

**V CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-396-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Ética. 3. Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34



V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

O PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 30/2015 E OS POSSÍVEIS IMPACTOS DA DESREGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

THE BILL FROM THE HOUSE OF REPRESENTATIVES N. 30/15 AND THE POSSIBLE IMPACTS OF THE OUTSOURCING DEREGULATION

Maurinice Evaristo Wenceslau ¹
Cássila Escabora Carbonaro ²

Resumo

A terceirização no Brasil conquistou proporções consideráveis a partir da década de 70, sendo, atualmente, uma prática comum no País. Não obstante a ampla utilização da terceirização, mesmo se tratando, na teoria, de uma forma de contratação excepcional, o ordenamento jurídico brasileiro não conta até hoje com legislação específica a fim de estabelecer conceitos importantes acerca do tema. Hodiernamente, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei da Câmara nº 30/15, que objetiva disciplinar o instituto da terceirização, e propõe a legalização da terceirização de toda e qualquer atividade desenvolvida pela empresa, representando uma nítida (des)regulamentação do fenômeno da terceirização.

Palavras-chave: Terceirização, Desregulamentação, Flexibilização, Cidadania, Projeto de lei da câmara nº 30/15

Abstract/Resumen/Résumé

Since the 1970s, outsourcing has acquired considerable proportions in Brazil. Nowadays, though, it has become a common practice nationwide. Even though outsourcing is theoretically a form of exceptional contracting, Brazil's legal system still has not established specific legislation to regulate important aspects of this subject. Aiming at disciplining the institution of a proper regulation for outsourcing practices, the Brazilian Federal Senate is currently processing bill 30/15, which proposes the legalization of outsourcing for all business-related activities. In fact, that represents a clear (de)regulation of the outsourcing phenomenon.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Deregulation, Flexibilization, Citizenship, Bill 30/15

¹ Professora e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos (UFMS/LEDD). E-mail: maurinice@uol.com.br

² Acadêmica do curso de graduação em Direito CNPq (FADIR/UFMS/LEDD). E-mail: cassila133@gmail.com.

Notas Introdutórias

Com o advento do processo de globalização, ao final do século XX, difundiram-se em meio aos empresários e economistas, principalmente, ideias relativas à necessidade de modernização do Direito do Trabalho, tido como rígido, protecionista e garantivista, por meio de teorias voltadas para a flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, a fim de se atender aos anseios econômicos capitalistas.

Neste contexto, pautadas na necessidade de adequação do Direito do Trabalho às exigências cada vez maiores do mercado econômico, na política estatal que tenta a diminuição do número de desempregados, bem como na busca dos empregadores pela otimização do processo produtivo (diminuição dos custos com a mão-de-obra e aumento da produção), ganharam amplo espaço novas formas de contratação, diferentes da forma tradicional de acesso ao emprego, dentre elas a terceirização (modelo trilateral).

Em que pese a prática da terceirização seja uma realidade em nosso País desde a década de 70, tratando-se de um fenômeno irreversível, já que economicamente tem sido muito bem aceito pelo empregador, o ordenamento jurídico brasileiro, até hoje, não conta com legislação específica a fim de regulamentar a terceirização de uma forma geral, fixando um conceito que possibilite especificar quais atividades estão sujeitas à subcontratação ou quais os procedimentos pertinentes à sua execução. Atualmente, a Súmula nº 331 do TST representa um paliativo à toda problemática e controvérsia acerca do fenômeno da terceirização, sendo um dos elementos normativos primordiais relacionados ao fenômeno em pauta. Tal súmula, mesmo que breve e superficialmente, traz noções acerca de atividades-meio e atividades-fim, de terceirização lícita e ilícita etc.

Ocorre que atualmente tramita no Senado Federal o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 30 de 2015¹, mais conhecido como projeto da terceirização, que se destaca por propor a terceirização de toda e qualquer atividade, tanto as atualmente consideradas como atividades-meio, quanto as atividades-fim, extinguindo a distinção entre terceirização lícita e ilícita.

