

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA TERCEIRIZAÇÃO E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Jônitas Matos dos Santos Duarte

RESUMO: O presente artigo científico tem por objetivo mostrar brevemente características acerca do instituto da terceirização, bem como sua evolução histórica no Brasil e no Mundo. Além de introduzir a temática da problematização da falta de uma norma legal regulamentadora no ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Evolução Histórica, Terceirização, Características, Súmula 331 do TST

ABSTRACT: Scientific Article present is to show briefly Features About the Outsourcing Institute, as well as its historical evolution in Brazil and the world. In addition to introducing a thematic of the problematics of Denmark Lack of A Legal Regulatory standard does not Brazilian law.

Keywords: Historical Evolution, Outsourcing, features Precedent 331 of the TST

INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, a relação do homem com o seu trabalho foi marcada por inúmeras transformações. No mundo antigo, os escravos não tinham o status de homem, mas de “coisas”, não tinham vontade própria, eram, assim, propriedades dos grandes latifundiários da época.

Na Idade Média, marcada pelo feudalismo, os servos estavam ligados à terra em que trabalham e em troca dos trabalhos prestados, era garantida a eles a proteção dos senhores feudais, porém, não tinham, nesse cenário, autonomia das relações de produção. Com o final da Idade Média, novas formas de organização produtiva surgem, como as corporações de ofício, dividindo os trabalhadores em três classes, aprendiz, companheiro e mestre. Na mão deste último, que encontrava-se o poder de organização e disciplina, no entanto, não havia qualquer relação jurídica entre eles.

Por conseguinte, na transição do feudalismo e o surgimento da burguesia, as relações de trabalho se intensificam, surge a indústria, e a burguesia se firma como classe hegemônica.

Na idade Contemporânea - marcada pela Revolução Francesa e Revoluções Industriais -, o capitalismo vive seu apogeu. Não há nesse período interferência do poder estatal na economia, era conhecido como “Estado Liberal”. As pessoas tinham liberdade (formal) para contratar as condições dos seus contratos de trabalhos, e com isso, imperava a lei da oferta e da procura. Conseqüentemente impunha-lhes a aceitação das piores condições de trabalho, e assim, o labor humano nada mais representava do que mercadoria cujo preço oscilava em face da disponibilidade de braços.¹

Nesse contexto formam-se duas classes antagônicas, geradas por esse crescimento desenfreado da indústria e o empobrecimento dos trabalhadores: a capitalista e a proletária.

1. A Evolução da Terceirização no Brasil e no Mundo.

Devido a esse sentimento de solidariedade e a construção da consciência de classe surgem pressupostos inevitáveis para a formação do associativismo. Intensificam-se as discussões em torno da questão social do trabalho e a necessidade de uma transição do Estado Liberal para o Estado de Bem Estar Social. O Estado, nesse contexto, passa a intervir limitando a liberdade contratual, com a criação de normas protetivas, regulando, assim, o desequilíbrio existente até então.

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social, destinada a realizar estudos sobre os problemas relacionados ao trabalho no âmbito mundial.

As indústrias, por sua vez, retomam sua fase de crescimento após a Segunda Guerra Mundial. No entanto, com o aumento do preço da força de trabalho e a queda das altas taxas de lucro, o Estado do Bem-Estar Social entra em crise, o que faz com que a década de 70 e 80 seja mais um momento de crise do capitalismo. Surgindo, então, o Estado Mínimo ou Estado Liberal.

Com a globalização, cresce uma competitividade empresarial mediante a organização dos modos de produção e redução dos custos, fatores estes que provocaram a descentralização das atividades empresariais, possibilitando não só a fragmentação da cadeia produtiva como também o surgimento de novas relações de trabalho, como a terceirização.

Observa-se que em meio essa evolução histórica, dois modelos de organização/ divisão do trabalho merecem grande destaque, o modelo Taylorista/ Fordista de Divisão do Trabalho e o Modelo Toyotista de Divisão do Trabalho.

O modelo Taylorista/Fordista de Divisão do Trabalho foi elaborado pelo americano Frederick Taylor, final do século XIX. Desenvolveu-se como alternativa a ser empregada para o crescimento da produção. Taylor se preocupou com o esbanjamento de tempo, e iniciou uma análise racional cartesiana, cronometrando cada fase do trabalho, e eliminando os movimentos longos ou inúteis. No entanto, ignorava os efeitos da fadiga e os aspectos humanos.

