



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

JULIANA LETICIA MARQUES DOS SANTOS

**ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO**

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

ASSIS

2015

JULIANA LETICIA MARQUES DOS SANTOS

**ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação.

Orientanda: Juliana Letícia Marques dos Santos. **Orientador:** Professora Mestre Lenise Antunes Dias.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

Assis

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

SANTOS, Juliana Letícia Marques. Aspectos Legais da Terceirização nas Relações de Trabalho/Juliana Letícia Marques dos Santos. Fundação Educacional do Município de Assis FEMA - Assis, 2015.

páginas.

Orientador: Lenise Antunes Dias.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Aspectos Legais da Terceirização nas Relações de Trabalho.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

JULIANA LETICIA MARQUES DOS SANTOS

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

Orientador: Ms. Lenise Antunes Dias

Analisador (a): _____

**Assis
2015**

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha família, o meu bem maior, aos que sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado dando todo apoio e estrutura. Por vocês, eu acreditei que ainda seria possível lutar pelo o que eu quero e realizar meu grande sonho.

Agradecimentos

Primeiramente a Deus por me capacitar e dar forças quando o desânimo começou a bater. Aos meus familiares que me ajudaram e apoiaram a todo o momento, me fazendo acreditar. Em especial aos meus PAIS, Gilberto e Dolores, por serem exemplos de pessoas e prova que Deus coloca anjos na Terra para cuidar da gente. Especialmente também, ao meu marido Wagner, que confiou em mim, mais do que eu mesma, e me fez ver que é possível transformar sonhos em objetivos, e melhor que isso, alcançá-los. Por último, mas não menos importante, minha filha Bianca que é minha força e o maior motivo que me faz lutar a cada dia para ser melhor. Vocês são meu porto seguro.

Quero agradecer minha orientadora Lenise, por toda base que me forneceu, pela atenção, carinho e dedicação. A todos do corpo docente do curso de Direito da FEMA, pela bagagem que tem proporcionado nesses anos do curso. Aos meus amigos e amigas da faculdade por serem os melhores companheiros, espero levá-los por toda a vida. Aos amigos e colegas de estagio do setor jurídico da Prefeitura Municipal de Assis. E todos que por um momento torceram pelo meu sucesso. Meu muito obrigada, por tudo.

**“Tudo que um sonho precisa para ser realizado, é
alguém que acredite nele”.**

Roberto Shinyashiki.

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido no intuito de estudar e esclarecer o instituto da Terceirização e o direito do Trabalho, suas normas, súmulas e em especial, o projeto de lei 4.330/04. O objetivo não foi o aprofundamento do tema acerca da administração pública, cooperativas, direito comerciais e muitas outras que envolvem o tema. O foco é o projeto de lei que visa melhorar e regulamentar a terceirização no Brasil. Analisando todos os pontos espera-se que com a aprovação da presente proposta de lei, será possível um leque maior de empresas e cargos disponíveis para os trabalhadores terceirizados, pois o mesmo defende a terceirização para atividade-meio e atividade-fim.

Palavras-chaves: Terceirização; Lei 4.330/2004.

ABSTRACT

This work was developed in order to study and clarify the Institute of Outsourcing and the right of labor, its rules, precedents and in particular the law 4.330 / 04. The purpose was not the issue of deepening about government, cooperatives, commercial law, and many others that involve outsourcing the subject. The focus is the law that aims to improve and regulate the outsourcing in Brazil. Analyzing all the points it is expected that with the adoption of this law, a range larger companies and positions available for the outsourced workers, because it defends outsourcing to activity-middle and end activity will be possible.

key-words: outsourcing; law 4.330/04.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	11
2 – DATERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	12
2.1. Conceito.....	12
2.2. Histórico.....	13
2.3. Natureza Jurídica.....	14
2.4. Classificação.....	15
3 – DA REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA TERCEIRIZAÇÃO.....	16
3.1. Legislação cabível.....	16
3.2 Súmulas do TST.....	17
3.3 Projeto de Lei nº 4.330/2004.....	19
3.3.1 Pontos polêmicos do projeto.....	19
4 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO AO PL 4.330/04 NA VISÃO DE ESPECIALISTAS.....	21
5 – CONCLUSÃO.....	27
ANEXO.....	29
REFERÊNCIAS.....	34

1 - Introdução

O objetivo desta monografia é estudar os aspectos da terceirização de modo geral, analisando vários assuntos sobre o tema.

No próximo capítulo aborda-se descrições que tratam sobre o conceito da terceirização, o histórico, suas classificações e natureza jurídica. Após, é possível encontrar toda a regulamentação legal da terceirização, entre Súmulas, leis e o ponto principal desse trabalho de conclusão de curso que é o projeto de Lei 4.330/2004.

