

3. Artigo

Terceirização: Debate inerente aos períodos de expansão econômica e de crise – Comentários ao Projeto de Lei 1.621/2007

Tatiana Guimarães Ferraz Andrade

Advogada, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo

Muito se discute sobre as implicações da aprovação do Projeto de Lei nº 1.621/2007, que pretende, finalmente, regulamentar a terceirização, já que até hoje as disposições sobre a matéria encontram-se praticamente reduzidas à Súmula

331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A terceirização sempre foi tema recorrente para o direito do trabalho mundial e sua repercussão se justifica seja em momentos de expansão econômica, como vivenciado pelo Brasil ou mesmo de crise, como a enfrentada pelos países europeus, por exemplo.

Afinal, mais do que um recurso empresarial, a terceirização produz grandes reflexos aos trabalhadores nela envolvidos.

Porém, o debate atual divide principalmente sindicalistas e empresários. Os primeiros defendem que o atual projeto evitará a chamada “precarização” dos direitos de trabalhadores que atuam em serviços terceirizados; ao passo que os segundos opinam que a aprovação da futura lei trará obstáculos ao desenvolvimento do mercado, pois muitas empresas tomadoras deixarão de terceirizar.

Com isso, a polêmica trouxe à tona a velha discussão entre trabalho e capital.

Ou seja, até que ponto o trabalho pode ser “flexibilizado” para atender às necessidades do mercado e promover o desenvolvimento deste?

O mundo de hoje é muito diverso daquele que vivenciou a Revolução Industrial do século XIX, apesar de os paradigmas de discussão serem os mesmos.

Assim, naquela época, o conceito de empresa industrial, para atender o típico trabalhador subordinado, teve extrema importância no desenvolvimento do ordenamento jurídico trabalhista, pois favoreceu a índole naturalmente protetiva do direito do trabalho, evidenciada na dependência econômica do trabalhador perante

a empresa.

Contudo, o modelo tradicional de empresa sofreu grandes transformações nas últimas décadas.

Como reflexos de tal transformação podem ser citados os seguintes fenômenos: concentração de capital, acentuada descentralização produtiva e uma pulverização do princípio da igualdade entre as empresas.

Diante disso, a partir dos anos 60, muitas empresas se desenvolveram no setor de serviços oferecendo menor dimensão e concentradas no core business, com organização interna menos verticalizada.

Nesse contexto surgiu a terceirização, com a finalidade de transferir parte dos serviços de uma empresa, não ligados diretamente à sua atividade principal.

Desse modo, a empresa tomadora poderia investir mais no seu objeto principal e contratar empresas prestadoras, qualificadas em determinados serviços.

Não obstante, Fernando Valdes Dal-Ré⁹ define a descentralização produtiva “como forma de organizar o processo de elaboração de bens e de prestação de serviços mediante o recurso à contratação de provedores e fornecedores externos para a execução de certas fases ou atividades”.

O problema é que hoje a discussão da terceirização gira em torno da redução de custos, como se este fosse seu único objetivo.

Por óbvio que, indiretamente, as empresas que contratam serviços terceirizados sabem que tal prática implicará na diminuição de seus gastos, mas isso não as torna vilãs dos direitos trabalhistas, com o afã de proteger somente o capitalismo.

Em razão disso, o projeto atual, na forma como tramita, não trará as conquistas desejadas pelos sindicalistas.

Em primeiro lugar porque há a insistência demasiada em proteger os trabalhadores, em detrimento do capital e não buscando atrelar ambos os interesses.

Um exemplo é a exigência de comunicação ao sindicato da intenção de determinada empresa terceirizar.

Nesse ponto, insta mencionar que a Comunidade Européia possui a Diretiva 2009/38, a qual trata da criação de um “Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária”.

Tal direito de informação decorre justamente do fato de ser comum que os trabalhadores de um determinado grupo de empresas acabem prestando serviços em diversos países e, em decorrência, poderiam ficar alheios a questões de seus interesses, como o caso de dispensa coletiva.

No que pese tal sistema ter sido adotado em um ambiente sindical completamente diverso do Brasil, deve ser sopesado que o dever de informação da terceirização contraria o próprio poder diretivo da empresa.

Afinal, a lei não estabelece se o Sindicato poderá ser contra a terceirização (e nem poderia, obviamente).

De toda forma, na prática, sabe-se que, em determinados casos, a divulgação da informação, se contrária aos interesses sindicais, certamente trará implicações à empresa, na forma de manifestações, por exemplo.

Assim, a reforma, como pretendida, vai na contramão de outros países europeus com relação aos inúmeros obstáculos que pretende criar para uma empresa que opte pela terceirização, já que poderá ter efeito contrário, ou seja diminuir tal forma de contratação.

