

TERCEIRIZAÇÃO: PROJETO DE LEI 4330¹

Fábio Rodrigues²

SUMÁRIO; 1 INTRODUÇÃO; 2 A TERCEIRIZAÇÃO; 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA; 2.2 CONCEITO; 2.3 NATUREZA JURÍDICA, VANTAGENS E DESVANTAGENS; 3 A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO; 3.1 MARCHANDAGE E A TERCEIRIZAÇÃO 3.2 TERCEIRIZAÇÃO REGULAR E IREGULAR; 3.3 TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES DA SÚMULA 331 TST; 4 PROJETO DE LEI 4330/2004 E O PROJETO DE LEI 1621/2007; 4.1 ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO MEDIANTE PROJETO DE LEI 4330/2004; 4.2 ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO MEDIANTE PROJETO DE LEI 1621/2007; 4.3 DIFERENÇAS ENTRE OS PROJETOS DE LEI 4330/04 E 1621/2007; 4.4 EFEITOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO; 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente artigo é escrito sobre o âmbito da terceirização com enfoque específico na contratação de prestação de serviços terceirizados, na atividade-fim e atividade-meio. Seu objetivo é analisar a regularização da terceirização mediante Projeto de Lei 4330/2004 e 1621/2007, pois ainda falta lei específica que regule a terceirização em nosso país. Metodologicamente o trabalho usa o referencial teórico jus positivista e o método de pesquisa dedutivo. Após breves exposições e análise de dados observam-se as vantagens e desvantagens e natureza jurídica da terceirização e quanto sua forma regular e irregular e as responsabilidades trazidas pela Súmula 331, expondo também uma análise dos projetos de lei que busca a regularização da terceirização perante a lei. Conclui-se que devido à globalização e flexibilização nos contratos de trabalhos por meio da prestação de serviços terceirizados, no Brasil a uma imprescindível necessidade de formalização e regulamentação de uma lei específica para que os empregados terceirizados gozam de direitos e garantias iguais aos contratados pela tomadora e que as empresas possam reduzir seus custos e aumentar a sua competitividade e produtividade no mercado dentro da legalidade. Lembrando que a terceirização é uma tendência atual.

PALAVRAS-CHAVES: Terceirização, Responsabilidades da Súmula 331, Regulamentação do Projeto de Lei 4330/2004.

ABSTRACT: *This article is written on the scope of outsourcing with specific focus on the contracting of outsourced services in the core business and activity-way. Its goal*

¹Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Orientação a cargo do Prof. Ms. Winnicius Pereira de Góes.

² Acadêmico ou Bacharelando do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2012. Fabiorodrigues846@hotmail.com

is to analyze the regulation of outsourcing by Bill 4330/2004 and 1621/2007, it still lacks specific law regulating outsourcing in our country. Methodologically work uses jus theoretical positivism and the deductive research method. After brief presentations and data analysis can observe the advantages and disadvantages and legal nature of outsourcing and as their regular and irregular shape and responsibilities brought by docket 331 and exposes an analysis of the bills seeking the regularization of outsourcing before the law. It was concluded that due to globalization and flexibility in work contracts through the provision of outsourced services in Brazil to an essential need for formalization and regulation of a specific law for the outsourced workers enjoy equal rights and guarantees for contracted by the borrower and that companies can reduce their costs and increase their competitiveness and productivity in the market legally. Recalling that outsourcing is a current trend.

KEY-WORDS: *Outsourcing, Responsibilities docket331, Bill of Regulation 4330/2004.*

1 INTRODUÇÃO

A terceirização na contratação de prestação de serviços é um fato inegável para os dias atuais, pois há uma grande utilização da mão-de-obra terceirizada espalhada entre as empresas pelo mundo buscando acompanhar a globalização e flexibilização nos contratos de trabalho devidos as inovações tecnológicas.

No mercado mundial os negócios estão sofrendo demasiadas mudanças onde tem influenciado significativamente o altíssimo grau de competição entre as organizações por meio dos avanços das tecnologias e a busca da exploração de novos mercados e clientelas, as empresas cada vez mais passa a oferecer uma variedade maior de produtos e serviços baseados na satisfação, desejos e necessidades da sociedade.

