



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

SEVERINO SIMÃO DA SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

**GUARABIRA
2018**

SEVERINO SIMÃO DA SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Programa de Graduação em
Direito da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Trabalhista.

Orientadora: Marccela Oliveira de
Alexandria Rique

**GUARABIRA
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586t Silva, Severino Simão da.
A terceirização no Brasil e o fenômeno da flexibilização dos Direitos Trabalhistas [manuscrito] / Severino Simao da Silva. - 2018.
26 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2018.
"Orientação : Profa. Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique, Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. Terceirização. 2. Mercado de Trabalho. 3. Constituição Federal. 4. Direito trabalhista. I. Título
21. ed. CDD 342

SEVERINO SIMÃO DA SILVA

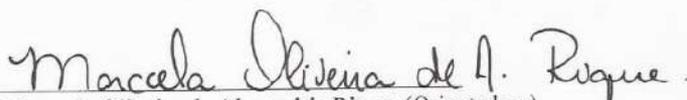
A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO
DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Artigo apresentado ao Programa de
Graduação em Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

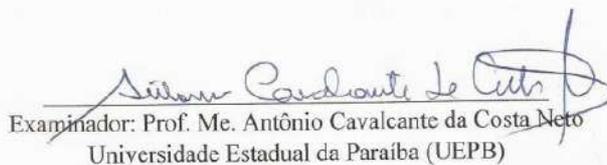
Área de concentração: Direito do
Trabalho.

Aprovado em: 30/11/2018.

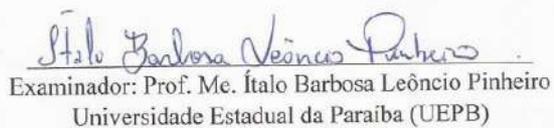
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique, (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Examinador: Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Examinador: Prof. Me. Ítalo Barbosa Leônico Pinheiro
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha família, que é meu porto
seguro!

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus que é o responsável por tudo que acontece em nossas vidas, possibilitando assim que chegasse ao fim da graduação com sucesso em tudo feito até aqui.

Aos meus pais, Teresa Simão e Alfredo Luiz (*in memoria*); em especial a minha mãe que sempre me deu o apoio e ajuda necessários para que fosse possível chegar até aqui, incentivando e dando suporte em todos os momentos, tanto na vida pessoal quando na vida acadêmica.

Aos meus irmãos, em especial a Jefferson Simão que tornou-se bem mais que um irmão, mas sim um amigo de todas as horas; à Josefa Simão (Simone), Vitoria Simão e Cícero Luiz por sempre estarem ao meu lado dando força em todos os momentos, mantendo assim a família sempre unida e disposta a enfrentar todos os obstáculos que possam surgir.

Agradeço também, em especial, a minha noiva Cleilma Medeiros, que sempre está ao meu lado ajudando e dando força em todos os momentos; sua companhia me ajuda a enfrentar com maior facilidade os obstáculos que possam surgir em minha vida. Obrigado por tudo, amo você.

Aos amigos que fiz na universidade, em especial aos colegas da turma 2013.2. Com o tempo a aprendemos a conviver com as diferenças de cada um, o que acaba tornando tudo bem mais fácil. Aprendi muito convivendo com todos vocês. Tudo foi aprendido, independentemente se bom ou ruim.

Aos meus professores do referido curso de Direito pelos ensinamentos e paciência através das aulas. Em especial, agradeço a Professora Marccela Oliveira de Alexandria Rique, que me orientou e o fez com total perfeição e empenho nessa caminhada.

“Mas a dor é parte do aprendizado”.

Lifehouse

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO/SURGIMENTO E EVOLUÇÃO.....	9
2.1 Surgimento do direito do trabalho.....	10
2.2 Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil.....	13
3 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	14
4 TERCEIRIZAÇÃO.....	15
4.1 A Terceirização no Brasil.....	18
4.2 Formas de Terceirização.....	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS.....	24

A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Severino Simão da Silva¹

RESUMO

O mercado de trabalho tornou-se bastante competitivo no decorrer dos anos, exigindo cada vez mais eficácia das empresas. Diante disso a terceirização veio com o intuito trazer uma maior flexibilidade nesses setores que apresentavam carência de mão-de-obra barata e que ao mesmo tempo pudesse revitalizar essa área. Contudo, esse instituto acabou por não trazer muitas vantagens para os trabalhadores, tendo em vista que passaram a ter salários mais baixos, jornada de trabalho maior e entre outras desvantagens em prejuízo aos trabalhadores, demonstrando uma total discrepância em relação a isso. O artigo pretende demonstrar as principais características do Instituto em foco, trazendo os pontos favoráveis e desfavoráveis para os trabalhadores brasileiros. A metodologia aplicada para a realização dessa pesquisa foi bibliográfica através de artigos científicos, livros e normas jurídicas. A partir desta pesquisa bibliográfica, constatou-se que a terceirização resultou em melhores vantagens para as indústrias, por reduzir custos voltados a mão-de-obra, mas por outro lado, acabou desfavorecendo os trabalhadores que passaram a ter salários menores, jornada de trabalho maiores, além da perda de vários outros benefícios trabalhistas.

