



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CAROLINA DE SOUZA CORREIA

**A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E O
PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

ASSIS/SP

2016



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CAROLINA DE SOUZA CORREIA

**A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E O
PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Carolina de Souza Correia

Orientadora: Professora Mestre Lenise Antunes Dias

Área de Concentração: Direito do Trabalho

ASSIS/SP

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

CORREIA, Carolina de Souza. **A Terceirização no Direito do Trabalho Brasileiro e o Projeto de Lei nº 4.330/04** / Carolina de Souza Correia. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2016.

51 páginas.

Orientadora: Lenise Antunes Dias
Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Terceirização 2. Lei nº 4330/04.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA

**A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E O
PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

CAROLINA DE SOUZA CORREIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias.

Examinador (a): _____

ASSIS/SP

2016

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, que sempre me apoiou, ao meu namorado e aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado, me incentivando a seguir em frente. Dedico também a mim, que me esforcei e superei meus limites para alcançar o sucesso nessa etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me capacitar e me dar forças para continuar seguindo meu caminho e buscando alcançar meus objetivos quando me desanimei e pensei que não conseguiria. Quero agradecer ainda, por Ele ter me dado saúde, sabedoria e discernimento para superar todas as dificuldades e chegar até aqui.

Quero agradecer aos meus familiares, em especial meus pais, Joelson e Andréia, que sempre acreditaram em mim e nunca mediram palavras e gestos para manifestarem seu orgulho. Agradeço por serem exemplos de pessoas, por me mostrarem o valor das coisas que verdadeiramente importam, por me ensinarem que só chegamos a algum lugar se formos humildes e trabalharmos bastante. Vocês são a prova de que Deus coloca Anjos na Terra para cuidar da gente.

Também gostaria de agradecer ao meu namorado Gustavo, pelo apoio e palavras de incentivo, pelos “puxões de orelha” quando desanimei, quando não fui tão responsável quanto deveria. Agradeço por permanecer ao meu lado e me ensinar que ser autoconfiante é o primeiro passo para alcançar o sucesso.

Agradeço a todos os meus amigos da faculdade por me aturarem todos os dias e me proporcionarem ótimas risadas. Agradeço a minha amiga Giovana, por todas as vezes que me mandou colocar a cabeça no lugar e ir estudar.

À Fundação Educacional do Município de Assis, por propiciar um ensino de qualidade e professores capacitados que contribuíram para o meu aprendizado.

Agradeço a minha orientadora Lenise, por todo o auxílio durante a realização desse trabalho, pelo conhecimento transmitido, por toda atenção e gentileza.

Por fim, agradeço a todos aqueles que estiveram do meu lado durante esta caminhada, me ajudando e torcendo pelo meu sucesso.

A todos vocês, muito obrigada. Eu consegui!

“Eu quero ser tudo que sou capaz de me tornar”.

Katherine Mansfield.

RESUMO

O presente trabalho foi elaborado com o intuito de estudar a Terceirização no Direito do Trabalho Brasileiro com enfoque no Projeto de Lei nº 4330/04, que visa regulamentar os contratos de trabalho terceirizados e as relações que deles decorrem. Mencionado Projeto de Lei, pretende trazer alterações importantíssimas na regulamentação atual, o que tem gerado muitas polêmicas e discussões acaloradas. Atualmente a terceirização no Brasil é regulamentada basicamente pela Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, o que tem se mostrado insuficiente, tendo em vista que a terceirização é amplamente utilizada no nosso país. O Projeto de Lei pretende preencher uma lacuna legislativa, regulamentando um instituto que deveria ter sido regulamentado há muito tempo. Entretanto, analisando todos os pontos, é possível perceber que a regulamentação feita da forma apresentada pelo Projeto de Lei nº 4330/04, pode tornar as condições dos trabalhadores ainda mais precárias.

Palavras-chaves: Terceirização; Lei nº 4330/04.

ABSTRACT

This paper aims to study about outsourcing in the Brazilian Labor Law with a focus on Bill n. 4330/04 which goal is regulating the outsourcing labor contracts and the relations that come from them. The mentioned bill intends to bring important changes on the current regulation, which has created lots of controversy and heated debate. Currently, the outsourcing in Brazil is basically regulated by the Precedent 331, of the Superior Labor Court, which has been inadequate, given that the outsourcing is widely used in our country. The bill intends to fill a legislative gap by regulating an institute that should have been regulated time ago. However, analyzing all the points, it is possible realize the regulation is made according by the Bill n. 4330/04, it can become the labor conditions still worse.

Keywords: Outsourcing; Bill n. 4330/04.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1. NO MUNDO	12
2.2. NO BRASIL	15
3. A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	17
3.1. BREVE HISTÓRICO	17
3.2. CONCEITO E DENOMINAÇÃO	19
3.3. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA	21
3.3.1. Terceirização Lícita	22
3.3.2. Terceirização Ilícita	25
4. O PROJETO DE LEI Nº 4330/04	28
4.1. A JUSTIFICATIVA DO PL Nº 4330/04	28
4.2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELO PL Nº 4330/04	29
4.3. OS ARGUMENTOS A FAVOR E CONTRA O PL Nº 4330/04	31
5. CONCLUSÃO	37
ANEXO I	39
REFERÊNCIAS	50

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como tema A Terceirização no Direito do Trabalho Brasileiro e o Projeto de Lei nº 4330/04, que pretende regulamentar a terceirização no nosso país. Terceirização, como será abordado de forma mais aprofundada no capítulo correspondente, nada mais é que a faculdade que uma empresa tem de contratar uma outra empresa para realizar atividades que não façam parte do núcleo do seu negócio, como por exemplo, o serviço de limpeza. Atualmente, mencionado instituto é regulamentado basicamente pela Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, editada em 1993, como forma de solucionar conflitos trabalhistas decorrentes da terceirização.

Entretanto, tramita há mais de 11 anos, o Projeto de Lei nº 4330/04, que pretende trazer alterações importantíssimas no sistema atual. O PL tem gerado muitas discussões e polêmicas e levantado questões importantes acerca da terceirização, graças a essas alterações apresentadas, como por exemplo, a possibilidade de se terceirizar qualquer atividade da empresa.

O trabalho é estruturado em quatro capítulos principais, onde foram abordados, além da evolução histórica do Direito do Trabalho, histórico e conceitos importantes a respeito da terceirização no Direito do Trabalho brasileiro e as questões mais pertinentes do PL nº 4330/04, em especial a opinião de especialistas e estudiosos a respeito do tema.