Desta forma, o presente estudo objetiva analisar as possíveis consequências e impactos sociais e trabalhistas advindos da aprovação do referido PLC, tido, em verdade, como uma forma de desregulamentação da terceirização. Assim, estabeleceu-se como problema o

¹ BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara PLC nº 30, de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>. Acesso em: 06 mar. 2016.

seguinte: a regulamentação da terceirização pelo Poder Legislativo, com a sanção do PLC nº 30/15, protegerá o mercado de emprego?

Para o desenvolvimento da problemática apresentada, este trabalho utilizará o método dedutivo, partindo do universal, com a análise de todas as premissas (maiores e menores) apresentadas no decorrer do estudo, para que se possa chegar ao singular, à conclusão de que uma possível regulamentação da terceirização pelo Poder Legislativo, com sanção do PLC nº 30/15, acarretará, em verdade, uma desregulamentação do fenômeno. No mais, as pesquisas desenvolvidas serão de caráter qualitativo, teórico, bibliográfico e documental, buscando-se informações e dados, principalmente, em livros e artigos científicos da área e afins e legislação nacional. Por fim, optou-se, como técnicas de pesquisa, pela documentação, que consiste na “[...] identificação, levantamento, exploração de documentos fontes do objeto pesquisado e registro de informações retiradas nessas fontes e que serão utilizadas no desenvolvimento do trabalho” (SEVERINO, 2010, p. 124), e a observação do fenômeno estudado.

1 Origem e conceito de terceirização

A terceirização teve origem com o processo de mundialização do capitalismo: a globalização. Esta palavra, globalização, passou a ser usada desde o final do século XX para descrever o processo de aprofundamento da integração econômica, política, social e cultural em escala mundial.

A forte globalização da economia, pautada no neoliberalismo, em contrapartida a todo o sucessivo processo de regulamentação das relações trabalhistas, fez com que se disseminasse, assim como no período da Revolução Industrial, a ideia de Estado mínimo (em oposição ao Estado do bem-estar social), que objetivava combater o Estado garantista, protecionista e intervencionista, destruidor da liberdade dos cidadãos e da livre concorrência. Neste contexto, criaram força as concepções de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, uma vez que Direito do Trabalho precisaria se modernizar para acompanhar os novos anseios econômicos.

Os ônus empresariais para a manutenção da mão-de-obra e a busca incessante pela manutenção no mercado econômico, especialmente, fizeram com que as empresas começassem a se valer de artifícios visando a redução de custos e aumento da produtividade, dando azo a novas formas de contratação, sem vínculo de emprego, dentre elas a terceirização, tida como um artifício para a redução do desemprego.

Portanto, diante de tais considerações, tem-se que a terceirização se originou como uma forma de flexibilização do arcabouço normativo trabalhista, tido como garantivista, revelando que outros anseios sociais e econômicos haviam surgido com a globalização, e que o Direito do Trabalho necessitava se modernizar para acompanhar a nova realidade do sistema e da sociedade capitalistas.

O grande marco do surgimento de uma noção de terceirização foi a Segunda Guerra mundial, quando, nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2007, p. 16), “as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Verificaram que poderiam delegar serviços a terceiros, que seriam contratados para dar suporte ao aumento da produção de armas”.

Noutro norte, em que pese as práticas terceirizantes tenham gênese na Segunda Guerra Mundial, a expressão terceirização é ainda mais atual, tendo sido construída “pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa” (DELGADO, 2016, p. 487).

Destarte, conceitua-se terceirização como um modelo de relação socioeconômica trilateral, claramente diferente do modelo tradicional e bilateral de contratação, por meio do qual uma empresa (tomadora de serviços) contrata outra (empresa interposta, fornecedora de mão-de-obra) para a prestar-lhe serviços que, geralmente, não estão inseridos em seu objeto social/principal; ou seja, para prestar serviços ligados à sua atividade-meio, objetivando a focalização em sua atividade principal (atividade-fim).