Palavras-Chave: Terceirização; Mercado de Trabalho; Constituição Federal; Direito Trabalhista

1 INTRODUÇÃO

Diante das grandes necessidades trazidas com a modernização e a industrialização do mercado de trabalho, as empresas acabaram necessitando criar alternativas que fossem capazes de amenizar as dificuldades e minimizar custos, sendo necessário criar e manter vantagens competitivas nas empresas, tentando reduzir dessa forma os custos da produção e aumentando os lucros, para assim manter-se no mercado.

A terceirização deveria ser focada nas atividades-meio, nas quais, são dispensáveis para a realização do produto final da empresa. Com esse fenômeno, passou a ser possível o repasse desse tipo de tarefa para outras empresas, significando dessa forma redução em grande escala de custo de mão-de-obra, dessa forma a empresa passaria a focar em na parte indispensável a seu produto, aumentando assim a competitividade e a especialização e no final de tudo isso terá um maior lucro.

¹ Aluno de Graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.
Email: severosimao2@hotmail.com

Diante desse cenário de necessidades, acabou por surgir a terceirização, possuindo finalidade principal de tentar reduzir ao máximo os custos de produção e acelerar a economia. Esse processo pode ser denominado e defendido como meio de diversificação fixação de esforços gerenciais no produto principal, busca de melhoria contínua da qualidade, produtividade e competitividade, que, é claro, considerada a redução de custos. É importante salientar ainda que esse processo também traz consigo alguns efeitos nada favoráveis em relação ao mercado de trabalho, alguns exemplos disso são o desemprego, redução salarial, perda de benefícios, sonegação de encargos sociais, entre outros. Dessa forma a repercussão toma forma contundente no Direito do Trabalho, posto promover grande alteração na definição das partes típicas da relação de emprego, podendo resultar em grave precarização das condições de trabalho no Brasil.

Diante disso, observou-se a necessidade de uma melhor abordagem e análise sobre a temática, com objetivo de demonstrar como se dar esse instituto e o que ele ocasionou no mercado do trabalho desde o seu surgimento, facilitando uma melhor fruição da economia e trazendo melhores benefícios para as empresas, mas por outro lado precarizando o mercado de trabalho para os trabalhadores.

Dessa forma para que fosse possível alcançar o objetivo desse trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas através de livros, artigos científicos, legislações, trabalhos acadêmicos e pesquisas na internet, todos com temáticas ligadas a matéria, sendo possível assim ver diferentes pontos de vistas sobre o tema aqui trabalhado. Ainda foi possível tentar compreender as modificações que ocorreram no mundo do trabalho e o que isso ocasionou sobre as relações trabalhistas, observando assim as vantagens e desvantagens da terceirização, em atividades não ligadas atividade-fim.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO/SURGIMENTO E EVOLUÇÃO

Foi criada no ano de 1999 pela OIT – Organização internacional do trabalho, a *Agenda De Trabalho Descente*, com intuito de definir e expressar as lacunas e deficiências e até mesmo o grau de precarização do trabalho, observa-se a partir de um diagnóstico realizado nos anos 90, mais especialmente na américa latina, essa agenda do trabalho ainda indicou que as transformações do trabalho também acabaram por fazer regredir algumas conquistas significativas, dessa forma redefiniu o patamar dos direitos cívicas e trabalhistas em todas as partes do mundo, atingindo também os países desenvolvidos.

De acordo com a OIT(2006), o quadro social e do trabalho, principalmente na América Latina e No Caribe, na década de 90 principalmente, onde foi revelado vários problemas ocasionados pelas reformas e políticas aplicadas através dos governantes: baixa produtividade do trabalho e um grande aumento de desempregados, além da informalidade, observando-se o destaque para países que acabaram por flexibilizar suas respectivas legislações, liberalizando assim as formas de contratos e demissões, buscando diminuir ou até mesmo sustentar mecanismos de proteção social (aposentadorias, pensões, saúde, acidentes e doenças ocupacionais)

Esses tipos de ações eram justificadas por uma certa necessidade, onde teria de romper a rigidez desse sistema de proteção quando se refere as relações de emprego, com finalidade de possibilitar o aumento dos empregos formais, sendo possível isso, através da redução dos custos do trabalho para o empresariado. Essa ação foi implantada em vários países inclusive no Brasil, através da discussão “Custo Brasil”. Contudo, os resultados obtidos através dessas reformas acabaram por não confirmar as justificativas para a sua implantação, diagnostico esse demonstrado pela OIT(2006).

Depois de uma década em relação a experiência de vários países acaba demonstrando que, apesar dessas reformas, em lugar de ter aumentado o número de empregos formais. Observou-se contudo um incremento do desemprego e do trabalho informal, fica mais acentuado ainda a precarização dos empregos, onde associada com a insegurança em relação as remunerações, a menos proteção social, maior rotatividade da força de trabalho etc.

2.1 Surgimento do direito do trabalho

Foi em uma época de prosperidade econômica que nasceu o direito do trabalho, apesar disso crises contemporâneas, notadamente advinhas pós primeira guerra mundial, apresentam abalo nas relações sócias. Enquanto incontáveis projetos de lei que tramitavam na Câmara dos Deputados e no Senado, em resposta a diversos pedidos de movimentos políticos que pleiteiam a ampliação dos direitos sociais, colidem com diversas ideias da flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas (SOUTO MAIOR et, al.,2009). Podemos dizer também que o direito do trabalho é um produto do capitalismo e seu desenvolvimento acompanha a evolução histórica deste sistema, visando diminuir as diferenças econômicas e sociais que ele próprio cria na sociedade. Em meio a essa revolução do capitalismo foi criado elementos socioeconômicos, políticos e também culturais que permitiram uma evolução dessa doutrina trabalhista no mundo (DELGADO, 2010).