Esse Projeto Lei vem trazer uma regulamentação mais moderna para a Terceirização, abordando fatos que até então não possuía norma. O ponto principal da nova proposta é a possibilidade de terceirizar a atividade-fim, não mais somente atividade-meio que é a que era permitida com a Súmula 331 do TST. Outro ponto importante é a obrigação da empresa tomadora de serviço fiscalizar a empresa prestadora para que se esta não cumprir suas obrigações, fica a cargo da tomadora responder e regularizar os encargos e direitos dos trabalhadores.

Pesquisa-se também os pontos que estão causando algumas polêmicas dentro do projeto de lei e por fim, na visão de entendidos e estudiosos do assunto as vantagens, desvantagens para empregados e empregadores.

2. Da Terceirização no Brasil

2.1. Conceito

O objetivo da presente monografia é estudar os aspectos legais da terceirização nas relações trabalhistas. Portanto, é necessário abordar conceitos básicos sobre o assunto. Este capítulo tem como finalidade trazer conceitos, classificações e a natureza jurídica da terceirização em seu aspecto geral.

Por definição de Martins (2014, p. 10), a terceirização consiste “na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”. Ou seja, a empresa pode escolher contratar um terceiro para realizar algumas atividades dentro de sua empresa com objetivo de dinamizar sua produção. A contratação pode ser sobre a produção de bens como serviços (de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários).

Pamplona (2002, p.36) conceitua a terceirização como sendo a “transferência do segmento ou segmentos do processo de produção da empresa para outros de menor envergadura, porém de maior especialização na atividade transferida”. Este conceito fala sobre a possibilidade de transferir certos segmentos para empresas que possam ter mais habilidades para realizar certo processo.

A terceirização pode ser considerada uma forma de parceria onde existe uma ajuda mútua que vai agregar à atividade fim de uma empresa. O principal objetivo não é apenas a redução de custos, mas também a agilidade, competitividade e flexibilidade. Com a terceirização existe a possibilidade dos custos fixos tornarem-se variáveis possibilitando melhor aproveitamento do processo produtivo. Esta ligada à qualidade dos serviços para coloca-la no mercado.

Para Delgado (2002, p.417) a terceirização pode ser conceituada da seguinte forma: “Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente.” Essa conceituação já há muito tempo é utilizada por todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país. Por esta razão, a terceirização tem sido utilizada em larga escala por empresas de todos os ramos produtivos, como prática gerencial que permite à empresa delegar atividades e reduzir custos, ao transferir parte do processo gerencial da empresa, em vários setores, para empregados de

outras empresas que são contratadas apenas para a prestação de um serviço específico.

Sendo assim, de uma forma mais simples, é possível definir a terceirização como um processo pelo qual a empresa deixa de executar uma ou mais etapas que seriam realizadas por seus empregados contratados, transferindo para outra empresa.

2.2. Histórico

O termo Terceirização é uma adaptação da palavra inglesa *outsourcing*, que em sua tradução literal significa fornecimento vindo de fora, e do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas, o intermediário.

Historiadores e administradores acreditam que seu início provavelmente aconteceu no período da Segunda Guerra Mundial, onde empresas que fabricavam armas estavam sobrecarregadas não conseguiam abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção, perceberam que poderiam delegar alguns serviços a terceiros para dar suporte ao aumento da produção. Isso demonstrou que a concentração das industriais deveria estar voltada à produção, e as atividades de suporte poderiam ser transferidas para terceiros, o que gerou um maior número de empregados na época.

Por volta de 1950, empresas multinacionais traziam para o Brasil a ideia da terceirização, sendo o maior exemplo, as empresas automobilísticas, contratando a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel. Este novo método, chamado por muitos como toyotismo (uma referência à empresa japonesa Toyota), utiliza menos esforço humano, menos espaço físico, menos investimentos em ferramentas e menos tempo de engenharia para desenvolver o produto. Este jeito novo permite variar a produção de uma hora para outra, atendendo às constantes exigências de mudança do mercado consumidor e das mudanças aceleradas nas formas e técnicas de produção e de trabalho. As grandes empresas começaram a repassar para as pequenas e médias empresas subcontratadas certo número de atividades, tais como concepção de produtos, pesquisa e desenvolvimento, produção de componentes, segurança, alimentação e limpeza. Isso passou a ser conhecido como terceirização.