2 A evolução histórica, legislativa e jurídica da terceirização no Brasil

No Brasil, a terceirização é um fenômeno relativamente novo. A noção da terceirização foi incorporada em nosso País por volta da década de 50, pelas multinacionais, em virtude do interesse que possuíam em se preocupar apenas com a essência do seu negócio (MARTINS, 2007, p. 16).

Também são pioneiras no que concerne à prática da terceirização no País, as empresas de conservação e limpeza, tendo em vista que existem desde aproximadamente a década de 60.

Em que pese a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, tenha abordado a subcontratação, por meio da empreitada, subempreitada (contrato de prestação de serviços especializados do Direito Civil), e pequena empreitada, apenas a partir do fim da década de 60, quando a terceirização ganhou grandes proporções nacionais, que de fato foram incorporadas ao nosso ordenamento jurídico normas que regulamentavam, ainda que de forma restrita, o

trabalho terceirizado, tanto no setor público, quanto no privado. Cita-se como exemplo o Decreto-Lei 200/67², a Lei n° 5.645/70³ (ambos voltadas à terceirização no segmento público/estatal), a Lei n° 6.019/74⁴ (Lei do Trabalho Temporário) e a Lei 7.102/83⁵ (terceirização de serviços de vigilância, segurança e transporte de valores).

Ocorre que no decorrer dos últimos anos do século XX, o setor privado da economia passou a incorporar cada vez mais a terceirização, em que pese não existisse nenhum texto legal que autorizasse a exceção à forma de contratação clássica (DELGADO, 2016, p. 489). Isso fez com que a jurisprudência trabalhista, frente às lacunas legais, e tantas controvérsias e multiplicidade de interpretações, se debruçasse sobre o tema, chegando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a editar a Súmula n° 256⁶, de 1986, posteriormente revisada e cancelada, no ano de 1993, pela Súmula n° 331⁷, tendo em vista a crescente necessidade de se normatizar e conceituar de forma mais clara a prática terceirizante.

A Súmula n° 331 do TST diferencia a terceirização lícita da ilícita, levando em consideração a terceirização de atividades-meio ou atividades-fim. Em suma, atualmente, com exceção do trabalho temporário, é vedada a terceirização das atividades-fim de uma empresa, sendo permitida apenas a terceirização das atividades-meio, serviços de vigilância e de conservação e limpeza, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Ainda com relação ao arcabouço normativo relacionado ao fenômeno da terceirização, a Constituição Federal vigente, a “Constituição Cidadã”, por sua vez, embora não tenha regulamentado especificamente o processo terceirizante, como não lhe caberia, trouxe claros limites a ele, por meio de princípios e normas assecuratórios da dignidade da pessoa

² BRASIL. Decreto-Lei n° 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De10200.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

³ BRASIL. Lei n° 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

⁴ BRASIL. Lei n° 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

⁵ BRASIL. Lei n° 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 256. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada). Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 06 mar. 2017.

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 06 mar. 2017.

humana, valorização do trabalho e especialmente do emprego, redução das desigualdades sociais etc., da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (DELGADO, 2016, p. 497-498).

Desta feita, hodiernamente, no Brasil, a terceirização, de forma geral, não é regulada por uma lei específica, encontrando barreiras, basicamente, na referida Súmula nº 331 do TST, e em direitos e princípios constitucionalizados.

3 Atividade-meio e atividade-fim

A noção de atividade-meio e atividade-fim tem como marco a Súmula nº 331 do TST, que em seu inciso III versa, dentre outras possibilidades, sobre a terceirização de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços.

Tal Súmula, em que pese não tenha se prestado a definir o que vem a ser atividade-meio e atividade-fim, tratou como lícita a contratação, por empresa tomadora de serviços, de empresas interpostas para a realização de atividades ditas como “meio”, inferindo-se disso que a terceirização de atividades-fim seria ilícita.