Diante disso a evolução histórica do direito acompanha a própria evolução da sociedade. Não se pode realizar uma análise crítica do direito, sem que se possa compreender o processo da evolução e também o quanto a civilização se transforma no decorrer da história de povos e culturas. Existem mudanças naturais da vida em sociedade, isso faz com que tragam consigo uma necessidade também de mudança no direito, o qual não muda, devendo assim ser adequado uma forma que se mantenha um equilíbrio entre os seres humanos (MARTINS, 2015)

Foram várias denominações dadas ao Direito do trabalho ao longo do tempo, que são: legislação operária, legislação trabalhista e legislação social. Mas foi em 1919 com o tratado de paz da pós primeira guerra mundial, que consagrou-se a autonomia científica do Direito do trabalho, fazendo assim o uso da substituição da palavra “legislação” pelo vocábulo “direito”. A partir de então, começou a ser utilizado as denominações: direito do operário (art. 16, XVI da CF/37), direito industrial, direito corporativo, direito social, Direito do Trabalho. As duas primeiras nomenclaturas tinham um ponto negativo já que seu caráter era restritivo apenas para indústrias. Por outro lado haviam os trabalhadores no transporte, comércio, bancos etc. Diante disso a nomenclatura não se adequava à realidade da época (GOMES, 2003).

Segundo Delgado (2010), descreve 4 (quatro) fases para o desenvolvimento do direito do trabalho, este buscando apresentar uma melhor compreensão e mais abrangente do sistema por sequência:

Primeira fase – Manifestações Incipientes ou Esparsas

Essa fase buscou diminuir a superexploração de mulheres e crianças. Nesta fase as leis ainda eram poucas e dispersas. Foi nesse período que teve início a expedição do *Peels Act* (em 1802), um diploma inglês que trazia consigo uma proteção específica ao trabalho de menores.

Nessa época ainda não existia um movimento consolidado de operários capazes de exercer pressão sobre os empregadores e a sociedade. Os movimentos que existiam se manifestavam através de ideais, praticamente utópicos, que não eram capazes de produzir uma real pressão transformadora.

Segunda fase – Sistematização e Consolidação

Essa fase foi consolidada pela sistematização e consolidação do Direito do Trabalho. No qual se estendeu de 1848 até o período seguinte à 1ª Guerra Mundial, e foi também nessa fase que foi criada a OIT e promulgação da Constituição Alemã, ainda, em 1919.

Existiu também manifesto comunista, que foi o movimento Cartista, considerado marco dessa fase. A partir desse movimento os trabalhadores passaram a agir como sujeitos coletivos. Foi o manifesto de 1848 que decidiu a compreensão histórica sobre o direito do trabalho. A partir daí o operário passou a ter voz sobre empresários e poder jurídico, exercendo assim seus interesses coletivos e a força das suas palavras.

Foi durante esta fase também, que foram identificados avanços, que foram vistos em ações de movimentos operário sindical e socialista, assim da mesma forma formaram estratégias de atuação do estado.

Terceira fase – Institucionalização do Direito do Trabalho

Essa fase teve início logo após a 1ª Guerra Mundial. Os principais marcos dessa época são: a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição Alemã e a criação da OIT, ambos em 1919.

Nessa época a legislação trabalhista ganha consistência e autonomia no universo jurídico do século XX. O Direito do Trabalho é constitucionalizado. Desse modo, o dado fundamental dessa fase histórica é que o Direito Trabalhista se oficializa e se estrutura, após o longo período de luta entre duas dinâmicas tão distintas na sociedade.

Nesta fase, observa-se que duas linhas de Direitos Trabalhistas estavam se consolidando. A dinâmica coletiva dos operários, que possibilitava a produção autônoma. E o estado produzindo heterônomas de normas. A partir daí o direito do trabalho se equilibra e é estabelecido. O ápice dessa época, foi verificado após a 2ª guerra mundial, foi nessa fase que foi feito o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito Trabalhista e a hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social.

Quarta fase – Crise e Transição do Direito do Trabalho

Esta última fase abrange o final do século XX, na qual perdura até os tempos atuais. Foi o mestre Mauricio Godinho Delgado fixa, como seu marco inicial, o final da década de 1970 e início da década de 1980.

Foi observado um conjunto de fatores da época para que houvesse o desencadeamento da fase de crise e transição. De um lado linhas a crise econômica, na época conhecida como crise do petróleo (1973/1974), do outro lado, o aprofundamento do déficit fiscal do Estado, assim gerando uma discussão ao seu papel de protetor social.

Assim sendo o direito do trabalho, por razões lógicas, a partir dessa época passa a ser vista como limitador das diretrizes desejadas pelos novos tempos, pensando no atual pensamento político econômico preponderante, seja ele o neoliberalismo, assim buscando a

desregulamentação do Estado de Bem-Estar Social, assim as regras Justrabalhistas que supostamente seriam limitadas ao crescimento econômico do mercado.