O referido modelo passou a ser utilizado a partir dos anos 30 no Brasil, obtendo grande repercussão na industrialização nascente.

Através do “taylorismo” controlava-se o tempo através da fragmentação das atividades, o trabalhador, assim, era reduzido a gestos e movimentos, sendo considerado como máquina. Já com Henry Ford, houve o aprimoramento do sistema taylorista, através do combate ao desperdício da produção, a redução do tempo e o aumento no ritmo de trabalho, o que acarretou uma intensificação das formas de exploração. Falava-se, então, de uma

parcelização do trabalho, que se desenvolveu igualmente no setor administrativo.

Já no pós-guerra, por volta de 1945, no Japão, o modelo toyotista teve seu processo de implantação na empresa Toyota, pelo engenheiro Ohno. Como bem nos demonstra Gabriela Delgado², o toyotismo utiliza algumas técnicas para fazer funcionar a nova lógica do capital, o que somente é possível em virtude do exercício de controles internos e externos da produção, além da imposição de mecanismos mais modernos de relações interempresariais.

Consoante a autora, o controle interno decorre de mecanismos de “produção enxuta” (*lean production*) ou da “queima de gorduras” (*dowsizing*) e do “pronto atendimento” (*just in time*), tendo por finalidade inserir a qualidade total em todo o processo produtivo. A produção enxuta torna-se rentável na medida em que as empresas passam a não estocar mercadorias – produzidas com alto grau de especialização, porém em pequena escala – atendendo, tão-somente, às demandas de públicos específicos. Ou melhor, a demanda do mercado é que define o que será fabricado pelas empresas.

Por outro lado, o controle externo se verifica pela imposição de novos mecanismos de relações interempresariais, mediante a estratégia de implemento das “demissões em massa” (*fire*) e da “criação de empregos” (*hire*). Neste interregno, é que surgem os serviços terceirizados.

Resumindo o referido modelo de organização de produção, como lembra Carolina Pereira Marcante³, tem como características básicas:

a produção vinculada a demanda, ao contrário da produção em massa do fordismo; trabalho operário em equipe, como multivariabilidade de funções, processo produtivo flexível, que possibilita ao operário manusear simultaneamente várias máquinas; presença do *just in time* (melhor aproveitamento do tempo de produção); estoques mínimos; senhas de comando para a reposição de peças e estoque; estrutura horizontalizada – apenas 25% (vinte e cinco por cento) da produção é realizada pela própria empresa, o restante é realizado por empresas terceirizadas; organização de círculos de controle de qualidade, compostos de empregados, que são instigados a melhorar seu trabalho e desempenho.

Na década de 60, quando as primeiras empresas multinacionais aqui se estabeleceram, trouxeram com elas as primeiras noções de serviços

terceirizados. Em 1966, os decretos-leis nº 1.212 e 1.216, autorizavam a utilização de serviços de segurança terceirizado. O decreto 62.756 de 1968 legalizou a locação de mão-de-obra através de agências especializadas. E na sequência, o decreto 1.034/69 regulou os serviços de vigilância em bancos, diretamente ou através de empresas intermediadoras.

Já em 70, passou-se a terceirizar o setor de serviços, principalmente, os serviços de limpeza e de segurança e conservação para estabelecimentos bancários. Elaborou-se a Lei 6.019 de 1974, que trata do trabalho temporário. Posteriormente, veio a Lei 7.102 de 1983, regulamentada pelo decreto 89.056 de 1983, permitindo a terceirização de serviços de vigilância e de transporte de valores⁴. A partir desta década, o sistema terceirizado foi implementado e, posteriormente, consolidado no país, através da adoção do modelo toyotista de divisão de trabalho. Como só havia legislações esparsas sobre o tema, não havendo uma regulamentação precisa, as empresas impulsionaram novas técnicas de estratégias produtivas (*just in time*), programas de qualidade e a terceirização dos serviços.