O objetivo deste trabalho foi estudar os pontos mais importantes da terceirização, levantar a necessidade de haver uma regulamentação mais abrangente sobre o tema e discutir se o Projeto de Lei trará uma regulamentação positiva ou negativa, caso seja aprovado.

2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. NO MUNDO

O objetivo deste capítulo é estudar breves considerações a respeito do Direito do Trabalho, como forma de fundamentar o tema principal da presente monografia, a terceirização no Direito do Trabalho e o Projeto de Lei nº 4330/04, que dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

O trabalho sempre fez parte da vida do ser humano. Desde que se têm registros, o homem trabalha para saciar sua fome e garantir sua sobrevivência.

A palavra “trabalho” tem origem no latim *tripalium*, que era o nome dado a um instrumento de tortura composto de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais (MARTINS, 2008. p. 4). Assim, nota-se que desde o início o trabalho ganhou o sentido de castigar, de torturar, de fazer sofrer.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o empregado era tratado como coisa, não como ser humano, sendo de propriedade dos senhores. Entre eles, havia apenas uma relação de posse, onde o escravo era a mercadoria e o senhor era o seu dono (MARTINS, 2008. p. 4).

Barros (2008. p. 55), afirma que o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade e não como um sujeito de direitos.

Nessa época, o trabalho era considerado algo desonroso, devendo ser efetuado apenas pelos escravos, enquanto os outros desempenhavam atividades mais nobres. Os escravos não recebiam salários, não tinham jornada de trabalho definida, nem nenhum outro direito, eram maltratados e trabalhavam até o fim da vida ou até que deixassem a condição de escravos (MARTINS, 2008. p. 4). Nessa fase, o homem era covardemente explorado, usado como objeto e maltratado como um animal.

Após esse período, surgiu a servidão que em pouco se diferenciava da escravidão. A servidão, por sua vez, surgiu no período do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos seus servos que deveriam prestar serviços a eles em suas terras. Os servos não eram livres, apenas prestavam serviços aos senhores feudais em troca de proteção (MARTINS, 2008. p. 4).

Posteriormente a queda do período feudal, surgiram as corporações de ofício que eram o agrupamento de artesãos, formados por três categorias: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os empregadores, os donos das oficinas que chegavam nessa condição após passar pela prova de obra-mestra. Os mestres também eram os responsáveis por passar os seus ensinamentos aos aprendizes, que por sua vez eram menores que se dedicavam a aprender o ofício ou a profissão. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários, mas também não possuíam quaisquer direitos (MARTINS, 2008. p. 4).

Segundo Martins (2008, p. 4) “havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores”. Tanto era assim, que, como afirma Barros (2008, p. 60), “a regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores”. Assim, embora houvesse certa liberdade ao trabalhador, as condições de trabalho não eram definidas baseadas nas suas necessidades.

As corporações de ofício foram suprimidas pelo Decreto de d'Allarde, que também garantiu a liberdade de trabalho. A Lei Le Chapelier proibiu o reestabelecimento das corporações de ofício (MARTINS, 2008. p. 5).

Com o crescimento das cidades, aumento do comércio e o aparecimento da máquina a vapor, iniciou-se a industrialização, indicando de certa forma uma evolução. Entretanto, ainda neste momento, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, tendo em vista que o Estado intervia de maneira mínima nas questões econômicas. Os trabalhadores exerciam suas funções em péssimas condições, trabalhavam em jornadas de trabalho extenuantes, mulheres e crianças eram exploradas e houve um grande nível de desemprego, pois a mão de obra humana passou a ser substituída pelas máquinas, de forma que os empregadores passaram a precisar de um número muito menor de

empregados. Assim, os trabalhadores começaram a se unir para reivindicar os seus direitos, para buscar melhores condições de trabalho (MARTINS, 2008. p. 6).

É neste cenário que surge o Direito do Trabalho, como consequência da Revolução Francesa e da Revolução Industrial, respectivamente. Nascimento (2013, p. 34), afirma que “o direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII”.

O Estado deixa de ser abstencionista e passa a ser intervencionista. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente por ser a parte mais fraca da relação. A legislação começa a estabelecer normas sobre condições mínimas de trabalho que deveriam ser respeitadas pelos empregadores (MARTINS, 2008. p. 6).

A Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, também foi responsável por traçar regras para a intervenção Estatal na relação entre empregado e empregador. Ela pontificou uma fase de transição para a justiça social, afirmando que não poderia haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital. Por óbvio que a Encíclica não obrigava ninguém, mas garantia grande apoio aos trabalhadores (MARTINS, 2008. p. 8).

No entanto, foi apenas após a Primeira Guerra Mundial que o Estado passou a intervir efetivamente nas relações de trabalho, fazendo surgir o constitucionalismo social, que nada mais é que a inclusão nas constituições dos direitos sociais, incluindo normas relativas ao Direito do Trabalho (MARTINS, 2008. p. 8).

A Constituição Mexicana de 1917 foi a primeira Constituição a tratar do tema, trazendo normas que estabeleciam a jornada de trabalho de oito horas diárias, salário-mínimo, indenização de dispensa, proteção à maternidade, proteção contra acidentes de trabalho, entre outros (MARTINS, 2008. p. 8).

A segunda Constituição a tratar do assunto foi a de Weimar em 1919, que disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, melhores condições de trabalho, etc. (MARTINS, 2008. p. 8).

A partir daí, as Constituições dos países passaram a abordar o direito do trabalho e constitucionalizar os direitos trabalhistas (MARTINS, 2008. p. 8).

Em 1919, surgiu o Tratado de Versalhes, estabelecendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que criou normas para proteção das relações trabalhistas no âmbito internacional (MARTINS, 2008. p. 8).

Em 1927, na Itália, surge a Carta Del Lavoro, que limitou a atuação sindical, tendo como lema “tudo dentro do Estado, nada fora do Estado” (MARTINS, 2008. p. 8).

A Declaração dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, também traz alguns direitos aos trabalhadores, como por exemplo, a limitação da jornada de trabalho (MARTINS, 2008. p. 9).

Assim sendo, todos esses documentos relatam e influenciam outros países a considerar os Direitos dos Trabalhadores como direitos sociais e fundamentais ao ser humano, numa nítida tradução do princípio da dignidade da pessoa humana.

2.2. NO BRASIL

É importante considerar que esses eventos ocorridos no mundo afetaram o direito do trabalhador no Brasil. Martins (2008, p. 10), afirma que:

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Assim, embora já houvesse no Brasil leis ordinárias que tratavam de algumas questões trabalhistas, como por exemplo, o trabalho de menores, foi após 1930, graças à influência

das transformações ocorridas na Europa e a criação da OIT, que uma política trabalhista começou a surgir no nosso país.