2.2 Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil

O direito do trabalho estar sempre em construção, e em sua função está em tentar diminuir ao máximo as desigualdades sociais existentes. Tenta-se proteger o máximo possível os direitos fundamentais e de personalidade dos trabalhadores. Defendendo ainda a saúde, a vida, a integridade física e a dignidade do trabalhador, dessa forma tornam-se tão importantes quando os do direito econômico por exemplo.

Esses tipos de aspectos acabam por transformar a forma do direito do trabalho, observa-se com isso que o direito do trabalho não permanece estático, estando sempre se adaptando e em mudança. Isso só pode ser feito através de leis, nesse caso tem esse poder é a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), modificando como surgimento de novas necessidades que tendem a aparecer, para que dessa forma haja um certo padrão de competitividade justa entre os funcionários, dessa forma todos devem possuir os mesmo direitos e condições. Modifica-se, transforma-se de acordo com o aparecimento de novas necessidades para que haja uma competitividade justa com os funcionários, todos com os mesmos direitos e condições.

De acordo com Gois (2013), a necessidade de proteger o trabalhador vem sendo defendida ao longo dos tempos:

[...] desde Robert Owen, autor de “New View of Society” (1812), que implantou reformas sociais em sua própria fábrica; passando pela *Primeira Internacional Socialista* (1864) em que atuaram Marx e Engels; pela *Encíclica Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII; até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes - vinte e sete anos antes de se vincular à própria ONU (GOIS, 2013)

Mas com o tempo e com a rigidez exigida pelas normas trabalhistas de proteção, foi necessário o surgimento da flexibilização de alguns direitos, tentando dessa forma trazer mais incentivos para diminuir o desemprego.

Essa flexibilização pode ser de varias formas, como; ao salário, ao mercado de trabalho, as contribuições realizadas, podendo ainda se expandir até a jornada de trabalho do empregado. Isso nada mais é do que uma forma de adaptar as leis trabalhistas a as oscilações

econômicas que tendem a surgir pelo mundo trazendo dessa forma dificuldades econômicas, já que de acordo com os entendimentos o excesso de rigidez tende a aumentar o número de desempregados.

A constituição federal de 1988 traz que é possível proceder a redução dos direitos trabalhistas em três hipóteses, sendo elas:

[...] redução do salário (art. 7º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art.7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art.7º, XIV). Constitucionalmente, pois, apenas esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, de acordo com seus interesses, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho – entendida aqui como misto de contrato e lei. Assim, admite-se a redução salarial, ou a diminuição da jornada de trabalho, muitas vezes em troca de garantias que, por força das circunstâncias aferidas, são mais vantajosas para determinada categoria de trabalhadores (CF, 1988).

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O setor trabalhista é composto por três importantes personagens, que estão ligados de forma bem complexa e necessária, sendo eles: os empregadores junto com os trabalhadores, podendo ser esses pessoalmente ou através de órgãos ou instituições que possam os representar. E a terceira pessoa se dá pelo Estado. Esses três personagens devem interagir igualmente, já que são de grande importância, para o funcionamento da economia ou para o funcionamento da sociedade de um determinado país (Dunlop, 1978).

Tuma (1999, p. 140), traz que a caracterização de um sistema de relações de trabalho implica inicialmente e diretamente na compreensão da forma em que eles agem e interagem com os personagens interligados: trabalhadores, empregadores e o Estado

Na atualidade, diante na nova forma da economia imposta, ocorre cada vez mais uma desconstrução de normas que regulam o mercado de trabalho, essas acabam sendo consideradas como obstáculos para que a economia possa evoluir.

Com isso, fica evidente que do lado da flexibilização, houve uma certa desregulamentação dos direitos trabalhistas quanto fenômenos correlatos e submetidos, estando em um mesmo contexto dentro da política e economia.

Essa desregulamentação acaba por exigir que o estado pare de regular questões sócias, inclusive na área trabalhista, favorecendo dessa forma a regulação autônoma privada, individual ou coletiva.

De acordo com Franco Filho (1999, p. 73), para que seja possível desregular é preciso ser preservado o mínimo, devendo o mesmo ser adotado com cautela o neoliberalismo, que acaba por preconizar o afastamento do Estado como direcionador do desenvolvimento econômico e social

A flexibilidade acaba por exprimir processos de ajustamento nas instituições jurídicas as novas realidades que são apresentadas na sociedades sendo essas mais voltadas para o capitalismo.

Para isso acabam-se vinculando questões de desemprego os novos processos de produção de administração etc. por meio da própria empresa é ajustada a própria produção, mão-de-obra e ainda as condições de trabalho junto com as flutuações do sistema econômico (MANNRICH, 1998, p. 75).

4 TERCEIRIZAÇÃO

Um dos fatores determinantes do processo de transformação pelo qual está passando o mercado de trabalho, é denominado de terceirização, de acordo com Martins e Ramalho (1994, p. 114): “trata-se de uma estratégia do capital para aumentar a produção, melhorar a qualidade, reduzir custos e desorganizar os trabalhadores”.

Já Silva (1997), traduz a terceirização com o conceito com as transferências de atividades para os fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que estejam com essa atividade terceirizada como sua atividade final, deixando liberada a tomadora para que assim seus esforços gerenciais em seu próprio negócio como foco principal. Dessa forma irá preservar e evoluir em qualidade e produtividade cada vez mais, já que também diminuirá custos e aumentar sua competitividade.