A definição do que vem a ser atividade-meio e atividade-fim trata-se de uma discussão não consolidada na doutrina de nosso País, posto que diversos autores entendem de forma diversa o que vem a ser cada um desses termos. Todavia, definir e delimitar quais atividades são tidas como secundárias e principais é de extrema importância para o estudo do fenômeno da terceirização atualmente, posto que a licitude ou ilicitude desta prática e suas implicações jurídicas estão estritamente relacionadas ao tipo de atividade subcontratada.

Maurício Godinho Delgado (2016, p. 503), ao abordar o tema, define atividades-meio e atividades-fim da seguinte forma:

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** [...] Atividades-meio podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que **não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços**, nem compõem a essência dessa dinâmica [...] São, portanto, **atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços**. (g.n.)

Portanto, de tal definição, tem-se que as atividades-fim são nucleares, imprescindíveis; já as atividades-meio, são prescindíveis, instrumentais, periféricas, acessórias.

4 O Projeto de Lei Da Câmara n° 30 de 2015

O antigo Projeto de Lei n° 4.330 de 2004, atual PLC n° 30 de 2015, foi apresentado pelo Deputado Federal Sandro Mabel. Após mais de dez anos de tramitação na Câmara dos Deputados, no ano de 2015 o PLC foi remetido ao Senado Federal, atualmente aguardando apreciação.

A elaboração do projeto encontra raízes da concepção de que a Súmula n° 331 do TST é insuficiente para tratar de tão importante instituto que é a terceirização, pecando em não estabelecer, de forma clara e objetiva, conceitos pertinentes ao entendimento da matéria, como por exemplo, o que seria a terceirização, seus limites, bem como a distinção precisa entre atividades-meio e atividades-fim.

Dentre as diversas proposições do PLC em questão, nos ateremos àquela que estabelece a possibilidade de o contrato de prestação de serviços abordar o desenvolvimento de atividades acessórias, complementares ou inerentes à atividade econômica da tomadora de serviços, uma vez se tratar de tema extremamente inovador e relevante no que tange às concepções atuais acerca do fenômeno da terceirização.

Levando-se em consideração tal disposição, convém destacar trecho do parecer apresentado pelo Relator Dep. Arthur Oliveira Maia, na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)⁸:

A Súmula n° 331 do TST utiliza as expressões atividade-meio e atividade-fim como critério capaz de definir aquilo que pode e o que não pode ser terceirizado. Assim sendo, cumpre inicialmente analisarmos a viabilidade da utilização dos referidos vocábulos.

Sendo uma súmula o resumo de um conjunto de decisões judiciais tomadas no mesmo sentido, não seria pertinente que apresentasse uma definição do que seja atividade-meio e fim, muito menos criasse uma lista *numerus clausus* que abrangesse todas as hipóteses de cada atividade produtiva, distinguindo, para cada uma, aquilo que seria de qualidade finalística ou não. Assim, os vocábulos “meio” e “fim” foram trazidos ao contexto do debate acerca da terceirização desacompanhados de uma definição, mesmo porque a condição de conceito jurídico indeterminado, próprio desses termos, pressupõe imprecisão de difícil superação.

⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n° 4.330, de 26 de outubro de 2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania. Relatório. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1071604&filename=PRL+1+CCJC+%3D%3E+PL+4330/2004. Acesso em: 22 fev. 2017.

Diante destas considerações, tem-se que um dos intuitos do atual PLC n° 30 de 2015 é extinguir a dita distinção imprecisa e indeterminada entre atividades-meio e atividades-fim trazida pela Súmula n° 331 do TST, possibilitando a terceirização de toda e qualquer atividade desenvolvida pela empresa tomadora de serviços.

