática da terceirização no Brasil veio acompanhada de muita polêmica, e foi enfocada, durante o período de 1988 até 1992, por sindicalistas, empresários, juristas e formadores de opinião em geral, como uma coisa ou boa ou ruim [...]” (SEGALA *apud* FONTANELLA, 2015)

Com o intuito de preencher essa lacuna, o Tribunal Superior do Trabalho, instituiu a súmula 331:

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. (BRASIL, 2011)

Observa-se que a terceirização, conforme expressa a súmula, não está ligada com a atividade principal da empresa, mas sim, com a atividade-meio. Essas, por sua vez, não são essências para a empresa, “são atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviço” (DELGADO, p. 442, 2007).

Com a justificativa de proteger os trabalhadores, devido a situação de vulnerabilidade a qual são expostos, ordenou-se o PL nº 4.430/04 relativo à terceirização trabalhista. O projeto propõe modificações acerca do trabalho terceirizado, como: requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço, os contratantes poderão ser pessoas físicas ou jurídicas, limitações contratuais, treinamentos específicos para os trabalhadores, oferecidos pelas empresas, caso seja necessário, responsabilidade subsidiária por parte da tomadora de serviços, pagamentos de indenizações e mudanças acerca do recolhimento de contribuição sindical (BRASILIA, 2004). O PL 4.430/04 foi aprovado em 2015, acarretando uma série de discussões acerca das mudanças dos critérios nas relações trabalhistas terceirizadas.

3 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO CONTEXTO BRASILEIRO

Com o avanço das indústrias, o forte crescimento no mercado econômico e a grande demanda acerca dos variáveis produtos, houve-se uma necessidade do aumento do número de trabalhadores. Devido as medidas protetivas que regulamentam os trabalhadores, nas suas relações empregatícias, a mão-de-obra tornou-se custosa para os empregadores. Por sua vez:

A terceirização objetiva a redução de custos e o aumento da produtividade e da competitividade, já que a especialização e a qualificação dos serviços diminui o desperdício e a ociosidade no trabalho. (SANTOS, p. 123, 2010)

Ou seja, utilizando serviços terceirizados, há uma diminuição dos custos da empresa. Todavia, para o trabalhador, também há diferenças, em comparação ao contrato de trabalho de regular. Na terceirização, os direitos desses trabalhadores são flexibilizados:

Desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. (VIEIRA *apud* SUSSEKIND, 2012, p. 12)

Deste modo, observa-se que a terceirização pode ser um modo de flexibilização dos direitos trabalhistas. Houve mudanças nas jornadas de trabalho e as horas de repouso se tornaram mais flexíveis, e os salários foram aumentados somente para os trabalhadores qualificados (ROCHA, p. 32, 2005). Dá-se o entendimento de que com a flexibilização das normas trabalhistas há “adaptabilidade das normas trabalhistas face às mudanças ou às dificuldades econômicas, sob a alegação de que a rigidez gera o aumento do desemprego” (ROCHA, p. 32, 2005). Acerca disso, observa-se que:

Flexibilizar não é tornar menos rígido todos os direitos trabalhistas, nem mesmo desregula-los, é adequar a relação laboral ao novo cenário trazido pela globalização, sendo, portanto, totalmente diferente da ideologia neoliberal e sendo, também, atitude necessária no capitalismo contemporâneo. (CHAVES, 2015)

Ou seja, por este lado, entende-se que a flexibilização não minimiza os direitos dos trabalhadores, mas sim, os beneficiam devido à crise que assola o sistema econômico do país. Nessa linha admite-se que:

Os contratos por prazo determinado que devem ser admitidos sem preconceito na medida que atenda melhor a adequação de mão de obra na empresa por períodos específicos, ao contrário do antigo contrato por prazo indeterminado; a maior facilidade da dispensa dos trabalhadores, contrariamente as dificuldades impostas pela estabilidade definitiva; o módulo anual com um número total de horas normais por ano, diversamente do módulo diário, para que seja permitido a compensação do número de horas anuais, evitando assim, gastos com horas extras desde que respeitados o total normal anual. (ROCHA, p. 34/35)

Portanto, essa alteração dos direitos trabalhistas é uma forma de combate ao desemprego e ao alto custeio, por parte dos empregadores, em manter trabalhadores em uma empresa, garantindo todos os direitos assegurados pelo Direito do Trabalho.