As empresas que têm por atividade limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização de serviços no Brasil, pois existem desde, aproximadamente, 1967. Já em 1973, havia mais de 50.000 trabalhadores nas condições de terceirizados na cidade de São Paulo, as empresas queriam mão de obra mais barata sem precisar burlar as legislações trabalhistas, por esse motivo em janeiro de 1974 surge a primeira norma que efetivamente tratou de terceirização, a Lei nº. 6.019/74 regulando a prática do trabalho temporário.

Os bancos também começaram a aderir a esse tipo de contratação, com o objetivo de ter trabalhadores que ficassem oito horas diárias e não as seis horas do bancário. Com isso, para tratar da segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a exploração de serviços de vigilância e de transporte de valores no setor financeiro, surge a Lei nº. 7.102/83.

Com a Lei nº. 6.019/74 e a Lei nº. 7.102/83 a relação de trabalho passa a ser triangular (empregado, empregador e tomador de serviço) e não mais somente bilateral (empregado e empregador). A terceirização vem crescendo largamente e sendo muito utilizada no mundo moderno, em especial na Europa, no Brasil ainda é considerada recente, mas também esta tendo um aumento isso mostra que estamos saindo da era industrial e passando para era dos serviços.

2.3. Natureza Jurídica

No Brasil o instituto da terceirização encontra-se regido em parte pelo direito civil, comercial, administrativo e do trabalho, na prática as empresas utilizam-se de várias formas de contratos.

Na terceirização temos três tipos de relações jurídicas a primeira sendo a relação entre empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora – relação jurídica de ordem civil – a segunda envolvendo o trabalhador e empresa prestadora – relação de emprego – e a terceira relação de trabalho que surge do envolvimento entre trabalhador e empresa tomadora.

Sendo assim é possível falar que a terceirização tem natureza jurídica contratual, pois existe um acordo de vontade das partes celebrado entre duas empresas.

2.4 Classificação

Embasado nos estudos de Martins(2014, p.13) podemos classificar a terceirização em estágios, sendo inicial, intermediário e avançado.

- a) No estágio inicial, a empresa repassa as atividades que não são consideradas preponderantes ou extremamente necessárias, como, restaurantes, limpeza e conservação, vigilância entre outras;
- b) A intermediária é quando as atividades que são terceirizadas são mais ligadas indiretamente á atividade principal da empresa.
- c) O estágio avançado é aquele que esta diretamente ligado à atividade da empresa, como gestão de fornecedores, fornecimento de produtos, sendo esse a terceirização na atividade-fim da empresa.

Existe também a terceirização externa, que a empresa repassa certas etapas de produção, que são feitas fora da empresa, e a terceirização interna, a empresa repassa para terceiros atividades de produção, mas os terceirizados trabalham dentro da própria terceirizante.

Já a Desembargadora Vólia Bomfim(2008, p.496), classifica a terceirização da seguinte forma:

- a) Terceirização Permanente ou Temporária é aquela contratada para atender certa demanda eventual da empresa, por curto período de tempo, já a permanente é a que pode ser contratada por um período contínuo, atendendo as necessidades permanentes da empresa.
- b) Terceirização de atividade-fim são tarefas empresariais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial, os serviços se inserem na atividade-fim; e Terceirização de atividade-meio são atividades periféricas que não se inserem, como exemplo transporte, conservação, custódia e outras.
- c) Terceirização voluntária ou obrigatória: obrigatória é a que a lei impõe e a voluntária que o empresário escolhe.

3. Da regulamentação legal da terceirização.

O objetivo deste capítulo é trazer fundamentações legais para a terceirização; leis, decretos, súmulas e o projeto de lei 4.330/2004.

3.1 Legislação e Decretos

Como já foi dito anteriormente, a terceirização teve seu provável início em meados dos anos 50, quando começaram a surgir algumas leis ou decretos que faziam menções ao que hoje podemos chamar de prestação de serviços por empresas terceirizadas. Em 1964 no artigo 17 da lei 4.594, fala que as seguradoras não poderiam fazer venda dos seguros diretamente ao segurado, que este serviço deveria ser realizado por um corretor autônomo ou uma corretora.

Aos bancos, foi dado o direito de dispor dos serviços de segurança prestados por particulares, de acordo com o decreto nº. 1.212 e 1.216 de 1996, gerando então prestação de serviços por empresas de segurança bancária. Em 1969 o decreto 1.034, tratava de regras para o funcionamento de agências bancárias, dando a entender a possibilidade de contratar terceiros para vigilância ostensiva, desde que estes sem antecedentes criminais, mediante comprovação da Polícia Federal. No artigo 4º da mesma norma era mais claro, falando diretamente sobre admitir ou contratar por intermédio de empresas especializadas em vigilância. O decreto 62.756/1968 colocou regras no funcionamento das agências de mão de obra, se referindo que a partir daquele momento a contratação de funcionários por meio de agências era considerada lícito.