Na Itália, por exemplo, a Lei nº 1.369/90, ao ab-rogar implicitamente o art. 2.127 do Código Civil de 1947, proibiu todas as formas de interposição;

Com o passar dos anos, após a entrada em vigor da referida Lei nº 1.369, verificou-se que era excessiva a proibição de interposição.

Além disso, os políticos perceberam que a lei tornou-se um fator de desocupação e que confrontava com o regime jurídico geral de grande parte dos países da Comunidade Européia, que possuem ordenamento interno específico para a terceirização.

Em razão disso, em 2003 houve a chamada Reforma Biaggi, que, dentre outros aspectos, introduziu novas figuras para a terceirização e alterou outras já existentes, como o fornecimento de mão de obra a tempo determinado.

Assim, ao regulamentar a matéria, o Brasil se insere no contexto da econômica globalizada e dá o devido tratamento à terceirização, atendendo aos anseios de toda população.

Entretanto, o texto da lei é que divide as opiniões, já que não conseguiu conciliar o capital e o trabalho, mas supervalorizou este último.

Obviamente, não se sugere aqui que se “precarize” ou diminua os direitos do trabalhador, mas, o que deve ser entendido, como mencionado no início desse artigo, é que a terceirização surgiu em contexto de técnica empresarial para aliar

⁹ VALDES DAL-RÉ, Fernando. *La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo*. In *La externalización de actividades laborales (outsourcing): Una visión interdisciplinar*. Lex Nova, 2002, p. 29.

redução de custos e melhoria dos serviços que não fazem parte do objeto principal da empresa.

Em face disso, um ponto positivo da lei é exigir da tomadora que fiscalize a empresa prestadora que elegeu, exigindo desta a apresentação de documentos pertinentes aos trabalhadores envolvidos na terceirização.

Com isso, as empresas tomadoras terão mais cuidado na hora de escolher suas parceiras e não serão pegas de surpresa com o desaparecimento delas na hora de quitar com as obrigações perante seus empregados.

Por outro lado, verifica-se que o projeto preocupou-se pouco com a empresa prestadora e demasiadamente com a tomadora, desmotivando esta a utilizar da terceirização, como já ocorre atualmente, a teor das decisões da Justiça do Trabalho.

O correto seria atribuir pesadas multas às empresas prestadoras que descumprissem a legislação e, indo além, exigir que depositassem em caução quantias consideráveis, como já ocorre em outros países, por exemplo, de modo que não somente os trabalhadores teriam a garantia do adimplemento de seus direitos, mas, ainda, as próprias tomadoras se sentiriam confiantes na contratação.

Outro ponto que não avançou no projeto da CUT diz respeito à partilha dos poderes entre prestador e tomador.

Afinal, a realidade é que a tomadora possui o poder diretivo, pois precisa coordenar a prestação dos serviços.

Contudo, vive-se hoje uma grande nebulosidade nas empresas tomadoras, já que os gestores não sabem como tratar os prestadores de serviços. Não podem dizer como o serviço deve ser feito ou isso pode ser entendido como subordinação.

Essa situação cria apenas um ambiente de discriminação aos prestadores dentro do ambiente de trabalho da tomadora de serviços.

Em suma, conclui-se que a iniciativa do projeto de lei deve ser tratada, sem sombra de dúvidas, com todos os méritos que lhe são devidos, já que o Brasil não pode continuar tratando da matéria apenas com base em entendimento jurisprudencial.

Mesmo assim, as considerações supramencionadas e tantas outras debatidas atualmente devem ser ressaltadas, sob pena de se criar uma legislação para recurso que terá pouca utilidade, já que as empresas tomadoras deixarão de recorrer à terceirização.

Por fim, cabe lembrar que a referida Reforma Biagi, da Itália (2003), teve como escopo aumentar as taxas de ocupação e o crescimento econômico.

Logo, o legislador brasileiro deve ter em mente os mesmos objetivos, ou seja, inserir o Direito do Trabalho em uma lógica comercial, preservando ao mesmo tempo os interesses do capital e os direitos do trabalhador.

BIBLIOGRAFIA

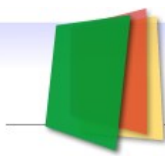
BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006.

BELTRAN, Ari Possidônio. *Os impactos da globalização econômica no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

DAU, Denis Motta et al. *Terceirização no Brasil: Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e novas perspectivas)*. São Paulo: Annablume, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Grupos empresariais e Societários Incidências Laborais*. Coimbra: Almedina, 2008.



- ◀ [volta ao índice](#)
- ▲ [volta ao sumário](#)

:: Ano VI | Número 107 | 2ª Quinzena de Outubro de 2010 ::

Revista de direito do trabalho. Volume 131. Ano 34. São Paulo: RT, 2008.

SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

VALDES DAL-RÉ, Fernando. *La externalización de actividades laborales: um fenômeno complejo*. In: *La externalización de actividades laborales (outsourcing): Una visión interdisciplinar*. Lex Nova, 2002.