Contudo, por outro lado, nota-se também, que não existe uma relação de respeito, imposta a priori pelas normas reguladoras do trabalho, entre empregadores e

empregados, mas sim, uma subtração dos direitos adquiridos pelos trabalhadores. Pois há um afastamento da rigidez de algumas leis, para que haja uma maior autonomia das partes em alterar ou reduzir a prestação do serviço (VIEIRA *apud* NASCIMENTO, p. 13, 2012).

Todavia, não há ainda um entendimento doutrinário acerca do assunto, e no ordenamento ainda não há legislação que regule a terceirização, impondo assim, o trabalhador terceirizado em um estado de vulnerabilidade.

2.3 Evolução no contexto laboral: modernização do mercado de trabalho x direitos trabalhistas.

Quando se fala em utilização de trabalho terceirizado, remete-se a uma situação: de transferência para terceiro de uma atividade não integrante do negócio principal de uma certa empresa. Tal situação é uma forma de modernização do mercado de trabalho, as empresas se ajustam ao contexto da globalização para poder atuar com maior competitividade. Neste sentido pode-se afirmar que:

A terceirização está sendo usada pelas empresas como uma das estratégias de gestão e opção de modernização e posicionamento competitivo no contexto atual e como adequação às necessidades do mercado. As empresas pesquisadas, conforme dito anteriormente, adotaram o mais difundido conceito para se trabalhar com a terceirização, ou seja, a transferência para terceiros das atividades não inerentes ao seu negócio principal. Isso pode ser verificado pelo baixo grau de terceirização nos setores diretamente relacionados ao seu *core business*. (BARBOZA, VALÊNCIA, 2002).

Conforme expresso é perceptível que as empresas buscam se adaptar ao cenário competitivo, em busca de maior lucratividade. Enfatiza Jacob Carlos Lima:

As empresas de forma geral, grandes, médias e pequenas, independentes de serem primeiras ou terceiras, dependendo do setor em que atuam, se mais ou menos competitivo, se mais ou menos inovador em termos tecnológicos, se mais ou menos capital ou trabalho intensivo, adaptam teorias e modas administrativas, visando acompanhar tendências no mercado. Com isso é grande a heterogeneidade em termos de forma de gestão e de contratos no mercado de trabalho. (LIMA, 2010)

Isso dá uma falsa ilusão de que esse modelo de ‘modernização’ utilizado pelos empresários é recente, é nascido do século atual, no entanto, a terceirização é anterior a este século, e já vem sendo praticada há algum tempo.

No entanto, é no cenário atual que analisaremos os atrativos do trabalho terceirizado, tendo em vista benefícios que conseqüentemente ocasionarão com modernização no mercado de trabalho. O doutrinador Fernando Sousa Oliveira, chama atenção para a redução de custos, melhoria na qualidade e aprimoramento da atividade fim. Assim disposto:

Atingir vantagem competitiva é uma das metas principais das organizações modernas, que atuam num mercado globalizado. A terceirização aparece como um suporte de gestão e, é buscada cada vez mais com objetivos variados, tais como a redução de custos, a melhoria na qualidade e o aprimoramento da atividade fim, que está relacionada diretamente com o negócio da empresa, constituindo seu *know-how*. As empresas precisam concentrar sua energia na sua atividade vocacional, naquilo que lhes gera lucro, aumentando sua eficácia, ser mais velozes menos burocráticos e fazer com que sua estrutura e seus processos sejam mais enxutos. Por isso as empresas vêm modificando suas estruturas, saindo do modelo vertical para horizontal, transferindo as atividades meio para outras empresas especializadas. (OLIVEIRA, 2013)

Desta maneira, pode-se concluir que as teorias modernas de trabalho encontraram na terceirização um mecanismo de flexibilizar as relações de trabalho, como enunciado acima, no sentido de reduzir salários e jornada de trabalho para uma competitividade mais eficaz; isto leva a uma nova forma de lidar com a situação laboral no contexto do mercado de trabalho. Assim assevere o mesmo autor:

O propósito da flexibilização perpassa pela redução salarial, diminuição da jornada de trabalho e das contribuições sociais; gerando o que será um caminho que promoverá uma adaptação da legislação ao discurso econômico dominante. Funciona juntamente com o fenômeno da terceirização a precarização dos direitos trabalhistas conquistados e reconquistados em meio ao viés de degradação e depreciação do ser humano. (OLIVEIRA, 2013)

Assim, percebe-se a utilização da terceirização como ferramenta essencial para um processo de maior efetividade no processo produtivo das empresas. E por outro lado, com a flexibilização das normas trabalhistas, os direitos adquiridos pelos trabalhadores são subtraídos. E estes, por conta do sistema modernizado, tem de se submeter a tais reduções para se ver integralizado no âmbito laboral.

4 CONCLUSÃO

O Projeto de Lei nº 4.430 de 2004 aprovado este ano na Câmara dos Deputados e segue para análise do Senado, prevê algumas modificações concernentes a terceirização. A proposta traz modificação quanto às atividades que poderão ser terceirizadas, responsabilidade das empresas contratantes, atuação da terceirizada e concede benefícios aos trabalhadores terceirizados. O ponto crucial da questão é saber se a proposta trará mais benefícios ou malefícios para os trabalhadores.

Há estudiosos da área que argumentam os malefícios que a lei proporcionará, como por exemplo: boa parte dos trabalhadores diretos passem a ser terceirizados, as pessoas irão perder empregos formais e conseqüentemente haverá queda na renda dos mesmos.

De acordo com uma matéria publicada na revista *Época*, empresários apoiam o projeto de lei, pois afirmam que poderá representar os milhões de terceirizados atuais, isso trará maior fiscalização sobre empregados de prestadoras de trabalho em situação precária.

Contudo, a maioria dos estudos e argumentos apontam para uma visão de prejuízo com a aprovação da lei da terceirização, o que acarretará no enfraquecimento da CLT e conseqüentemente fragilização nos direitos adquiridos com muita luta pelos trabalhadores.

Referências

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula 331. Contratos de Prestação de Serviços. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html> Acesso em: 08 de outubro de 2016.

BRASÍLIA. Congresso Nacional. Projeto de Lei PL 4.430/2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979> .

Acesso em: 01 de novembro de 2016. Texto Original.

CAVALCANTE JR., Ophir. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Hélio Antonio Bittencourt. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Luís, 2010.

SEGALA, Michele Machado. **Regulamentação da terceirização nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41157/regulamentacao-da-terceirizacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 01 de novembro de 2016.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de direito do trabalho:** um enfoque constitucional. Passo Fundo: UPF Editora, 2007.

VIEIRA, Pedro Simão. Flexibilização das normas trabalhistas: avanço ou retrocesso? 41 p. Tese (Pós-Graduação: Direito e Processo do Trabalho). Universidade Cândido Mendes – AVM Faculdade Integrada – Rio de Janeiro, 2012.

OLIVEIRA, Fernando Sousa. **Terceirização e Flexibilização das Normas Trabalhistas.** Prolegómenos vol.16 no.31 Bogotá Jan./June 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2013000100011>. Acesso em: 01 de novembro de 2016.

LIMA, Jacob Carlos. **A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões.** Cad. psicol. soc. trab. v.13 n.1 São Paulo 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000100003>. Acesso em: 01 de novembro de 2016.

VALENÇA, BARBOSA. Myrian Constantino de Almeida; Allan Claudius Queiroz. **A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais.** Rev. adm. contemp. vol.6 no.1 Curitiba Jan./Apr. 2002. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552002000100010>. Acesso em: 09 de outubro de 2016.

ROCHA, Rosane Fonseca da. **Flexibilização das leis trabalhistas no Brasil: No combate ao desemprego.** 70 p. Tese (Pós-Graduação: Direito do Trabalho). Universidade Cândido Mendes – AVM Faculdade Integrada – Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/36/ROSANE%20FONSECA%20DA%20ROCHA.pdf>> Acesso em: 02 de novembro de 2016.

CHAVES, Pâmella Chrystina Carvalho. **Flexibilização das normas trabalhistas.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI230134,51045-Flexibilizacao+das+normas+trabalhistas>> Acesso em: 02 de novembro de 2016.