Em meados dos anos 70 surge a primeira norma que efetivamente falava da terceirização (embora não com esse nome), que regulou a prática do trabalho temporário. O projeto de Lei nº. 1.347, que após se transformou na Lei nº 6.019/74, foi uma iniciativa do Deputado João Alves, que defendia a criação de regras para assegurar direitos a esse novo modelo de trabalho, que estava surgindo e crescendo no Brasil; a justificativa do projeto inicial, publicada no Diário do Congresso Nacional, no dia 30 de junho de 1973, mostra que:

“O contingente de trabalhadores é representado, por exemplo, por estudantes que não dispõem de um tempo integral para um emprego regular; por donas-de-casa que, apenas em certas horas, ou em dias da semana,

possa se dedicar a um trabalho para o tenham interesse e qualificação, sem prejuízos para os seus encargos domésticos; para os jovens em idade de serviço militar que encontram dificuldades de emprego. Serve também para aqueles trabalhadores que não se definiram ainda por uma profissão e por outro aspecto, não se deixam de atender aqueles que, apesar de já empregados desejam, com um trabalho suplementar, aumentar seus rendimentos” (MARTINS, 2014, p.3)

Com isso João Alves, fala da importância da terceirização para varias pessoas de diversas áreas e idade, o quanto esse novo método de trabalho poderia ajudar as pessoas que tem interesse em trabalhar, mas não tem muito tempo, ou que ainda não conhecem muito bem certa profissão e gostaria de conhecê-la ou até mesmo uma forma de ajudar no orçamento familiar aumenta as possibilidades de recebimentos.

3.2 Súmulas do TST

Analisando o tema, Terceirização, percebe-se que passa por vários aspectos e mesmo não estando ligados diretamente ao Direito do Trabalho é necessário estudar para que o assunto possa ser bem entendido. É possível verificar a evolução das jurisprudências sobre o assunto, pois o Tribunal Superior do Trabalho se preocupou com a terceirização de serviços e com as fraudes que poderiam ocorrer com os direitos trabalhistas.

Se mostrando preocupado em coibir fraudes que estavam ocorrendo no setor bancário, foi formulada a súmula 239 do TST, dizendo que é bancário empregado de empresa de processamento de dados que presta serviços para bancos. Esses trabalhadores são bancários. A súmula 256 do TST foi a que mais combateu a contratação de terceiros, nos casos de trabalho temporários e de serviços de vigilância, previstos na Lei nº. 6.019/74, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, destoando a súmula anterior, surge a súmula 257, admite a terceirização de vigilantes, esta fala que o vigilante neste caso não é bancário. Esta sumula tem como base a Lei 7.102/83 que permite a contratação de serviços de vigilância ou transporte de valores.

Para revisar a sumula 256 surge a súmula 331 do TST, admitindo situações que não existiam anteriormente; esta súmula foi aprovada em 17 de dezembro de 1993 e

publicada no Diário da Justiça da União no dia 21 de dezembro de 1993. Tem a seguinte redação;

I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974).

II. A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade – meio do tomador dos serviços, desde que inexistam a pessoalidade e a subordinação direta.

IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/93). (Alterado pela Res. N. 96, de 11.9.2000, DJ 29.9.2000).

Martins conclui que o texto da súmula 331, ficaria melhor se juntasse o I e o III, com ressalvas para as atividades das empresas de trabalho temporário e de vigilância, de conservação e limpeza e também de serviços especializados ligados a atividade-meio, não existindo a pessoalidade e a subordinação direta. Afirma também que a terceirização preferencialmente deva ser feita por empresas realmente especializadas e idôneas, inclusive financeiramente, uma forma para melhorar a idoneidade de uma empresa é estabelecer um capital mínimo.

Com tantas informações percebemos que existem varias orientações a serem analisadas, não podendo afirmar algo tendo como base apenas uma delas, é necessário verificar orientações de varias súmulas do TST que representam posicionamentos de jurisprudências, não bastando simplesmente ler os textos dos verbetes, mas também leis que deram origem, comparando com o ordenamento jurídico e analisando todos os precedentes, podendo assim chegar a uma conclusão mais concreta.

3.3 Projeto de Lei nº. 4.330/2004

Atualmente a súmula 331 é um dos principais elementos normativos do instituto da terceirização trabalhista, ela determina que a terceirização no Brasil só deva ser dirigida a atividades-meio. Já o projeto de lei 4.330, que tramita na Câmara há mais de 10 anos e esta sendo discutida por deputados e representantes das centrais sindicais e dos sindicatos desde 2011, prevê contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, se a contratada estiver focada em uma atividade específica.