5 Consequências de uma possível (des)regulamentação da terceirização

A modernização e flexibilização do Direito Trabalhista são processos inegáveis, tendo em vista estarmos tratando de uma ciência dinâmica. Neste mesmo sentido, a terceirização, como uma das formas de flexibilização Direito do Trabalho, é indiscutivelmente uma realidade em nosso País, e no mundo. Todavia, a prática desse artifício, e uma eventual regulamentação, deve atentar-se ao complexo normativo já existente acerca do tema, especialmente à Constituição Federal de 1988.

O PLC n° 30 de 2015, sob a justificativa de sobrevivência da empresa moderna, pretende regulamentar a terceirização tratando-a como uma forma de flexibilização das normas trabalhistas, quando, em verdade, a referida proposta legislativa objetiva desregulamentar a terceirização por meio de uma falsa imagem de flexibilização do Direito Trabalhista. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2007, p. 47), a empresa, ao terceirizar suas atividades-fim, “não estaria prestando serviços, mas fazendo arrendamento do próprio negócio”.

O projeto de lei em questão, e sua justificativa, é um claro reflexo da propagação do pensamento voltado para a modernização do Direito do Trabalho a qualquer custo, a fim de se atender aos anseios da economia capitalista globalizada, mesmo que isso signifique a extinção ou precarização de certos direitos trabalhistas e sociais adquiridos ao longo de décadas, à duras penas.

Convém mencionar que mesmo antes da aprovação deste projeto de lei pela Câmara dos Deputados, com sua posterior remessa ao Senado Federal para votação, diversas organizações sindicais, mobilizadas principalmente pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), insurgiram-se contra a proposta. A reprovação partiu, também, de grande maioria dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em ofício⁹ enviado ao autor do Projeto de

⁹ BEZERRA, Elton. Ministros do TST condenam PL da terceirização. Consultor Jurídico – CONJUR. 03 de set. de 2013. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2016.

Lei nº 4.330/04, o deputado Sandro Mabel, bem como da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), em carta aberta¹⁰.

Em que pese todos os argumentos que fundamentam a corrente de pensamento a favor da generalização da terceirização, o que se vê na realidade do mercado de trabalho brasileiro, mesmo sendo a terceirização, de forma legal, uma exceção, são trabalhadores terceirizados laborando sem carteira assinada; perdendo diversos benefícios decorrentes do contrato de labor; recebendo salários inferiores aos de empregados diretamente contratados pela empresa tomadora de serviços; laborando em condições precárias, sem receber, inclusive, as devidas instruções para realizar suas atividades, o que os deixam mais vulneráveis a sofrer acidentes de trabalho; são sindicatos perdendo representatividade; são empresas terceirizantes sem idoneidade financeira, e que acabam por não cumprir suas obrigações frente ao contrato de labor; são tomadores de serviço que se esquivam das responsabilidades e ônus decorrentes da exploração da mão-de-obra e constantemente se utilizam de artifícios para simular e fraudar a legislação trabalhista.

Pelo que fora exposto, vê-se que a possibilidade de sanção de sanção do Projeto de Lei nº 4.330/04 é uma forma de regulamentar o fenômeno da terceirização desregulamentando, posto que ao afastar a incidência do Direito do Trabalho da relação jurídica havida entre o empregado terceirizado e o tomador de serviços, se estaria tornando tal relação uma mera prestação de serviços, regida pelo Direito Civil; ou seja, se estaria regredindo e se extinguindo direitos trabalhistas já constitucionalizados. Ainda, de acordo com o pensamento de Amauri Mascavo do Nascimento (2011, p. 54), o intervencionismo é humanista no que concerne à proteção jurídica do trabalhador, por meio de leis destinadas a estabelecer um regulamento mínimo sobre as condições de labor.