A Constituição de 1934 foi à primeira Constituição brasileira a tratar de forma específica do Direito do Trabalho. Ela trouxe a isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de trabalho de oito horas diárias, etc. (MARTINS, 2008. p. 10).

Em 1937, a Constituição marca uma fase intervencionista do Estado. Ela instituiu o sindicato único, vinculado ao Estado, de forma que poderia haver intervenção estatal direta em seus encargos, estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho, etc. (MARTINS, 2008. p. 10).

Em 1943, foi editado o Decreto de Lei nº 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ocorre que haviam muitas normas esparsas sobre os mais variados assuntos trabalhistas, surgindo à necessidade de sistematização dessas normas. Assim, foi criada a CLT que possuía como único objetivo reunir essas leis esparsas (MARTINS, 2008. p. 10). Trate-se de um único documento que engloba tanto o direito material quanto o direito processual do trabalho.

Paralelamente, a Constituição de 1946 trouxe a participação dos trabalhadores nos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade, o direito de greve, etc. (MARTINS, 2008. p. 10).

Já a Constituição de 1967, apenas manteve o que havia sido estabelecido nas Constituições anteriores com algumas poucas modificações (MARTINS, 2008. p. 11).

A atual Constituição Federal Brasileira, de 1988, trata dos direitos trabalhistas no capítulo “Dos Direitos Sociais”, no título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” (MARTINS, 2008. p. 11). Os direitos sociais foram reconhecidos gradativamente pelo Estado aos trabalhadores, sendo a Constituição de 1988 a primeira Constituição brasileira a tratar do Direito do Trabalho como sendo um direito social, ao passo que, conforme afirma Martins (2008, p. 11), “nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram incluídos no âmbito da ordem econômica e social”.

Portanto, hoje, os direitos trabalhistas são direitos sociais garantidos constitucionalmente a todos os brasileiros, mais especificamente do art. 7º ao 11º da Carta Magna.

3. A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

3.1. BREVE HISTÓRICO

Como mencionado no capítulo anterior, o objetivo da presente monografia é trazer considerações a respeito da terceirização no Direito do Trabalho brasileiro e o PL 4330/04, que busca regulamentar o instituto da terceirização. Para isso, é preciso entender o que é a terceirização.

Conforme afirma Martins (2014, p. 01), a terceirização trata-se de uma realidade histórico-cultural, havendo a necessidade de estudá-la desde o seu nascimento, acompanhando o seu desenvolvimento no passar do tempo.

Esse é justamente o propósito deste subcapítulo: estudar brevemente as origens e o desenvolvimento da terceirização até os dias atuais, visando uma maior compreensão da mesma.

Atualmente, a terceirização está presente na maior parte dos países. Em alguns ela é mais comum e em outros menos, mas de uma forma geral ela faz parte da realidade de muitos. A terceirização consiste na faculdade de uma empresa transferir a outra a realização de suas atividades-meio, ou seja, as empresas dedicam-se apenas àquelas atividades para as quais se aprimoram e as outras, também chamadas de secundárias, delegam a terceiros, como por exemplo, o serviço de limpeza. É importante destacar que existem países que admitem a terceirização inclusive das atividades-fim da empresa, como por exemplo, a França. No Brasil, como veremos mais adiante, é admitida apenas a subcontratação para a realização das atividades-meio, sendo essa, inclusive, uma das principais alterações pretendidas pelo PL 4330/04.

Martins (2014, p. 02), afirma que a ideia de terceirização surge no período da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda e não conseguiam abastecer o mercado. Assim, havendo a necessidade

de obter suporte para o aumento da produção de armas, verificaram que poderiam delegar serviços a terceiros subcontratados.

Já no Brasil, a terceirização apresenta-se como um acontecimento um tanto novo, apesar de, atualmente, fazer parte de forma intensa da realidade das empresas e trabalhadores brasileiros. Delgado (2014, p. 453), afirma que “a terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do país, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil”.

Foi apenas por volta de 1950, que surgiu a noção de terceirização no nosso país, tendo sido trazida por multinacionais, que buscavam se preocupar apenas com o cerne do seu negócio (MARTINS, 2014. p. 02). O maior exemplo que temos disso são as empresas automobilísticas, que contratavam terceiros para a produção dos componentes do veículo, se preocupando apenas com a montagem final do mesmo.

Segundo Martins (2014, p. 02), “as empresas que têm por atividades a limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização no Brasil, pois existem desde aproximadamente 1967”. Atualmente, a maior parte das empresas terceiriza o serviço de limpeza por não fazerem parte da essência do negócio, tendo natureza secundária, podendo ser delegada.

O fenômeno da terceirização tornou-se tão forte e frequente no Brasil que, em 1973, já havia mais de 50.000 trabalhadores terceirizados em São Paulo, prestando serviços a 10.000 empresas, que buscavam conseguir mão de obra mais barata (MARTINS, 2014. p. 03).

A primeira norma a tratar da terceirização no Brasil foi a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, a Lei do Trabalho Temporário, que visava regulamentar o trabalho temporário, prática utilizada em grande proporção na época (MARTINS, 2014. p. 04).

Atualmente, a terceirização no Brasil é regulamentada pela Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que foi editada visando dirimir conflitos trabalhistas decorrentes da terceirização, em especial a existência ou não da relação de emprego.

Como podemos observar a terceirização apesar de ser um fenômeno relativamente novo no nosso país, cresceu rapidamente, tomando grandes proporções e fazendo parte da

realidade das empresas e dos trabalhadores brasileiros. Uma estimativa feita pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos), afirma que existem cerca de 12 milhões de brasileiros trabalhando de forma terceirizada (GUTIERREZ, 2015), ou seja, como mencionado acima, a terceirização faz parte da realidade do nosso país.

3.2. CONCEITO E DENOMINAÇÃO

Nesse momento do trabalho, pretendemos abordar alguns conceitos básicos de terceirização, como modo de facilitar o entendimento deste instituto, visando assim, uma maior compreensão do tema da presente monografia.

São utilizados diversos nomes diferentes para denominar a contratação de terceiros para a prestação de serviços ligados a atividade-meio da empresa contratante. Fala-se, conforme citado por Martins (2014, p. 08), em terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, etc.

No Direito do Trabalho, entretanto, o termo mais utilizado é terceirização. Martins (2014, p. 08), afirma que:

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro.

Dessa forma, temos que o termo terceirização significa aquele que é estranho a uma relação entre duas pessoas, sendo essa relação formada pelo terceirizante e o seu cliente. Terceirizante, também chamado de empresa interposta, é aquele que fornece seus empregados (terceiros) para empresas tomadoras de serviço, que seriam os clientes.