A justificativa para que o projeto de lei se torne uma lei vigente é que nos últimos 20 anos aconteceu uma grande e profunda revolução na organização da produção e reformulações na organização do trabalho, que no Brasil a legislação foi atropelada pela realidade. Este projeto vem excluir dispositivos que travam o trabalho temporário, propõe a regulamentação do contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes. São também estabelecidos requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço, garantindo o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Empresários defendem que tal legislação promoverá maior formalização e mais empregos, já os representantes dos trabalhadores acreditam que se esta Lei entrar em vigor pode provocar precarização do mercado de trabalho. A lei está em anexo.

3.3.1 Pontos polêmicos do projeto.

Esta proposta envolve quatro pontos que podem ser considerados polêmicos;

1. A abrangência das terceirizações, tanto para atividades-meio como também para atividades-fim – a proposta permite que qualquer atividade de uma empresa possa ser terceirizada, desde que a empresa contratada seja focada ou especializada em uma atividade específica, o maior objetivo é evitar que a empresa funcione somente como intermediadora de mão de obra. A empresa contratada devera ter foco único em um serviço específico para o qual for contratada. É possível que a empresa tenha mais de um objeto, desde que a atividade recaia na mesma área de especialização.

2. Obrigações trabalhistas serem de responsabilidade somente das empresas terceirizadas – o empregado terceirizado poderá cobrar o pagamento dos direitos da empresa tomadora de serviços quando a contratada não cumprir com as obrigações trabalhistas, após ter respondido na justiça, ou seja, a empresa que contrata o serviço é acionada na justiça somente depois que forem esgotados os bens da firma terceirizada. Também quando a empresa contratante não fiscalizar mensalmente o pagamento das verbas devidas, a empresa contratante pode ser acionada pelo trabalhador terceirizado quando a mesma não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada.
3. A representatividade sindical – o terceirizado será representado pelo sindicato dos empregados da empresa contratante quando a terceirização for entre empresas com a mesma atividade econômica. Os empregados terceirizados são regidos pelas convenções ou acordos trabalhistas feitos entre a contratada e o sindicato dos terceirizados.
4. A terceirização no serviço público – o texto somente não se aplica à administração pública direta, autarquias e fundações.

Importante deixar claro que os idealizadores desde projeto colocam que a proposição é fruto de discussão com vários segmentos da sociedade, não estando essa discussão encerrada, devendo ser ampliada no sentido de aprimorar ainda mais o texto da norma.

4. Vantagens e Desvantagens da Terceirização quanto ao PL 4.330/04 na visão de especialistas.

O objetivo deste capítulo é levantar alguns posicionamentos sobre as vantagens e desvantagens do novo projeto PL 4330.

O juiz Jorge Luiz Souto Maior entende 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 á presente situação acabaria ocorrendo.”

Iniciando seu artigo com um desabafo, fala sobre as diversas vezes que já se manifestou sobre a terceirização até mesmo quando a sumula 331 foi criada, o juiz aparentemente é contra por acreditar que a terceirização não pode ser considerada um avanço para os trabalhadores, teme que isso estivesse mascarado e que logo se mostraria contrario as leis que protegem os trabalhadores. Acredita também que a sumula 331, que foi criada para limitar a terceirização, permitia que isso acontecesse sendo uma discriminação para milhões de brasileiros.

Para ele a evidente fragilidade entre “terceirização licita” e “terceirização ilícita”, pautada pela atividade-meio e atividade-fim, seria logo reivindicada pelas empresas pedindo sua ampliação, porém muito do que esta sendo dito como horrores do projeto 4.330 (baixos salários, direitos desrespeitados, alto índice de acidentes do trabalho, discriminação, assédio e invisibilidade), para Jorge já é um fato desde a aprovação da Súmula 331 do TST.

Segundo Jorge, com a desculpa de que a terceirização é técnica moderna do processo produtivo, o que nada mais é, que a já existente desde a revolução industrial, intermediação de mão-de-obra. Mas no fim acabam por reduzir direitos dos trabalhadores. Por fim, para facilitar o entendimento, Solto Maior esquematiza o que pra ele é a verdadeira intenção do projeto 4.330;

- 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 auto-estima;
- 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.

Tudo isso somado, faz prever um cenário de importantes perdas e grandes sofrimentos para a classe trabalhadora com a aprovação do PL 4.330.