Como consequência, o desemprego aumenta descontroladamente e enquanto isso o salário dos trabalhadores defasa, pois o empresariado da época competia reduzindo os custos. Visando com bater tais abusos, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, editou o Enunciado 256 que, na tentativa de conter o avanço da terceirização, tornou-se um obstáculo ao desenvolvimento econômico nacional, o qual estabelecia:

En. 256 - Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis n.º 6.019, de 3-1-74, e 7.102, de 20-6-83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Este enunciado recebeu várias críticas, devido ao rigor excessivo com que tratava os serviços terceirizados, assim, em 1993, o TST o revisou (para permitir a terceirização de determinados serviços) e, elaborando, o Enunciado 331, posteriormente alterado pelas Resolução nº 96, de 11 de setembro de 2000 e nº 174/2011, esta última divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 27, 30 e 31.05.2011,

2. Conceito de Terceirização.

Neologismo oriundo da palavra terceiro, a expressão terceirização é compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. De acordo com Maurício Godinho Delgado⁵, “o neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa”.

De acordo com o dicionário Aurélio⁶, terceirizar é “transferir a terceiros (atividade ou departamento que não faz parte de sua linha principal de atuação)”.

Sob esta mesma lógica de raciocínio, Otávio Pinto e Silva⁷, define a terceirização como sendo uma técnica de administração que reflete a tendência de transferir a terceiros atividades que anteriormente estavam a cargo da própria empresa. Em outras palavras, terceirização é a transferência de segmento ou segmentos do processo de produção da empresa para outras de menor envergadura, porém de maior especialização na atividade transferida.

Como aponta Marcelo Augusto Souto de Oliveira⁸,

A terceirização tem múltiplas e variadas definições. Para alguns conformados com o fenômeno, apontam para sua disseminação, e afirmam que a terceirização é a horizontalização da atividade econômica, segundo a qual muitas grandes empresas estão transferindo para outras uma parte das funções até então por elas diretamente exercidas, concentrando-se, progressivamente, em rol de atividades cada vez mais restrito. Para outros, preocupados em limitar seu campo de incidência, é a contratação, por determinada empresa, de serviços de terceiro, para suas atividades-meio. Há ainda, os que definem como sendo o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa, fazendo crítica à exclusão, o apartamento e a fragmentação da classe trabalhadora pela terceirização como intermediação de mão-de-obra.

Diversamente, Arion Sayão Romita conceitua a terceirização a partir do neologismo criado pela palavra *terciário*, manifestando sua preferência, portanto, pelo uso da expressão “terciarização”.

Como cita Maranhão⁹, Romita ensaia a preferência pelo vocábulo “terciarização”, recordando os setores em que a atividade econômica está subdividida: setor primário, correspondente aos recursos naturais (agricultura, pecuária); setor secundário, onde reside um processo de transformação (indústria); e o setor terciário, ligado essencialmente a serviços. Esta segmentação econômica adquire a expressão de linha divisória para significar, por exclusão, que os setores primários e secundários da economia estão infensos a repasse de terceiros. A possibilidade desse desmembramento ocorrer tem lindes no próprio setor terciário (serviços).

Entende-se que a conceituação empregada pelo nobre jurista supracitado não deve prosperar, uma vez que os termos “terceirização” e “terciarização” não se confundem. A primeira expressão tem origem no ramo de Administração de Empresas e consiste em um modo de organizar a empresa e a força de trabalho, através da desconcentração produtiva. O segundo vocábulo retrata um segmento da economia (setor terciário), onde também se encontram trabalhadores terceirizados.

Segundo Augusto Cesar Leite de Carvalho¹⁰, poder-se-ia dizer que há duas formas de subcontratar ou, como se diz sem rigor etimológico, de terceirizar a atividade empresarial: a uma primeira ele denomina subcontratação integral, rivalizando esta com o segundo tipo, a subcontratação parcial.

A subcontratação integral ocorre quando a empresa subcontratada não fornece apenas mão-de-obra, ou seja, não reserva ao tomador dos serviços o poder de comandar os trabalhadores fornecidos. Em vez disso, a empresa subcontratada assegura a execução do serviço ajustado e exerce, não raro através de prepostos, o poder diretivo sobre a prestação de trabalho de seus próprios empregados, mesmo quando estes laboram no estabelecimento da empresa tomadora dos serviços. Na subcontratação parcial, o tomador dos serviços exerce poder de comando sobre a prestação de trabalho desenvolvida pelos empregados da empresa subcontratada.

Amauri Mascaro Nascimento¹¹, citando Alice Monteiro de Barros, em A terceirização sob a nova ótica do Tribunal Superior do Trabalho, afirma que “o fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal; esta se concentra na sua atividade-fim, transferindo as

atividades-meio”. E que José Augusto Rodriguez Pinto (Curso de direito individual do trabalho) assim se pronuncia: “O que se está tratando, sob essa nova denominação, é apenas de um contrato de prestação de serviço de apoio empresarial, que exprimirá, decerto, com mais eloquência e precisão, seu conteúdo e sua finalidade com o batismo de contrato de apoio empresarial ou, igualmente, contrato de atividade de apoio”.