Se faz pertinente mencionar que a Consolidação das Leis Trabalhistas nasceu com a revogação da locação de mão de obra disposta no Código Civil de 1916¹¹. Quando da sanção do referido Código, inexistiam leis trabalhistas, assim, a abordagem acerca da locação de serviços era extremamente deficiente, não sendo garantido àquele que ofertava sua mão-de-obra diversos direitos trabalhistas atualmente consolidados. Ocorre que o projeto de lei da terceirização ressuscita a locação de mão de obra. E mais: de forma sucessiva, já que possibilita

¹⁰ BEZERRA, Elton. Ministros do TST condenam PL da terceirização. Consultor Jurídico – CONJUR. 03 de set. de 2013. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2016.

¹¹ BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

as sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros.

Noutro norte, vale lembrar que a nossa Constituição Federal impõe limites ao processo de terceirização por meio dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e especialmente do emprego, da busca pela construção de uma sociedade livre, justa e solidária, do objetivo de erradicar a pobreza e marginalização e reduzir as desigualdades sociais, da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, sexo, raça, idade, cor e quaisquer outras formas de discriminação (DELGADO, 2016, p. 498). Destarte, o referido projeto de lei pretende regulamentar a terceirização em afronta à direitos e princípios constitucionais que salvaguardam direitos trabalhistas, humanos e sociais, o que é inegavelmente uma forma de desregulamentação.

Cediço que o Direito, de forma geral, é dinâmico, e assim não poderia ser diferente com o Direito do Trabalho. Compreensível os anseios pela modernização e flexibilização do Direito Trabalhista, a fim de se adequar às novas necessidades econômicas. Nossa atual Constituição Federal, inclusive, segundo Sérgio Pinto Martins (2007, p. 40), prestigiou a flexibilização das regras do Direito do Trabalho em diversos momentos: ao possibilitar a redução dos salários por convenção ou acordo coletivo de trabalho; a compensação ou a redução da jornada de labor, mediante acordo ou convenção coletiva; o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de 6 horas diárias, mediante negociação coletiva.

Todavia, há direitos fundamentais, sociais e humanos consolidados em nosso Texto Máximo que devem ser respeitados. Flexibilizar dentro de limites legais é admissível e necessário, tendo em vista a conjuntura atual, não obstante desregulamentar e retirar dos trabalhadores direitos que foram conquistados a duras penas para que se dê lugar às ambições do nosso sistema econômico é um enorme retrocesso, além de não ser a solução de nossos problemas econômicos e sociais.

Neste sentido, Rogéria Gladys Sales Guerra (2013, p. 131) assevera que:

[...] é inegável a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, principalmente, após o surgimento da globalização da economia, porém o estado não pode ficar inerte e permitir que nesse contexto social sejam desobedecidas ou desrespeitadas normas mínimas de tutela do empregado.

Terceirizar (des)regulamentando pode ser uma ofensa à classe trabalhadora. Desta forma, a busca pela modernização do Direito do Trabalho e a regulamentação da terceirização

devem sempre ser realizadas às luzes da nossa Constituição Federal, para que, assim, se continue garantindo a dignidade e o valor social do trabalho.

Considerações Finais

O fenômeno da terceirização é uma realidade inegável em nosso País, e no mundo. Todavia, em que pese a sucessiva e larga utilização dessa prática do Brasil desde a década de 70, não contamos, até hoje, com legislação justa (com equilíbrio entre os anseios econômicos e direitos trabalhistas e sociais) a fim de se regulamentar de forma clara e geral a terceirização. Assim, hodiernamente, as práticas terceirizantes encontram barreiras, basicamente, na Súmula nº 331 do TST, e em direitos e princípios constitucionalizados.

Diante de tal lacuna legislativa acerca de uma precisa interpretação do venha a ser a terceirização, e diversos conceitos pertinentes daí decorrentes, surgiu o famigerado projeto de lei da terceirização, atual PLC nº 30 de 2015, que, entre diversas proposições apresentadas, visa extinguir a distinção entre atividades-meio e atividades-fim trazida pela Súmula nº 331 do TST, possibilitando a terceirização de toda e qualquer atividade, inerente ou acessória ao objeto social da empresa.