Para Silvana Abramo, diretora da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), o PL 4330/2004, significa grave retrocesso nas relações sociais e trabalhistas e tem conseqüências para toda a sociedade, pois a Constituição Federal fixa alguns valores supremos, como o exercício dos direitos sociais e onde se refere também aos direitos trabalhistas. Existem regras nas relações de trabalho, (art. 7º – relação de emprego protegida) uma delas é a contratação direta entre o empresário e o trabalhador, com base em artigos da CLT. A mesma Constituição proíbe o retrocesso, ou seja, a diminuição de direitos sejam eles individuais ou coletivos que já foram alcançados.

Segundo ela, a terceirização é utilizada para aumentar os lucros das empresas reduzindo custos com os trabalhadores, o projeto de lei 4.330 acaba com a separação entre atividade-meio e atividade-fim, atingindo qualquer tipo de serviço, desta forma, o empregado pode trabalhar por anos em uma empresa com contratos curtos com empresas prestadoras, colocando em situações inseguras. O mercado de trabalho, no Brasil, nos últimos 12 anos teve uma elevação das taxas de

rotatividade. Isto significa uma deterioração das condições de trabalho, ou seja, as empresas procuram alcançar ritmos intensos de produtividade por meio da intensificação dos ritmos e do conseqüente manejo degradante da força de trabalho. As empresas contratam, intensificam os trabalhos e quando, devido a pressão, os empregados não estão mais respondendo suas expectativas, elas demitem, isso ocorre com mais frequência nas atividades de baixa qualificação, como na área de prestação de serviços, por exemplo. Isso compromete os direitos já constituídos na Constituição de 88, não compatibilizando nem com os princípios da mesma.

Acredita que não seja possível admitir que trabalhadores que atuam em um mesmo seguimento trabalhando lado a lado, possam receber remuneração diferenciada, e é isso que acontece com empresas que tem trabalhadores contratados diretos e por intermédio de empresas terceirizadas, com a diminuição dos salários diminui também as arrecadação da previdência social e a capacidade de compra, afetando não só os trabalhadores, mas também o mercado interno desfavorecendo economia do país. A autorização do trabalho terceirizado acaba com a estrutura sindical dos trabalhadores, limitando o poder de quem luta pelas classes que fazem parte de seus sindicatos.

Por fim, a seu ver, as empresas terceirizadoras de serviços são as maiores responsáveis por trabalhos degradantes e até mesmo trabalho escravo e trabalho infantil, neste consenso, os juízes do trabalho não aceitam a redução dos direitos dos trabalhadores e estão lutando contra a aprovação da lei 4.330.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado, em seu pronunciamento durante a comissão geral da câmara dos deputados em Brasília, Delgado declarou que 73% da frente trabalhista são contrários a aprovação da PL 4.330, pois o projeto generaliza a terceirização, que seu papel deveria ser regular e estreitar o foco da terceirização, que o mesmo deveria restringir o alcance, porem vai à linha de universalizar causando um grande prejuízo social.

Para ele, caso o projeto seja aceito, será inevitável o rebaixamento da renda dos trabalhadores, causando piores nas condições de saúde, provocando redução do PIB e em conseqüência a redução do consumo das famílias trabalhadoras.

O ex-ministro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzinato, defendeu o projeto que amplia a terceirização, considerou a proposta "um passo para modernizar a legislação". Comparou a resistência à terceirização à criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) no passado. "Houve muita resistência, mas todos viram que foi uma coisa boa para o trabalhador e também modernizou a lei".

Segundo ele, a terceirização é "um fenômeno da economia mundial, não uma invenção maligna de um brasileiro perverso", e por isso seria preciso aceitar a mudança. "Aceitá-la significa aumento da produtividade, redução de custos e qualificação dos serviços", afirmou. Pazzianotto procurou separar os efeitos da terceirização no crescimento no emprego ou no aumento do desemprego. "O que garante condição de vida ao empregado é a situação da economia. Se está em crise, como hoje, todos os trabalhadores serão atingidos." Acredita que a terceirização é algo que acontece no mundo, uma modernização necessária para evolução do país.

Avaliou que nenhum empresário vai terceirizar atividades estratégicas e ainda será o maior "fiscal" da empresa terceirizada da qual utilizar os serviços. "A responsabilidade do tomador é solidária à do fornecedor de mão de obra. Por isso, o tomador será o maior fiscal desse fornecedor para não ser penalizado", avaliou o ex-ministro do Trabalho. Ou seja, será de responsabilidade da empresa tomadora, fiscalizar os pagamentos dos direitos trabalhistas para confirmar que o empregado estará recebendo todos os seus direitos garantidos em lei

Pazzianotto é um dos criadores do seguro-desemprego durante a elaboração do Plano Cruzado, defendeu os argumentos na proposta de mudar as regras diante das suspeitas de fraudes para receber o benefício. Segundo ele, o seguro-desemprego é pago com recursos do Tesouro e, por isso, "quem paga tem o direito de opinar a respeito do destino do dinheiro".