Martins (2014, p. 10), conceitua a terceirização da seguinte forma:

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até serviços temporários.

Já Delgado (2014, p. 452), afirma que:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza as atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Para Barros (2008, p. 446):

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim transferindo as atividades-meio.

Dos conceitos acima citados, podemos concluir que terceirizar nada mais é que o ato de contratar terceiros, através de empresas interpostas, para a realização de atividades não ligadas a finalidade da empresa, ou seja, para a realização de atividades-meio (secundárias), não existindo vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços.

3.3. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

Atualmente existem duas formas de terceirização no Brasil: a lícita ou legal e a ilícita ou ilegal. Como nos ensina Sérgio Pinto Martins, em sua obra *A Terceirização e o Direito do Trabalho*, é preciso estabelecer uma distinção entre elas. A terceirização lícita é aquela que observa os princípios relativos aos direitos dos trabalhadores, não planejando fraudá-los, de forma que não há vínculo de emprego entre o terceirizado e o tomador de serviços. Já a terceirização ilícita, é aquela que se refere à locação permanente de mão de obra, podendo dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores (MARTINS, 2014. p. 160).

3.3.1. Terceirização Lícita

A terceirização lícita nos dias atuais é regulamentada basicamente pela Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, editada em 1993, abaixo transcrita:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Do enunciado acima, podemos extrair os seguintes grupos de hipóteses legais de terceirização (DELGADO, 2014. p. 467):

- a) Trabalho temporário;

- b) Serviços de vigilância;
- c) Serviços de conservação e limpeza;
- d) Serviços ligados a atividade-meio da empresa.

O primeiro grupo, o do trabalho temporário, diz respeito às situações previstas na Lei nº 6019/74. São hipóteses em que existe a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora de serviços ou há a necessidade de contratar trabalhadores temporários devido ao aumento extraordinário dos serviços da empresa (DELGADO, 2014. p. 467). É o que ocorre, por exemplo, nos casos em que funcionários estão de férias, licença-maternidade ou afastados por motivo de saúde. Nesses casos, pode haver, eventualmente, a necessidade de contratação de pessoal para substituir temporariamente os trabalhadores nessas condições.

A segunda hipótese trata dos serviços de vigilância contratados mediante empresas especializadas. Podem ser utilizados pelo segmento bancário ou quaisquer outros seguimentos do mercado, inclusive pessoas naturais, valendo-se do instituto da terceirização (DELGADO, 2014. p. 467).

Na terceira hipótese, temos os serviços de conservação e limpeza. Podemos observar no tópico que trata da evolução histórica da terceirização, que as empresas que realizavam esses tipos de atividades, foram umas das primeiras a trazer a ideia de terceirização para o nosso país, sendo consideradas pioneiras na terceirização no Brasil.

A quarta hipótese trata dos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Conforme afirma Delgado (2014, p. 468), esse grupo envolve atividades que não são expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços, ou seja, não se ajustam às atividades-fim do tomador.

Nesse momento, é importante diferenciar as atividades-meio das atividades-fim de uma empresa. Podemos conceituar atividades-meio, como aquelas atividades secundárias que são úteis às atividades-fim, enquanto que as atividades-fim dizem respeito aos objetivos da empresa, são aquelas sem as quais o resultado social não pode ser alcançado. As atividades-fim são as atividades principais de uma empresa, seu núcleo.

Nas palavras de Delgado (2014, p. 468):

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas 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 ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

As atividades-meio constituem, portanto, as atividades meramente secundárias, instrumentais, acessórias ou circunstanciais à estrutura e aos objetivos da empresa tomadora de serviços, e são essas atividades que podem ser terceirizadas.

Além disso, para que fique caracterizada a licitude da terceirização, é necessária a observância de alguns requisitos, como a ausência de personalidade e subordinação jurídica direta entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços. Isso implica dizer, que o trabalhador terceirizado deverá estar subordinado a empresa terceirizada, não à empresa tomadora de serviços, de forma que quem admite, demite, transfere e dá ordens é a empresa terceirizada. Entretanto, isso não significa que a empresa tomadora de serviços não poderá especificar a forma como pretende que o serviço seja realizado, ela apenas não poderá solicitar nada que seja diferente do contratado com a empresa terceirizada e nem exercerá poder de mando sobre o funcionário terceirizado. O trabalho também não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado através de outras pessoas (MARTINS, 2014. p. 162).

Delgado (2014, p. 469), afirma que:

Isso significa, na verdade, que a jurisprudência admite a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais, mediante a qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora.

Assim, para que a terceirização seja considerada lícita, a subordinação e a personalidade deverão se manter perante a empresa terceirizada e não em face da tomadora de serviços.

Por fim, é importante esclarecer que na terceirização lícita, a responsabilidade do tomador de serviços em relação ao inadimplemento das obrigações trabalhistas, será subsidiária, desde que haja participado da relação processual e que conste do título executivo (Súmula 331, IV, do TST).

3.3.2. Terceirização Ilícita

A terceirização será ilícita quando houver a interposição irregular de mão de obra, envolvendo a atividade-fim da empresa tomadora de serviços ou a atividade-meio quando ficar caracterizada a existência de personalidade e subordinação, ou seja, ficará caracterizada a terceirização ilícita em duas hipóteses: quando for contratada mão de obra terceirizada para a realização de atividades-fim da empresa ou quando, sendo para a realização de atividades-meio, estarem presentes os elementos da subordinação e da personalidade.

Com relação à responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, quando houver a

terceirização ilícita, será desconstituída a relação jurídica com a empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços, de forma que esta ficará coobrigada ao adimplemento dos encargos trabalhistas (Súmula 331, I, do TST).

Cumprido salientar que, embora a Súmula 331, do TST, busque regulamentar a terceirização apresentando as hipóteses de licitude e de ilicitude do instituto, muitas empresas, ainda hoje, terceirizam de forma ilegal e fraudulenta.

Recentes publicações no Portal do MPT (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2016) demonstram essa realidade:

Terceirização ilícita leva a Ferbasa a pagar R\$1 milhão.

Empresa terá ainda que equiparar os salários dos terceirizados com os empregados próprios e assumi-los como funcionários.

Salvador - A Companhia de Ferro Ligas da Bahia (Ferbasa) teve mais um revés na ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) desde 2012. Além de ter que equiparar os salários dos terceirizados com os empregados próprios, a empresa, com sede no município de Pojuca, nordeste da Bahia, passará a assumi-los como funcionários, segundo a determinação da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região em decisão colegiada de desembargadores, que seguiram o voto do relator Luiz Roberto Mattos.