Ainda segundo Mascaro Nascimento¹², para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial não podem existir elementos pertinentes à relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, nem poderá haver controle de horário, e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas por intermédio de outras pessoas. O controle deverá ser feito pela empresa interposta. Nesse sentido nos ensina o grande mestre que:

Terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado. Este é uma figura jurídica que corresponde ao significado econômico do vocábulo que é usado, na linguagem trabalhista, para designar a transferência de atividade econômica de quem originariamente a exercitaria para o exercício de outra pessoa física ou jurídica, o que não é vedado pela lei mas pode ter implicações trabalhistas que também ocorrem na sucessão de empresas e em outras alterações que podem afetar direitos dos empregados, nas quais o contratante originário mantém a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores.

Em suma, a terceirização provoca uma relação jurídica trilateral, pois apesar de possuir contrato laborativo com uma empresa interveniente ou fornecedora, o trabalhador presta serviços a um tomador de serviços, devendo ser entendida como uma técnica administrativa de desconcentração produtiva.

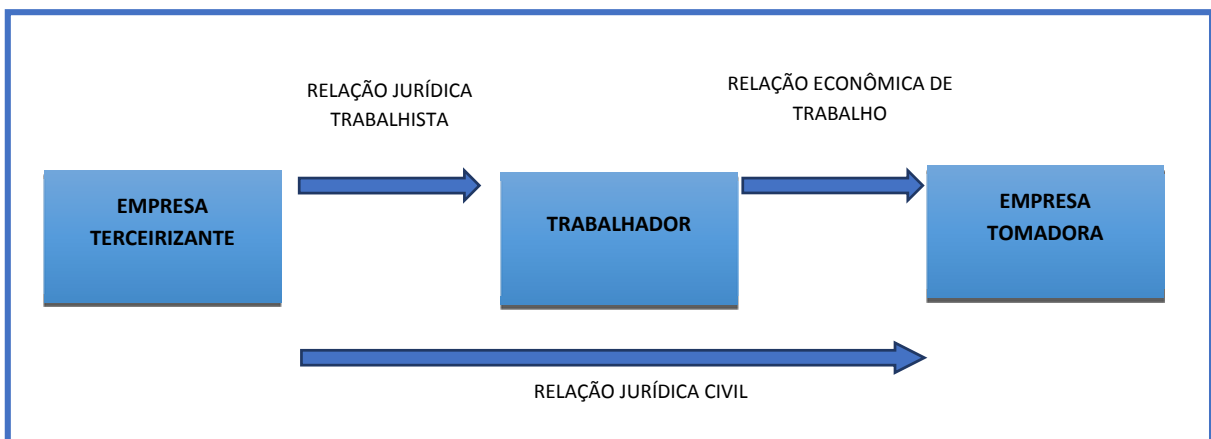
3. Relação jurídica trilateral.

Na terceirização há uma relação jurídica trilateral, visto que temos três sujeitos e dois contratos e não uma única relação jurídica envolvendo as partes. O contrato interempresário e o de trabalho, sendo que o primeiro é entre a

empresa fornecedora e a cliente, e o segundo, entre a fornecedora e o trabalhador.

Enquanto que os sujeitos dessa relação trilateral são: o trabalhador, prestador de serviços, que possui vínculo de emprego (relação jurídica trabalhista) com a empresa fornecedora, mas que executa seu trabalho junto a empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata empregados especializados para laborar para as empresas tomadoras, possuindo com estas um contrato interempresário, de natureza civil; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de serviços, mantendo com os empregados da primeira uma relação econômica de trabalho e não jurídica.

Ilustrativamente, segundo Gabriel Delgado¹³ temos que:



Vale ressaltar que, nos casos em que a terceirização se der de forma ilícita, o vínculo de emprego se dará diretamente com o tomador dos serviços, configurando-se uma relação jurídica trabalhista.

4. Quarteirização.

Sérgio Pinto Martins¹⁴ define a “Quarteirização” ou “terceirização gerenciada”, como “a contratação de uma empresa especializada que se encarrega de gerenciar as empresas terceirizadas, as parceiras”. Normalmente se contrata uma empresa completamente distinta das terceirizadas e especialista no mercado num determinado ramo de serviços ou de administração

de serviços. Esta empresa passa a administrar os fornecedores da terceirizante, em função do grande número deles.