Segundo Pazzianotto, a discussão do projeto de lei fez elevar as críticas vindas de setores do sindicalismo, vista por eles como instrumento da "precarização" das condições de trabalho. Porém trata-se, do oposto. Pois é a falta de uma regulação moderna desse tipo de contrato trabalhista que abre espaço para o mau empregador

explorar a força de trabalho de quem necessita de emprego. Em alguns países importantes não há legislação trabalhista, por exemplo. Vale o acordo entre as partes. A Lei da Terceirização vem colocar ordem num mercado que existe há muito tempo, uma delas é que a empresa contratante não só é obrigada a fiscalizar a contratada, como também se torna responsável perante a Justiça trabalhista pelos direitos dos contratados.

Arthur Maia defendeu a aprovação do Projeto de Lei 4.330. Segundo ele é de muita importância para todo o setor produtivo no Brasil e para todos os trabalhadores, em relação a súmula 331 do TST, criticou pois proíbe a contratação para atividade-fim das empresas, sem ao menos definir o que pode ser atividade-meio e atividade-fim. O novo projeto admite apenas a contratação por empresas especializadas e os serviços devem ser determinados e específicos, não estando permitindo empresas que oferecem seus serviços a contratantes apenas como intermediação de mão-de-obra. Esta lei protege mais de 12 milhões de trabalhadores terceirizados que hoje não possuem nenhuma proteção. Como exemplo, protege empregados envolvidos na execução de serviços terceirizados, estabelecendo que a empresa contratante tem o dever de fiscalizar a empresa contratada para que a mesma cumpra com todos os deveres trabalhistas, além disso se a contratante não fiscalizar a contrata e a mesma não cumprir com suas obrigações a empresa contratante devera cumpri-las.

A lei possui 19 artigos que são totalmente favoráveis ao trabalhador, sendo assim, no caso da lei ser aprovada, não procede o argumento de que precarizará a contratação de serviços terceirizados, não sendo nenhum direito trabalhista revogado. O maior problema para os sindicatos é que temem uma eventual fragmentação das bases sindicais e perda da arrecadação sindical.

O Deputado Laércio Oliveira também salienta a importância desse projeto sendo um marco regulatório da terceirização no Brasil, trazendo segurança jurídica para o empresário e principalmente para o trabalhador terceirizado. Ressalta que o PL fomenta um cenário de concorrência ética e licita, prevendo a obrigação da empresa contratada ter capital social integralizado, compatível e oferecer reais garantias para cumprimento com as obrigações contratuais.

Concluem que o maior prejudicado com a falta de regulamentação é o trabalhador, que sempre sofreu com empresas irresponsáveis que se aproveitavam da situação.

A presidente do Comitê de Trade Marketing da AMPRO, Ana Paula Andrade, afirma que a votação do PL deve definir o futuro de centenas de profissionais que atuam nas funções de promotores e demonstradores no país, segundo ela a aprovação do Projeto de Lei 4330/2004, pela Câmara dos Deputados é uma demonstração de sanidade e evolução dos nossos poderes regulatórios e que ficam confiantes de que o restante da tramitação será favorável. Desde 2013, o Comitê de Trade Marketing da AMPRO tem se movimentado para a realização de reuniões com supermercadistas, indústrias, agências de merchandising, Associação Comercial, com a Superintendência Regional do Trabalho e emprego em Minas Gerais, também encontros com diversos advogados, associações e sindicatos para explicitar os danos econômicos e sociais decorrentes de uma possível decisão contra a terceirização de promotores e demonstradores e posicionar-se favorável ao projeto.

O principal objetivo durante todo este tempo foi participar ativamente e prover o STF de informações suficientes para que haja o reconhecimento do trabalho das agências de trade marketing, sua dinâmica e obrigações versus outros segmentos da economia que efetivamente promovem abusos e a precarização da relação na terceirização de funcionários. A raiz da discussão e motivação do Comitê de Trade Marketing da Ampro em apoiar este movimento é proteger o setor e, principalmente, o trabalhador e manter os 300 mil postos de trabalho em pontos de venda hoje estimados, além dos profissionais que atuam dentro das agências que fornecem os serviços de trade. Uma possível não aprovação geraria o desemprego, visto que a indústria e o varejo não poderiam absorver todas estas pessoas, além da queda de arrecadação fiscal (municipal e federal), queda da remuneração média dos profissionais e de oportunidades de carreira.