Giosa (1997) traz que o processo de terceirização nada mais é do que um processo de gestão que é repassada para a atividade de terceiros, estabelecendo assim um relação de parceria, sabendo-se que a empresa concentrada nas tarefas essenciais que estejam ligadas a sua área de atuação.

A terceirização nada mais é do que um contrato de prestação de serviços ou transferências de algumas atividades ou tecnologia para um terceiro, é importante salientar que as características desse contrato devem ser diferentes do contrato de emprego de um trabalhador normal. A terceirização teve um maior crescimento após a segunda guerra mundial, passando a ser utilizada por bastante empresas, muito disso ocasionado quando a indústria bélica dos EUA, acabou por perceber a necessidade de ter mais foco na produção de armamentos e acabou por repassar várias atividades de suporte a empresas prestadoras de

serviços, por meio de contratação. Após isso a terceirização passou a ser bastante incorporada pelas organizações como praticas cotidianas, sendo que esse adesão é bem maior em países desenvolvidos. Na segunda metade do século passado os clientes passaram a ter o maior grau de importância dentro das organizações, estando relacionados a eles a imposição de produtos, serviços e preços de mercado, passando dessa forma a “voltar-se ao cliente”. Observando todo esse contexto a terceirização acabou por influenciar e auxiliar as empresas a direcionar uma maior concentração de esforços em atividades principais e que estivessem focadas nos clientes (Giosa, 1997).

Com o mundo cada vez mais globalizado a competição entre as empresas acabou aumentando bastante, com isso elas tendem a optar por concentrar mais ainda na sua atividade-fim, delegando as atividades atividades-meio para outros como parceiros estratégicos ou mesmo fornecedores de serviços, deixando bem claro que, tudo dependerá da importância da atividade para os resultados obtidos pela organização. De certo modo esse processo de terceirização, tende a exigir uma maior análise das situações específicas, e a decisão deve ser adequada quando a sua execução, ou até mesmo caso não seja executada.

Giosa traz (1997), que por volta dos anos 80 o mercado acabou sinalizando mudanças para as empresas, onde o centro de tudo tinha se tornado os clientes, o que acabou modificando o modo de pensar dessas organizações, já que seria necessário saber qual é o perfil do consumidor, para que assim pudesse manter-se no mercado. Com a perda de mercado diante da mudança em relação aos clientes e conseqüentemente a perda de clientes, as grandes organizações passaram a ter que pensar em novas estratégias que viabilizassem seus serviços ou produtos e que pudessem lhe trazer retornos. A terceirização foi uma das saídas escolhidas, começando dessa forma a tornar-se uma pratica mais frequente nas empresas.

Essa nova realidade econômica foi o ponto inicial para o aumento da terceirização, já que isso motivou as empresas a buscar de maneira mais rápida algo que pudesse melhorar seu desempenho e minimizar gastos, fazendo uso da seguinte filosofia “fazer melhor com menos dinheiro”

De início a terceirização sofreu bastante rejeição e resistência, contudo, nos dias atuais ela é bastante explorada pelas empresas e a te mesmo a administração pública, entanto assim entre as mais utilizadas. Essa pratica não é novas, mas é típica da sociedade moderna.

Segundo Carelli (2003, p. 74-75): A terceirização não é um fenômeno recente [...].

Seguindo o que o autor fala “(...) a amplitude de sua utilização é realmente recente, decorrente da já estudada, reestruturação produtiva, sendo uma das suas bases”.

Existem várias denominações que podem ser utilizadas para identificar a contratação de terceiros por empresas com o intuito de prestar serviços estejam essas ligadas a sua atividade-meio, contudo, o correto é utilizar o termo terceirização quando nos relacionamos a esse tipo de contrato, em razão de que o setor terciário quando nos referimos a atividade produtiva, seria o setor de serviços, já que o setor primário compreende o setor da agricultura e o secundário compreende a indústria.

No entanto, Martins (2000, p. 160) traz que o uso da denominação terceirização:

(...) poderia ser justificado como decorrente da palavra latina tertius, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria de fora dessa relação, daí, portanto ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos (MARTINS, 2000, p. 160)

Dessa forma a terceirização consiste, na possibilidade de contratar um terceiro que possa realizar as atividades, que não estão constituindo a atividade principal da empresa, essa contratação pode envolver produção de bens, como por exemplo serviços especializados e ainda serviços temporários.

Apesar de ter uma grande aceitação e estar bastante acentuada na atualidade, esse processo de terceirização teve seu auge a partir de movimentos com ênfase em reestruturação produtiva e da elevação de acumulação flexível como um novo modelo para a produção.

Através da flexibilidade, esse padrão de acumulação passou a abrir portas para que a terceirização pudesse chegar ao polo industrial e a partir daí acabasse migrando para outros setores e áreas, expandindo-se a ponto de chegar em todo âmbito de trabalho.

Após todo esse processo de aceitação e adaptação a terceirização passou a ser considerada como um desdobramento de grande processo que veio modificando o mercado do trabalho.

Foi encontrado pelo novo modelo de produção na terceirização um nova forma de flexibilização, o que na realidade acontecia anteriormente era que ficavam de lado seus reais interesses e seus modos de exploração.

Com isso esse fenômeno acabou por se tornar uma forma de exploração de trabalho, se adequando ao que a modernidade queria, ampliando assim as formas de trabalho precário. Nos dias atuais esse processo já é visto como uma técnica moderna amplamente utilizada em todos os setores praticamente.