Companhia Energética é condenada em R\$ 6 mi terceirização ilícita.

MPT entrou com ação contra a empresa de São Paulo por contratar de forma fraudulenta empresas terceirizadas

Campinas – O juízo da Vara do Trabalho de Teodoro Sampaio (SP), condenou a Companhia Energética de São Paulo (CESP) a encerrar a terceirização de atividades consideradas essenciais à produção de energia elétrica, as chamadas “atividades-fim”, tendo que pagar indenização de R\$ 6 milhões por danos morais causados à sociedade pelo ato ilícito. A sentença, proferida nos autos de uma ação civil pública do Ministério Público do Trabalho (MPT), determina a rescisão dos contratos em curso com empresas terceirizadas (que contenham previsão de prestação de serviços em atividade-fim). Além da proibição de utilizar mão de obra terceirizada em atividades finalísticas, a empresa ré não pode manter relação de “pessoalidade e subordinação direta do trabalhador” em atividades-meio. Em caso de descumprimento, a CESP pagará multa diária de R\$ 8 mil por item, multiplicada pelo número de trabalhadores encontrados em situação irregular.

Segundo o Ministério Público do Trabalho, os empregados terceirizados realizavam atividades diretamente ligadas a principal da empresa, ficando caracterizada a hipótese de terceirização ilícita.

Dessa forma, conforme afirma Martins (2014, p. 166), era preferível, sob certo aspecto, a regulamentação do instituto através de uma lei específica, o que não existe atualmente.

Sabe-se que a terceirização faz parte da realidade do nosso país, se apresentando de maneira cada vez mais forte, sendo utilizada pela maior parte das empresas. Atualmente, como já mencionado anteriormente na presente monografia, existem mais de 12 milhões de brasileiros trabalhando de forma terceirizada e a ausência de uma lei que regule esse tipo de contrato causa insegurança tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Acontece que muitos deles não sabem ao certo como funciona a terceirização, que serviços podem ser terceirizados ou não e os direitos e obrigações que envolvem esse instituto. Muitas empresas utilizam a terceirização como forma de fraudar os direitos trabalhistas dos trabalhadores e muitas empresas cometem erros na hora de terceirizar por puro desconhecimento da matéria.

Portanto, embora exista a Súmula 331, do TST, tal enunciado regulamenta muito basicamente esse instituto tão utilizado, de forma que praticamente todas as questões acerca da terceirização vão parar no Judiciário, restando evidente a necessidade da regulamentação do tema através de uma lei específica.

4. O PROJETO DE LEI Nº 4330/04

Conforme amplamente explanado no capítulo anterior, atualmente a regulamentação acerca da terceirização é basicamente a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que foi editada em 1993. Entretanto, tramita há mais de 11 anos o PL nº 4330/04, de autoria do ex-deputado Sandro Mabel, que dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho que deles decorrem. O mencionado Projeto de Lei foi remetido pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados para o Senado Federal e está aguardando apreciação desde 2015.

Tal projeto tem envolvido diversas polêmicas e debates acalorados devido às alterações que pretende trazer, em especial a possibilidade de terceirizar qualquer atividade da empresa.

No capítulo anterior, foi falado sobre a necessidade de se regulamentar o instituto da terceirização. Será que o projeto em pauta trará uma regulamentação positiva? As alterações trarão benefícios para os trabalhadores e para as empresas? Quais as vantagens e desvantagens desse projeto?

Nesse capítulo, pretendemos estudar o Projeto de Lei nº 4330/04, abordando as principais questões, debates e polêmicas que o envolvem, visando responder essas e outras perguntas.

4.1. A JUSTIFICATIVA DO PL Nº 4330/04

O Projeto de Lei nº 4330/04, foi editado com o intuito de regulamentar os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

Na justificativa do projeto (ANEXO I), o legislador afirma que nos últimos 20 anos houve

uma revolução na organização da produção e, conseqüentemente, profundas reformulações na organização do trabalho. Afirma também, que a terceirização é uma das técnicas quem têm maior crescimento, em razão da necessidade que as empresas têm de se concentrarem no núcleo do seu negócio e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

Segundo a justificativa do projeto, a legislação foi atropelada pela realidade. Afirma que, ao tentar proteger os trabalhadores ignorando o instituto da terceirização, acabou por deixá-los mais vulneráveis.

Dessa forma, o legislador deixa claro que a intenção do projeto é justamente preencher uma lacuna legislativa, regulamentando um instituto que a muito deveria ter sido regulamentado, tratando da responsabilidade do tomador e do prestador de serviços e garantindo o direito dos trabalhadores.

4.2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELO PL Nº 4330/04

Importante agora, analisar as principais e mais polêmicas alterações, nas regras atuais para o serviço terceirizado, trazidas pelo Projeto de Lei nº 4330/04.

Como já mencionado, atualmente a Súmula 331, do TST, que regulamenta a terceirização no nosso país, admite a utilização deste instituto apenas em quatro hipóteses: na contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário, na contratação de serviços de vigilância, na contratação de serviços de conservação e limpeza e na contratação de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que ausentes a personalidade e a subordinação direta. Essa é justamente uma das principais alterações pretendidas pelo Projeto de Lei.

A proposta prevê a possibilidade de se terceirizar qualquer atividade da empresa, inclusive a atividade-fim, o que hoje é proibido pela Súmula 331, do TST. Em seu art. 4º, parágrafo 2º, o PL prevê a possibilidade do contrato de prestação de serviços versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à

atividade econômica da tomadora de serviços (ANEXO I).

Outra alteração que tem sido bastante comentada é a relacionada à responsabilidade das empresas envolvidas. Atualmente, a tomadora de serviços pode ser acionada na Justiça se a empresa terceirizada não efetuar o pagamento dos encargos trabalhistas, sendo subsidiariamente responsável. Se aprovado, o PL determina que a responsabilidade da tomadora será subsidiária, sendo responsabilizada apenas quando exaurida as possibilidades de cobrança da terceirizada, desde que ela fiscalize os pagamentos. Isso significa dizer, que a empresa tomadora de serviços, comprovando a fiscalização, somente será acionada na Justiça depois de esgotada às possibilidades de pagamento pela empresa terceirizada. Não havendo prova dessa fiscalização, a contratante será solidariamente responsável, de forma que o trabalhador terceirizado poderá cobrar as verbas de qualquer uma das empresas (TEIXEIRA, 2015).