O que se busca através da “quarteirização” é uma maior qualidade e segurança na execução dos serviços contratados, tendo em vista que um quarto irá fiscalizar e administrar o trabalho prestado por um terceiro, e o último, por sua vez, é quem irá executar a atividade, trazendo com isso maior efetividade na prestação dos serviços.

Os efeitos comerciais, trabalhistas ou fiscais, da chamada “quarteirização” em nada difere do que se verifica no processo de terceirização, pois todo e qualquer serviço prestado por pessoa não vinculada à empresa contratante, independentemente da posição em que se encontra, gera os mesmos efeitos do processo de terceirização, dependendo da forma como ela se opera. Dessa feita, as consequências de um processo de quarteirização serão as mesmas do processo de terceirização.

5. Finalidade.

Conforme foi explanado no tópico 1.2 sobre a terceirização no Brasil, a década de 60 marcou o início do estabelecimento da terceirização no Brasil. A competitividade entre as empresas nacionais e internacionais, instaladas no país, obrigaram a adoção do modelo toyotista de divisão de trabalho para a conquista do mercado.

Por meio do modelo toyotista, de consecução do controle externo, as empresas buscaram cada vez mais a terceirização, especializando-se e concentrando as suas forças nas atividades principais – delegando e desconcentrando a execução de certos serviços ou a produção de determinados bens à empresas especializadas.

Segundo informa Robortella¹⁵, “a terceirização permite a dedicação e empenho da empresa em seu foco ou objetivo final”. Ela provoca um desmonte da estrutura organizacional clássica, que concebia a empresa como uma entidade auto-suficiente, autárquica, que se responsabilizava por todas, ou quase todas, as fases do processo produtivo. Em verdade, ela se movimenta no

sentido da desconcentração produtiva, sendo o fornecimento de serviços buscado fora da empresa, em mãos de terceiros.

Do ponto de vista da ciência da administração, terceirizar tem a função de dinamizar a relação produtiva, vez que é o meio pelo qual uma empresa obtém trabalhos específicos de quem não é seu empregado, mas que pertencente ao quadro de trabalhadores de empresa especializada no ramo almejado pela contratante.

CONCLUSÃO

Assim, sendo a terceirização uma estratégia na forma de administração das empresas, mostra-se positiva, pois representa uma forma de se aperfeiçoar as atividades empresariais, dividindo as etapas dos meios de produção com parceiros terceirizados, ou seja, empresas prestadoras de serviços, que se incumbem de realizar determinadas funções especializadas. Uma outra face da terceirização, considerada como negativa, é a relativa é a precarização da mão-de-obra, tendo em vista a utilização desmedida e arbitrária do referido instituto.

No entanto, a falta de norma específica sobre o tema dá margem para que certas empresas, envolvidas pela sede do lucro incessante, abusem da terceirização, transformando-a em um mecanismo de isenção de encargos sociais.

REFERENCIAS

¹ SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. Ed. LTr. São Paulo. 2004. Vol. I. p. 324.

² Ibid. p. 94.

³ MARCANTE, Carolina Pereira. A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em 19 de outubro de 2013.

-
- ⁴ MARCANTE, Carolina Pereira. A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em 19 de outubro de 2013.
- ⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. Ed. LTr. São Paulo. 2004. p. 428.
- ⁶ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Positivo, 2013.
- ⁷ SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. Ed. LTr. São Paulo. 2004. p. 60.
- ⁸ OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de. Terceirização: Avanço ou Retrocesso? Disponível em: www.ibcbrasil.com.br Acesso em 15 de março de 2005.
- ⁹ MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. Ed. LTr. São Paulo. 2004. Vol. I. p. 277.
- ¹⁰ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. Direito do Trabalho. Ed: Evocati. Aracaju. 2011. P. 170
- ¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 631.
- ¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 632
- ¹³ DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. Ed. LTr. São Paulo. 2003. p. 140.
- ¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. Ed. Malheiros. São Paulo. 1995. p. 19.
- ¹⁵ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Terceirização. Tendência em doutrina e jurisprudência. Revista Jurídica nº 21. Trabalho & Doutrina. Ed. Saraiva. São Paulo. Junho de 1999. p. 33.