4.1 A Terceirização no Brasil

A terceirização no Brasil acabou encontrando uma grande aceitação no mercado de trabalho contando com uma inserção bem mais favorável do que em outras partes do mundo.

Justamente por o país possuir uma legislação frágil em relação aos direitos trabalhista, esse processo acabou tendo fácil a cesso nas áreas industriais, e após isso se expandiu para outras áreas do trabalho brasileiro.

Antunes (2001, p. 44), traz que a terceirização passou a ser entendida no Brasil como: “(...) uma nova forma de envolvimento e de exploração do trabalho, que usa cada vez menos trabalho estável e intensifica a exploração no tempo de trabalho”.

Isso pode ser demonstrado através de intermédio de fenômenos observáveis, sendo eles em dois: um seria a fragmentação da classe trabalhadora e a degradação do meio ambiente laboral, a terceirização acabou por causar no País efeitos não muito favoráveis aos trabalhadores, que traduzindo para um contexto mais da atualidade, são submetidos a uma “flexploração”, expressão essa que passou a ser usada por Bourdieu(1998, p. 124), quando se refere a esse novo modelo de dominação que tem fundamento na: “(...) instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração”.

Esse processo cresce cada vez mais no Brasil, e com isso acaba trazendo consigo, outros aspectos de relações ao trabalho, que tendem a ser marcados pela insegurança e instabilidade. Grande parte dos trabalhadores terceirizados, passam por dramas e inseguranças de ficar desempregados, já que a qualquer momento podem ser demitidos, podendo ser considerados como: “o mais precário de todos no sentido etimológico, pois, como vimos, pode ser-lhe tirado o trabalho a qualquer momento” (Carelli, 2003, p. 220).

Borges et. al (1993, p. 41), afirma que toda essa contextualização de flexibilidade e precarização causado pela terceirização do trabalho, levou a seguinte constatação: Da forma que veio esse processo, com todas as suas consequências, boa parte delas negativas, engrenando-se pelo mercado de trabalho, evidenciou a fragilidade das regulamentações, tanto nos planos jurídicos, políticos e institucionais, com relação ao uso da força de trabalho pelo capital no Brasil. Isso tudo acabou por evidenciar a incapacidade que o país tem para proteger seus trabalhadores de certos padrões que foram adotados pelo capital, que acabam por gozar nesse âmbito da mais total liberdade possível.

A terceirização acaba se apoiando em legislações que não priorizam os direitos dos trabalhadores, optando por favorecer os patrões e os que detem os poderes de meios de

produção, deixando dessa forma todos os trabalhadores com insegurança, sendo o que é afirmado por Carelli (2003, p. 157):

Descartáveis para os tomadores, que, conforme vimos [...], podem ser dispensados sem ônus para os contratantes, os seres humanos trabalhadores são descartáveis também para o intermediador, que sempre encontrará no mercado outros tantos trabalhadores dispostos (lembre-se do exército industrial de reserva, figura tão atual a cederem sua força laboral para serem alugadas). Por não sofrer nenhum tipo de pressão do Estado através de legislações, ficando dessa forma livre. (CARELLI 2003, p. 157).

Exemplo disso é a promulgação Lei 9.601/98, que tem como propósito estabelecer o Contrato por prazo determinado, e isso acabou servindo como uma alavanca para a popularização da terceirização, constata-se que esse fenômeno vem crescendo sem precedentes, assumindo assim números gigantescos dentro do país.

Dessa forma, acaba por receber a classificação de estratégia para a redução de custos de produção, já que isso faz-se necessário no mercado de trabalho, contudo, isso afeta diretamente condições dos trabalhadores, ficando evidente a real intenção que é a precarização vinda por traz da terceirização.

Na atualidade a terceirização acabou por não se restringir apenas as indústrias e empresas, aos poucos ele foi ganhando espaço e acabou atingindo vários setores e profissões mais específicas, afetando dessa forma diretamente as pessoas que vendem sua forma de trabalho como meio de sobrevivência. É o que traz (Antunes, 2001, p. 40): “e neste processo de horizontalização recorre-se à terceirização dentro da fábrica, a terceirização fora da fábrica, trazendo efeitos diretos sobre as condições de trabalho da classe trabalhadora do Brasil”

Segundo Alves (2000), nesse fenômeno acaba ocorrendo uma diminuição dos benefícios inerentes a grande parte dos terceirizados, os salários tendem a ser mais baixos do que o pago sem a terceirização, existe diante disso uma frequente perda do poder sindical, já que ao realizar a terceirização, há uma fragmentação do coletivo dos trabalhadores e por outro lado a jornada de trabalho passa a ser mais intensificada, ou seja, o terceirizado trabalha mais e recebe mesmos.

Com a intenção de um melhor entendimento sobre a inserção da terceirização no Brasil, Druck (2001, p. 128), traz um conjunto de hipóteses que tenta justificar esse processo, são elas:

- I. É a prática que mais tem se difundido na atividade industrial e também em outras áreas (serviços, comércio, setor público e outros) nestes últimos anos;
- II. Além da rapidez no seu crescimento, detecta-se uma mudança qualitativa fundamental, qual seja: intensifica-se a terceirização não somente nos serviços de apoio, considerados como atividades periféricas (alimentação, transporte, vigilância etc.), mas também atingindo as atividades nucleares/centrais das empresas, como a produção e manutenção;
- III. É o processo que torna mais visíveis as transformações do espaço fabril e da cultura fabril, por meio de um movimento de desintegração dos coletivos de trabalho;
- IV. As implicações para o mercado de trabalho já começaram a ser observadas, agravando as suas características estruturais, como segmentação, fragmentação, desorganização, informalização.