Com relação à filiação sindical, o PL também apresenta alterações. Hoje, os trabalhadores terceirizados são representados pelo sindicato da categoria preponderante da empresa terceirizada, podendo ser reconhecida a submissão do contrato de trabalho a acordos e convenções coletivas com o sindicato da atividade preponderante da contratante se a terceirização for ilegal. De acordo com o PL, os empregados terceirizados serão representados pelo mesmo sindicato dos empregados da contratante apenas se o contrato de terceirização for entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, caso contrário, os terceirizados serão representados pelo sindicato da categoria da empresa prestadora de serviços (TEIXEIRA, 2015).

Além das alterações, o PL também visa regulamentar algumas questões que hoje não são regulamentadas, como por exemplo, o acesso dos funcionários terceirizados a restaurante e transporte. O Projeto de Lei prevê que os trabalhadores terceirizados terão acesso ao restaurante, transporte e atendimento ambulatorial, oferecidos pela contratante aos seus próprios empregados (MATSUKI, 2015).

O PL nº 4330/04, também prevê a hipótese de quarteirização, que consiste na possibilidade da empresa prestadora de serviços subcontratar outra empresa para a realização da atividade. Nesse caso, a responsabilidade da prestadora de serviços será solidária. A possibilidade encontra-se estampada no art. 11, do Projeto de Lei (ANEXO I).

Para finalizar este subcapítulo, é importante esclarecer que essas são algumas das alterações trazidas pelo Projeto de Lei nº 4330/04. É claro que o PL traz algumas outras alterações e regulamenta algumas outras questões que hoje não são regulamentadas. Entretanto, as apresentadas aqui, são as que têm gerado maiores discussões e polêmicas e, por esse motivo, foram escolhidas para representar as modificações pretendidas pelo PL.

4.3. OS ARGUMENTOS A FAVOR E CONTRA O PL Nº 4330/04

São muitos os debates a respeito do PL que pretende regulamentar a terceirização no nosso país. Nessa parte final do trabalho, o objetivo será abordar alguns dos principais argumentos a favor e contra o Projeto de Lei nº 4330/04.

Álvaro Sólton de França, ex-presidente do Conselho Executivo da ANFIP (Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil) e do Conselho Curador da Fundação ANFIP de Estudos da Seguridade Social, em seu artigo Projeto de terceirização: Dignidade não se terceiriza (FRANÇA, 2015), afirma que ninguém, em sã consciência, acredita que a aprovação de uma lei permitindo a terceirização de forma geral e irrestrita irá melhorar a vida do trabalhador, até porque a realidade demonstra a precarização dos direitos dos trabalhadores.

Ele afirma que o salário dos trabalhadores terceirizados é 24,7% menor do que os dos funcionários diretamente contratados pela tomadora de serviços e no setor Bancário, afirma que chega a ser 2/3 menor do que é pago aos contratados. Além disso, aduz que a taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados é o dobro daquela dos trabalhadores da própria tomadora de serviços. Álvaro sustenta em seu artigo que, de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego, entre 2010 e 2014, 90% dos casos registrados de trabalhos em condições análogas a escravidão ocorreram em empresas terceirizadas. Álvaro ainda afirma que a terceirização fará diminuir a arrecadação de tributos, além do fato de que os salários mais baixos comprometeriam o mercado interno, impactando a economia. Por fim, sustenta que ocorrem mais de 700 mil acidentes, com 2,7 mil mortes no Brasil por ano, e a maior parte desses acidentes ocorrem em empresas

terceirizadas.

Dessa forma, conclui-se que o posicionamento de Álvaro é totalmente contrário ao Projeto de Lei. Seu artigo termina com um apelo:

Todos nós nutrimos o desejo sublime de vivermos numa sociedade justa e solidária e que tenha por fundamento primeiro a dignidade da pessoa humana. Sendo assim, se você é trabalhador do campo ou da cidade, servidor público, aposentado, pensionista, acorra ao Parlamento brasileiro e reivindique a rejeição desse Projeto de Lei, até porque a democracia só é dignificada com a participação de todos.

Samuel Pessoa, professor na IBRE/FGV (CALEIRO, 2015), a favor do PL, afirma que:

Há muito tempo sabemos que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, além de difícil de ser feita, não é a distinção relevante para sabermos quais atividades devem ser internalizadas em uma mesma firma e quais devem ser adquiridas no mercado. A linha deve ser traçada levando em conta o custo da geração no interior da firma e o custo de aquisição no mercado.

O professor ainda afirma que, segundo a nova lei, “não será possível a contratação de empresa terceirizada para ofertar somente a mão de obra” e que “o funcionário da empresa terceirizada terá os mesmos direitos de higiene, segurança e salubridade dos funcionários da contratante”.

Para finalizar, o professor Samuel afirmou que “o PL representa importante item na modernização das relações trabalhistas e visa aumentar a eficiência produtiva de nossa

economia”.

Já Marcelo Paixão, professor na UFRJ (CALEIRO, 2015), é contra o PL, sustentando que o mesmo será prejudicial para os trabalhadores, principalmente porque as empresas privadas deixarão de contratar pela carteira de trabalho. Afirma que “a terceirização da atividade-fim compromete os direitos dos trabalhadores em termos salariais e no acesso aos direitos da CLT”.

Segundo o professor, o PL tal como foi aprovado, fará com que as empresas privadas deixem de contratar pela carteira de trabalho, contratando como MEIs, o que reduzirá o valor recolhido para a seguridade social e os trabalhadores se verão submetidos a regimes de trabalho mais instáveis e precários.

A professora da USP, Maria Cristina Cacciamali (CALEIRO, 2015), é a favor do PL, ressaltando a importância de haver uma regulamentação para o tema. Ela afirma que:

A ausência de regulamentação legislativa a respeito dos serviços que podem ser terceirizados aumenta a prática da terceirização na forma ilícita - não contidas na súmula 331 do TST, que pode ser considerada como a única ferramenta do empregado para a garantia dos seus direitos.

A professora também afirma que a segurança jurídica é um grande avanço para as empresas privadas e para os trabalhadores.

Jorge Luiz Souto Maior, juiz do trabalho e professor livre-docente da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), em seu artigo Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento (MAIOR, 2015), traz a sua opinião sobre o tema.

Lendo o artigo do juiz Jorge Luiz, pode-se verificar com facilidade que o autor citado é contra a terceirização desde quando a Súmula 331, TST, foi criada.

Ele afirma que:

Não consigo deixar de iniciar um texto sobre a aprovação de um projeto de lei que amplia a terceirização no país sem fazer um desabafo, afinal tentei, insistentemente, conforme expresso em várias manifestações e artigos escritos desde meados da década de 90, quando a Súmula 331 foi adotada, a qual tantos defendiam por constituir um limitador da terceirização, alertar que sem uma resistência efetiva à terceirização como um todo, a presente situação acabaria ocorrendo.