5. Conclusão

Diante o exposto, não é possível negar que a terceirização vem ser uma forma de modernização dentro das relações trabalhistas. Sendo necessário enxergar essa realidade para que possa haver evolução e desenvolvimento no país, no caso de não dar sequência a essa evolução, o Brasil estará indo contra outros países que até então eram considerados subdesenvolvidos, mas que escolheram pelo apoio a evolução e legalização da terceirização. Entretanto todo e qualquer tipo de abuso deve ser observado e as fraudes não podem de forma alguma ser toleradas. A própria jurisprudência inclina-se a coibir os abusos cometidos, podendo ate ser aplicada a teoria do abuso de direito, por exemplo, nos casos em que sócios, constituem empresas distintas apenas para não pagar certos direitos trabalhistas. empresário, por sua vez, deve focar não somente nos custos que serão menores, mas também na qualidade do serviço e com a segurança da relação jurídica, para evitar futuros problemas trabalhistas. Certos cuidados são de extrema importância por conta da empresa tomadora de serviço, como somente cumprir com suas obrigações em relação ao pagamento, se a empresa terceirizada confirmar mediante fiscalização da tomadora, que estão sendo pagos todos os encargos e direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, pois é a idoneidade da empresa prestadora de serviços que acaba com os indícios de fraude no setor.

O TST esta sempre observando a dinâmica da relação trabalhista e à modernidade das relações empresariais que atingem o mundo atualmente, o que não se permite é a exploração do homem pelo próprio homem, com a intenção de fraudar direitos desse trabalhador. A terceirização não é a única alternativa frente a globalização, das inovações tecnológicas e outras circunstancias que causam desemprego, ela é sim uma hipótese para tentar diminuir a falta de postos de serviço. É preciso lembrar a citação de Rafael Caldera; o direito do trabalho não pode ser inimigo do progresso porque é fonte e instrumento do progresso. (Caldera, 1985, p. 18).

Em seu livro, Sergio P. Martins, fala que havendo uma lei que tratasse do tema da terceirização, que fosse definida a possibilidade de terceirização na atividade-fim e sobre a responsabilidade solidária ou subsidiaria do tomador dos serviços, e o

projeto de lei 4330/04 fala exatamente sobre isso. No PL é de responsabilidade da empresa tomadora fiscalizar a empresa prestadora , para que esta cumpra com as obrigações em relação aos encargos e aos direitos dos trabalhando, estando ela diretamente ligada ao pagamento desses direitos, podendo ser chamada na justiça para honrar com tais obrigações, caso não faça seu papel de fiscalizador.

Em relação ao projeto de lei 4.330/04, com tantas mudanças profundas nas reformulações da organização do trabalho, é extremamente necessário adotar novas formas de contratação, no mundo existiu uma verdadeira revolução na organização das produções nos últimos 20 anos, ficar parada é perder tempo. Por isso a terceirização precisa mudar e acompanhar essas revoluções, com técnicas de administração de trabalho para seu crescimento satisfatório, observando a necessidade do mercado.

Está clara a necessidade da aprovação dessa lei, para melhor segurar os direitos dos trabalhadores, pois com isso teremos não somente a empresa prestadora de serviços com a responsabilidade sobre seus funcionários, mas também a empresa tomadora, que fica responsável pela fiscalização no pagamento de encargos e direitos dos trabalhadores terceirizados.

ANEXO –**Projeto de LEI 4.330/2004**

(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. 2

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. 3

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. 4 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. 5

§ 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.

REFERÊNCIAS

Bibliográficas

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008.

DE SENA, Adriana Goulart, DELGADO, Gabriela Neves - **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. 1ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito Contemporâneo**. São Paulo, Ltr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Ltr, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PAMPLONA, Rodolfo. **Terceirização e responsabilidade Patrimonial da Administração Pública**. Revista Diálogo Jurídico, nº. 11, Salvador, 2002, p.36

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Enunciado 331, do TST, ame-o, ou deixe-o!**Revista Trabalhista: direito e processo: Brasília, DF, n.4, out./dez. 2002.

ELETRÔNICAS

Artigo: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização e a lógica do mal – acessado 09/08/2015.

Artigos sobre Terceirização –<http://webartigos.com> - acessados em 11/08/2015.

Artigo: Por que dizemos não ao PL 4.330/2004 – <http://blogdaboitempo.com.br> - acessado em 04/08/2015.

Artigo: Dossiê Terceirização – <http://blogdaboitempo.com.br> - acessado em 07/08/2015.

Artigo: Aprovação do PL 4.330/2004 – <http://seac-pr.com.br> - acessado em 12/08/2015.

Artigo: Terceirização – <http://portaldapropaganda.com.br> - acessado em 20/08/2015.