Em que pese a real necessidade de se regulamentar o instituto da terceirização, teme-se que tal regulamentação por meio do PLC nº 30/15 está deveras distante de ser a melhor alternativa. O projeto de lei em questão, e sua justificativa, é uma clara forma de se extinguir e precarizar direitos trabalhistas adquiridos ao longo de diversas décadas, após muita luta; é uma forma de se modernizar o Direito do Trabalho sem limites, em ofensa à classe trabalhadora.

Atualmente, ao se observar a prática terceirizante no País, é perceptível que, mesmo constituindo uma exceção à relação tradicional de labor, a terceirização é utilizada em larga escala, e em diversas vezes de forma ilícita, havendo uma preocupante disseminação de relações de trabalho terceirizadas em total menosprezo e negligência quanto aos direitos trabalhistas.

Assim, a possibilidade de se legalizar a terceirização de atividades-fim das empresas retiraria a terceirização do *status* de exceção e a colocaria como regra, visto que é inegavelmente mais vantajoso aos empregadores a subcontratação e distanciamento dos diversos encargos sociais e trabalhistas advindos de uma relação de emprego.

A consequência disso seria o afastamento da incidência do Direito do Trabalho da relação jurídica havida entre o empregado terceirizado e o tomador de serviços, dando-se espaço, novamente, assim como em épocas passadas, à preponderância do Direito Civil na relação de trabalho. Em outras palavras, se estaria regredindo e se violando direitos trabalhistas

consolidados ao longo dos séculos. Convém mencionar que o intervencionismo, neste caso expressado pela incidência do Direito do Trabalho nas relações em emprego, é imprescindível para se proteger juridicamente o empregado trabalhador, se garantindo e se estabelecendo um conjunto mínimo de regras e normas acerca das condições de labor.

Levando-se em conta tais considerações, tem-se que o PLC n° 30 de 2015 aborda uma falsa e perigosa ideia de flexibilização do Direito do Trabalho, invocando a modernização deste ramo do Direito, bem como a necessidade de crescimento econômico das empresas. Todavia, uma possível regulamentação da terceirização pelo Poder Legislativo, por meio da sanção do PLC n° 30/15, não protegerá o mercado de emprego, em verdade, deixará os trabalhadores em uma posição de maior vulnerabilidade.

Um futuro projeto de lei justo que viesse a regulamentar a terceirização deveria pautar-se na ideia de garantir aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores diretamente contratados. Não obstante, o PLC n° 30/15 objetiva justamente o contrário, ou seja, visa retirar diversos direitos trabalhistas dos empregados diretamente contratados, ao permitir a subcontratação sem limites. Assim, uma eventual sanção do projeto de lei da terceirização irá diluir, abolir, atomizar a relação empregado e empregador.

Desta feita, não obstante o ordenamento jurídico nacional careça de lei regulamentadora da terceirização, uma possível e futura regulamentação da prática terceirizante necessita estar em conformidade com os direitos trabalhistas consolidados tanto na CLT, quanto da Constituição Federal, a fim de se afastar a ofensa a direitos e princípios conquistados e consolidados.

Referências bibliográficas

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n° 4.330, de 26 de outubro de 2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania. Relatório. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1071604&filename=PRL+1+CCJC+%3D%3E+PL+4330/2004. Acesso em: 22 fev. 2017.

_____. Decreto-Lei n° 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

_____. Lei n° 3.071, de 1° de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

_____. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

_____. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm. Acesso em: 06 mar. 2017.

_____. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara PLC nº 30, de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>. Acesso em: 06 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 256. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 06 mar. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 06 mar. 2017.

BEZERRA, Elton. Ministros do TST condenam PL da terceirização. Consultor Jurídico – CONJUR. 03 de set. de 2013. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2016.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. **O princípio protetor no contexto da flexibilização do mercado de trabalho**: uma visão prospectiva. Recife: FASA, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascavo do. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2010.