Afirma, ainda, que a súmula 331 apesar de limitar a terceirização a admitia, constituindo o fundamento de legitimidade para, em suas palavras, “manter em situação de extrema precariedade e de discriminação (e mesmo de invisibilidade) milhões de trabalhadores brasileiros”.

Ainda mais, ressalta que era evidente ante a fragilidade do critério diferenciador entre terceirização lícita e ilícita que, cedo ou tarde, as empresas reivindicariam a ampliação da terceirização, afirmando que “agora, a história mostra, de forma bastante dura para a classe trabalhadora, que infelizmente, a previsão se consumou”.

Complementando, Jorge Luiz Souto Maior, afirma que toda essa situação de precariedade já existe, conforme assim dispõe:

Presentemente, nos posicionamentos contra a aprovação do PL 4.330 muito se tem dito sobre os horrores da terceirização. Mas os horrores narrados (baixos salários, direitos desrespeitados, alto índice de acidentes do trabalho, discriminação, assédio e invisibilidade) referem-se a uma realidade concreta, já existente, e não ao futuro, ou seja, dizem respeito à situação dos trabalhadores terceirizados, os que já estão por aí com o permissivo da generalidade de juízes, membros do Ministério Público, juristas, governantes e sindicalistas, apoiados na Súmula 331 do TST.

Salienta que isso não significa que se possa atribuir alguma razão àqueles que defendem o PL 4330/04, “pois todos os argumentos que utilizam são falaciosos, cínicos e ideológicos”.

Depois de rebater todos os argumentos a favor da terceirização, Jorge Luiz afirma que o que realmente se almeja com o PL não é a melhoria na condição de vida dos trabalhadores e a efetividade dos direitos trabalhistas, salientando que tal projeto está sendo incentivado por segmentos empresariais. Segundo ele o que se pretende com o Projeto de Lei nº 4330/04, nada mais é que:

- Fragmentar a classe trabalhadora;
- Dificultar a formação da consciência de classe;
- Estimular a concorrência entre os trabalhadores;
- Difundir com mais facilidade as estratégias de gestão baseadas em fixação de metas impossíveis de serem alcançadas e assediadas, detonadoras da autoestima;
- Incentivar práticas individualistas e, conseqüentemente, destrutivas da solidariedade;
- Inibir a capacidade de organização coletiva;
- Minar o poder de resistência e de luta dos trabalhadores;
- Aumentar a submissão (juridicamente apelidada de subordinação) do trabalhador;
- Facilitar a mercantilização da mão-de-obra.

Por fim, afirma que a aprovação do PL trará grandes perdas e sofrimentos para a classe trabalhadora.

O Ministro Maurício Godinho Delgado, em seu pronunciamento no debate do PL nº 4.330/04 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2013), afirma que o Projeto de Lei discutido generaliza a terceirização. Em suas palavras:

Na nossa concepção, dos 19 Ministros que têm cada um, 25 anos, no mínimo, de experiência no exame de processos – e quero dizer que julgamos na média, como Relator, cerca de mil processos por mês no Tribunal Superior do Trabalho, o que mostra uma razoável experiência e conhecimento da realidade do Brasil -, o projeto generaliza, sim, a terceirização trabalhista no País.

Para o mencionado Ministro, existe sim a necessidade de se regulamentar a terceirização, mas de uma forma que a restrinja, pois todos os exemplos de malefícios que a terceirização trás, demonstram que é preciso restringir aquilo que provoca malefício social e não ampliar.

De acordo com todo o exposto, é possível concluir que o Projeto de Lei nº 4330/04, divide opiniões e traz debates acalorados a respeito da terceirização. Em suma, quem defende o projeto, se apoia na necessidade de regulamentação da terceirização, para garantir maior segurança jurídica aos trabalhadores e as empresas. Também sustentam que o PL poderá ajudar a diminuir a informalidade no mercado, garantindo direitos aos trabalhadores e gerando empregos. Já quem é contra o PL, aduz que ele amplia a terceirização, gerando uma maior precarização das condições de trabalho.

5. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto e de toda a pesquisa realizada, é possível concluir que a terceirização faz parte da realidade do nosso país. Trata-se de um instituto amplamente utilizado, tanto que hoje, como mencionado no presente trabalho de conclusão de curso, existem cerca de R\$ 12 milhões de pessoas trabalhando de forma terceirizada.

Entretanto, ao mesmo tempo em que a terceirização existe como uma forma de modernização das relações trabalhistas, gerando empregos e economia para as empresas, ela também traz diversos problemas para os trabalhadores. Tanto é assim que, durante a realização do trabalho, foi possível constatar que os trabalhadores terceirizados trabalham muito mais e ganham muito menos do que os empregados contratados diretamente pela empresa, além disso, o índice de acidentes envolvendo trabalhadores terceirizados é muito maior, a inadimplência dos encargos trabalhistas também é grande, existem muitos casos de empresas condenadas por terceirizarem serviços de forma ilegal, havendo situações, inclusive, de empregados terceiros que trabalhavam em condições análogas a escravidão. Tudo isso foi facilmente constatado com base na opinião dos especialistas aqui mencionados e nas pesquisas feitas no Portal do Ministério Público do Trabalho, também apresentadas aqui.

É possível concluir, que toda essa precariedade e negligência para com os trabalhadores terceirizados se dão, principalmente, pela ausência de uma regulamentação específica sobre o tema, o que gera insegurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

Por outro lado, a forma como o PL pretende regulamentar a terceirização, não é uma forma positiva. Isso porque, conforme apontado por estudiosos aqui mencionados, o Projeto de Lei generaliza a terceirização, ao invés de limitá-la, ao permitir a terceirização de qualquer atividade da empresa.

Ora, conforme demonstrado, o instituto da terceirização, atualmente, torna as condições de trabalho mais precárias, possibilitando inclusive a fraude por parte das empresas.

Dessa forma, seria melhor que houvesse uma regulamentação que a restringisse e não que a ampliasse.

Não podemos negar a existência da terceirização, nem tampouco bani-la do sistema atual, mas é importante considerarmos que um instituto que traz tantos problemas, facilita fraudes e torna as condições de trabalho degradantes, é preciso ser limitado.

Assim, diante de todo o exposto na presente monografia, conclui-se que existe sim a necessidade de se regulamentar a terceirização, pois não há maneira de negar a sua existência e, inclusive, suas vantagens, como a geração de empregos, a diminuição de empregados trabalhando de maneira informal e a economia por parte das empresas, mas essa regulamentação deve ser feita de forma restritiva, visando proteger os trabalhadores, que são a parte mais fraca da relação, e todos os direitos por eles conquistados ao longo da história.