O texto da Lei de nº 13.429, de 31 de março de 2017- Terceirização, traz que esse instituto é dividido em duas partes, sendo que um acaba se referindo ao trabalho temporário e o outro fala sobre a terceirização. Com relação a terceirização a lei veio com caráter de inovação, por ter criado a figura da empresa prestadora de serviço a terceiros, classificando assim como pessoa jurídica de direito privado, voltada para prestar à contratação de serviços determinados e específicos.

Um dos elementos importantes da lei é que ela acaba não permitindo a mais ampla terceirização de todas as atividades do tomador de serviços, impedindo dessa forma a necessidade de determinar o que é atividade-fim ou atividade meio, contudo acaba permitindo a ampla quarteirização, quinteirização e etc., já que a lei permite a subcontratação de outras empresas que possam realizar esses serviços.

A lei da terceirização não se contrapõe a nenhum dispositivo presente na CLT, prosseguindo dessa forma inabaláveis todos os requisitos de verificação do contrato de trabalho sendo eles: a subordinação, a habitualidade, a pessoalidade, a dependência e a onerosidade (CUSTODIO E BISSETI ADVOGADOS ASSOCIADOS, 2017)

A lei acaba não determinando que a empresa prestadora de serviço a terceiros seja obrigada a ter objeto social determinado e específico, contudo, os contratos que foram celebrados terão que contemplar esses pontos, dessa forma essas empresas podem ativar-se em qualquer ramo, desde que contemplem em seu objeto social a atividade de “prestação de serviços a terceiros”.

Sendo esse um ponto que deixa a desejar sobre o que a lei traz, já que a hipótese de todas as empresas devem ser exclusivamente prestadoras de serviços, independente dos

serviços prestados determinados e específicos que prestam, acabam por estar enquadrados nos Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços da respectiva base territorial.

Outro ponto importante trazido pela lei e de suma importância é a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Essa hipótese anteriormente já era reconhecida e aplicada pela Justiça do Trabalho, frente a Súmula nº. 331 do C. TST, mas acabou não sendo redigida com aptidão, e acabou por limitar a responsabilidade no período que ocorra a prestação do serviço. Dessa forma acaba afirmando que o trabalhador, que é empregado de uma empresa de prestação de serviços a terceiros e que acabou ativando perante distintos tomadores, acaba por ter a responsabilidade desses limitada ao período efetivo de prestação de serviço.

Com isso a justificativa para a que fosse declarada ilegalidade da terceirização da atividade-fim, é de que a contratação de terceiros com objetivo de realização da atividade principal da tomadora de serviços acabava representando a transferência de riscos do negócio.

Através dessa decisão o STF acabou permitindo que as empresas que contratassem outras pessoas jurídicas terceirizadas para prestar serviços na atividade-fim, não correndo o risco dessa terceirização ser declarada nula através desse critério, já que a fixação de tese com repercussão geral acaba vinculando todas as ações jurídicas com o mesmo objeto. Significando dessa forma que a identificação de atividade-meio ou fim não será um critério isolado para que possa ser definido o vínculo de emprego com a tomadora de serviços (SOUZA,2018).

Com isso no artigo 4º-B, a lei prevê requisitos meramente formais para o funcionamento da empresa de prestação de serviços terceirizados, devendo ela (i) provar sua inscrição no Nacional da Pessoa Jurídica (inciso I); (ii) ter registro na Junta Comercial (inciso II) e (iii) ter capital social compatível

4.2 Formas de Terceirização

De acordo com Sousa (2013); Destacam-se como forma de terceirização os seguintes tipos:

- a) Franquia: uma empresa concede a terceiros o uso de sua marca, em condições preestabelecidas, para a comercialização dos produtos ou serviços;
- b) Consultoria: É a forma de prestação de serviços altamente especializados;

- c) Concessões: A delegação contratual ou legal da execução do serviço, na forma autorizada e regulamentada pelo governo, no qual se fixam as condições de prestação de serviço;
- d) Autônomos: É a contratação de pessoa física para funções especializadas, sendo exercidas com completa autonomia e utilizando suas próprias instalações.
- e) Contratação de serviços gerais ou auxiliares: É quando o terceiro exerce atividades auxiliares do tomador, executando o seu trabalho onde for determinado, inclusive nas instalações da contratante. Os serviços executados poderão ser de caráter permanente (limpeza e conservação) ou temporário.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização teve seu surgimento, com intuito de especializar serviços empresariais, dessa forma podendo aliar maior qualidade na prestação de serviços com a redução de custos. Contudo, com a escassez de regulamentação desse instituto, acabou permitindo que indústrias e empresas, passassem a tirar proveito desse novo meio de contratação de mão-de-obra mais barata, já que assim existe um meio de fugir do pagamento de encargos aos empregados.

Sabe-se também que a terceirização tem um lado benéfico como técnica administrativa e ainda de otimização dos serviços, contudo, quando maior é a terceirização, mais se destacam que os direitos dos trabalhadores passaram a ser precarizados, sendo dessa forma desrespeitados os princípios basilares do Direito do Trabalho, os obreiros acabam por se submeter a condições precárias por temerem perder seus empregos e devido à grande competitividade do mercado.