ANEXO I

PROJETO DE LEI Nº 4330/04

(Do Sr. Sandro Mabel)

Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa

Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de

R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o *caput*, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato

representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao período em que foi colocado à disposição da empresa contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.

Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:

I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;

II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.

Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O mundo assistiu nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como conseqüência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa.

Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

A presente proposição tem origem no Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, que após mais de cinco anos de tramitação, teve a retirada solicitada pelo Poder Executivo. Ressalta-se que durante a tramitação do Projeto de Lei do Executivo, que também alterava a lei do trabalho temporário, travaram-se longos e frutíferos debates sobre o tema, tanto nesta Casa quanto no Senado Federal, que muito enriqueceram a proposta original.

O Projeto de Lei que ora apresentamos exclui os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros, e incorpora as contribuições oferecidas por todos os que participaram dos debates do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998.

A nossa proposição regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes. O prestador de serviços que se submete à norma é, portanto, a sociedade empresária, conforme a nomenclatura do novo Código Civil, que contrata empregados ou subcontrata outra empresa para a prestação de serviços.

Deve ser destacada a definição da empresa prestadora de serviços como aquela que presta serviços determinados e específicos para a empresa contratante. É a prestadora responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo, ainda, subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados.

Não há, obviamente, vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pela prestadora ou seus sócios.

São estabelecidos requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço que visam a garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O capital social mínimo estipulado em função do número de empregados é um exemplo.

É prevista, ainda, a possibilidade de ser exigida a imobilização de até 50% do capital social da prestadora de serviços mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nossa proposição define também a figura do contratante que pode ser pessoa física ou jurídica. A inclusão de pessoa física justifica-se pela necessidade de permitir a contratação de prestadoras de serviço por profissionais liberais.

Vários dispositivos estipulam limitações contratuais que protegem o trabalhador, como a vedação de sua utilização, pela empresa contratante, em atividades diversas das estipuladas em contrato com a empresa prestadora de serviços.

O objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Uma das situações que muito nos preocupou foi a possibilidade de um trabalhador continuar prestando serviços a uma empresa contratante, ainda que se sucedam várias empresas prestadoras de serviço. Optamos por abordar o tema no art. 5º, permitindo a continuidade do trabalho para a mesma empresa contratante.

A empresa contratante é diretamente responsável pelas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho.

Além disso, caso seja necessário treinamento específico para a realização do trabalho, a empresa contratante pode exigir da prestadora o certificado de capacitação do trabalhador ou pode fornecer o treinamento adequado.

Uma das maiores críticas que se faz à terceirização é a precarização das relações de trabalho dela decorrentes, apresentando altos índices de acidentes do trabalho. Atribuir a responsabilidade à contratante por esse aspecto ligado às condições de trabalho representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.

É prevista a responsabilidade subsidiária da contratante quanto às obrigações trabalhistas, sendo-lhe assegurado, obviamente, o direito de ação regressiva contra a prestadora de serviços / devedora.

O projeto inova ao assegurar mediante a ação regressiva, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador.

Há, ainda, previsão de responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços que subcontratar outra empresa.

No caso de contratação com a Administração Pública, o projeto remete à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que *“regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”*.

Isso significa que a Administração Pública é solidariamente responsável quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas.

O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado e o prazo para a sua realização. Deve, além disso, prever a apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, o que possibilitará a fiscalização por parte da empresa contratante.

Outro aspecto relevante da proposição é que o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

São excluídas da aplicação da lei as atividades de empregado doméstico, e ainda as atividades de vigilância e transporte de valores, que já possuem legislação específica.

É estabelecida multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado em caso de descumprimento da norma.

É concedida anistia aos débitos, penalidades e multas impostas com base em normas não compatíveis com a lei.

A proposição concede prazo de cento e vinte dias para a adequação dos contratos vigentes aos termos da nova lei, sendo que a vigência ocorrerá trinta dias após a publicação.

Tal prazo, acreditamos, é suficiente para que as partes interessadas tenham ciência das alterações e adequem seus contratos.

Destacamos, ainda, que a proposição é fruto de discussão com vários segmentos da sociedade. Tal discussão não está encerrada. Deve, outrossim, ser ampliada, a fim de aprimorar o texto da norma. Colocamo-nos, desde já, à disposição daqueles que queiram contribuir para a regulação dessa matéria, tão relevante para as relações de trabalho no Brasil.

Por considerarmos de alta relevância a regulamentação da terceirização, rogamos aos nobres Colegas pela aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2004.

Deputado Sandro Mabel

REFERÊNCIAS

Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

Eletrônicas

CALEIRO, João Pedro. **6 professores e a Lei da Terceirização – contra e a favor** - <http://exame.abril.com.br> – acessado em 16/08/2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Debata do Projeto de Lei nº 4.330, de 2004, sobre a regulamentação de serviços terceirizados** - <http://www.camara.leg.br> – acessado em 16/08/2016.

DUARTE, José Augusto. **Terceirização – Regular é uma necessidade** - <http://drjoseaugustoduarte.jusbrasil.com.br> – acessado em 09/08/2016.

FRANÇA, Álvaro Sólón. **Projeto de Terceirização: Dignidade não se terceiriza** - <http://www.anfip.org.br> – acessado em 16/08/2016.

GUTIERREZ, Felipe. **Número de terceirizados cresce mesmo sem lei específica sobre a prática** - <http://classificados.folha.uol.com.br> – acessado em 16/08/2016.

JUNIOR, Alcídio Soares. **A terceirização e o enfoque em seus conceitos** – www.jus.com.br – acessado em 26/07/2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento** - <https://blogdaboitempo.com.br> – acessado em 26/07/2016.

MATSUKI, Edgar. **PL 4330/04: entenda o que diz o projeto de lei sobre terceirização de trabalhadores** – www.ebc.com.br – acessado em 11/08/2016.

Não ao PL 4330/04! - <http://www.spbancarios.com.br> – acessado em 11/08/2016.

PENA, Rodolfo Alves. **Terceirização e Trabalho** – www.brasilecola.uol.com.br – acessado em 26/07/2016.

Súmula 331, do TST - www.tst.jus.br/sumulas - acessado em 26/07/2016.

TEIXEIRA, Maíra. **Veja como a lei da terceirização vai mudar a vida do trabalhador** - <http://economia.ig.com.br> – acessado em 24/08/2016.