Com isso observa-se que a terceirização deveria em tese ser empregada de forma lícita, voltada para as atividades-meio das empresas e indústrias, ou ainda nos casos especificados por lei, exemplo disso são os vigilantes, caso haja qualquer outra forma de terceirização que fugisse dessa hipótese, deveria ser levada a justiça, já que estaria em desacordo com as normas.

O que acaba por ocasionar toda essa má aplicação desse fenômeno é o consenso doutrinário, sobre o que de fato seriam essas atividades, o que torna bastante complicado para que as regras possam ser impostas.

Apesar do aumento do desemprego e da grande busca da iniciativa privada pelo máximo de lucro possível, a justiça de trabalho tem que estar atenta em preservar sempre os direitos dos trabalhadores, fiscalizando e cumprindo sua essencial função.

THE TERMINATION IN BRAZIL AND THE PHENOMENON OF THE FLEXIBILIZATION OF LABOR RIGHTS

ABSTRACT

The labor market has become very competitive over the years, requiring more and more effective companies. In the face of this outsourcing came with the intention of bringing greater flexibility in those sectors that lacked cheap labor and at the same time could revitalize this area. However, this institute did not bring many advantages to workers, since they began to have lower wages, longer working hours and other disadvantages to the workers, showing a total discrepancy in this regard. The article intends to demonstrate the main characteristics of the Institute in focus, bringing the favorable and unfavorable points for the Brazilian workers. The applied methodology for the accomplishment of this research was bibliographical through scientific articles, books and legal norms. From this bibliographical research, it was verified that outsourcing resulted in better advantages for the industries, for reducing labor costs, but for another thief, it ended up disadvantaging the workers who started to have smaller wages, working day the loss of several other labor benefits.

Keywords: Outsourcing; Job market; Federal Constitution; Labor law

REFERÊNCIAS

ALVES, O. A. "**Projeto de Lei no 4.330/2004 e a terceirização no Brasil.**" **Mercado de trabalho: conjuntura e análise** 1.59 (2000): 76-83.

ANTUNES, R. **As novas formas de acumulação do capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação).** In: *Caderno CRH. Nº 1.* Centros de Recursos Humanos/ UFBA. Salvador, 2002

Antunes, R. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho.** Bom tempo. São Paulo, 2001

DRUCK, M. G. BORGES, A; Crise Global, **Terceirização e exclusão no mundo do trabalho.** In: *Caderno CRH, 19.* Salvador, 2001.

BOURDIEU, P. **Contrafogos.** Jorge Zahar Ed. Rio de Janeiro, 1998.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 set. 2018.

- CARELLI, R. de L. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Renovar. Rio de Janeiro, 2003.
- CARELLI, R. de L. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Renovar. Rio de Janeiro, 2003.
- CUSTODIO E BISSETI ADVOGADOS ASSOCIADOS. **Boletim Informativo Lei 13.429 de 31/03/2017 – Considerações sobre a Lei da Terceirização**. 2017
Disponível em: <<http://www.cebadv.com.br/imagens/artigos/Boletim%20Informativo%20Terceirizacao.pdf>> acesso em 16 nov. 2018
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. v.13, n. 26, jul./dez. ISSN 1808-9429. 2010.
- DUNLOP, T. J. **Sistemas de relaciones industriales**. Ediciones Península. Barcelona, 1978.
- FRANCO, G. S. **Globalização & Desemprego: mudanças nas relações de emprego**. São Paulo, 1999.
- GIOSA, L. A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. Pioneira. São Paulo, 1997.
- GOIS, A. C. L.; Paiva, M. A. L. & Sardegna, M. A. (n. d.). **O Novo do Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.editoradaulbra.com.br/catalogo/periodicos/pdf/periodico16_5.pdf> Acesso em 15 nov. 2018
- GOMES, O.; GOTTSCHALK, É. **Curso de Direito do Trabalho**. Forense. Rio de Janeiro, 2003.
- MANNRICH, N. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo, 1998.
- MARTINS, H. H. T. S. & RAMALHO, J. R. **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. Hucitec. São Paulo, 1994.
- MARTINS, S. P. **Curso de Direito do Trabalho**. Atlas. São Paulo, 2003.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. Atlas. São Paulo, 2015.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. 2006.
Disponível em: <<https://www.infoescola.com/direito/organizacao-internacional-do-trabalho/>> acesso em 05 set 2018.
- SILVA, C. P. **A Terceirização Responsável: Modernidade e Modismo**. São Paulo, 1997.
- SOUSA, F. (2013). **Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas**. Revista Prolegómenos. Derechos y Valores, 16, 31, 189-201. 2013.
- SOUTO MAIOR, J. L., FAVA, M. N. O Mundo do Trabalho: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho. p. 202. São Paulo, 2009.
- SOUZA, C. E. A.; JUNQUEIRA, G. **Terceirização irrestrita: Efeitos da decisão do STF**. 2018
Disponível em: <<https://m.migalhas.com.br/depeso/286899/terceirizacao-irrestrita-efeitos-da-decisao-do-stf>> Acesso em 17 nov 2018

TUMA, J. M. Neoliberalismo e Seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização. São Paulo, 1999.