No Brasil nota-se que o fenômeno da terceirização passou ganhar maior destaque após a Segunda Guerra Mundial, com as instalações de multinacionais no setor automobilístico por volta da década de 50 do século XX acompanhando o impulso da globalização e flexibilização nos contratos de trabalho.

Entretanto a terceirização tem como objetivo transferir partes de suas atividades para um terceiro, ou seja, intermediário que possa executar parte dos serviços, visando baixar custos e eficiência com a mão-de-obra, diminuindo os encargos trabalhistas e previdenciários, aumentando a produtividade e competitividade no mercado, assim a empresa foca no seu objetivo principal a

atividade-fim e repassa as suas atividades-meio ou secundárias para serem executadas por empresas terceirizadas especializadas.

O objetivo principal a ser analisado é a formalização e regularização da terceirização perante a lei na contratação da prestação de serviços terceirizados na atividade-fim e atividade-meio, pois passou a se intensificar essa forma de contratar sem ter uma lei específica que controle e regule a prestações de serviços terceirizados deixando uma grande lacuna onde muitos de forma fraudulenta e irregular busca obter vantagens em cima do trabalhador que perde suas garantias e direitos baseando apenas na Súmula do TST (Tribunal Superior do Trabalho) onde pode ser considerada a única ferramenta que possibilita regularidade em alguns casos de terceirização.

Tem-se hoje como atividade regular da terceirização somente as atividades-meio definida como prestadora de serviços no Setor de Limpeza, Vigilância ou Locação de serviços que estão autorizadas pelas Leis 6.019/74 e 7.102/83.

Em relação aos contextos apresentados fica delimitadas as responsabilidades da terceirização mais especificamente na prestação de serviços terceirizados, delimitando-se a formalização e regularização da terceirização mediante os projetos de lei em análise como ponto de estudo. Não pretendendo defender o Projeto de Lei 4330/2004 ou o Projeto de Lei 1621/2007, mais sim fazer análise daquele que melhor responder à problemática: Qual o projeto analisado que trará mais benefício para o trabalhador e as empresas após ser regulamentado?

Analisando a questão da pesquisa, observando a importância e relevância do tema para a sociedade e o direito, segue-se o artigo em que a sociedade poderá ser beneficiada e informada por meio das questões analisadas podendo apoiar ou os projetos apresentados para regularização da terceirização. Agora pelo lado do direito segue uma contribuição atual do conhecimento até que seja regulamentada a lei da terceirização.

Metodologicamente o trabalho usa o referencial teórico jus positivista e o método de pesquisa dedutivo.

Assim são lançados três objetivos específicos: no primeiro capítulo verificar as vantagens e desvantagens da terceirização e sua natureza jurídica. No segundo capítulo analisar a terceirização quanto suas formas regular e irregular e as responsabilidades trazidas pela Súmula 331 do TST, já o terceiro capítulo tem como

fundamento fazer uma análise da terceirização mediante Projeto de Lei 4330/2004 e 1621/2007, contrapondo suas diferenças para a regularização das atividades terceirizadas em nosso país.

2 A TERCEIRIZAÇÃO

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Ao descrever sobre relações que envolvem o Direito do Trabalho, não podemos deixar de observar o histórico de seu surgimento, desde a evolução da sociedade e do ramo trabalhista o homem trabalhou em forma de escravatura e servidão sem ter relações consideradas de trabalho e emprego.

Sussekind cita:

Toda energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo, constitui trabalho. Mesmo na mais remota antiguidade, o homem sempre trabalhou: na fase inicial da pré-história, com o objetivo de alimentar-se, defender-se e abrigar-se do frio e das intempéries; no período paleolítico, ele produziu lanças, machados e outros instrumentos, com os quais ampliou sua capacidade de defesa e sua instintiva agressividade. A necessidades de agrupamento impôs a formação de pequenas tribos, que lutavam entre si. A princípio, os prisioneiros eram mortos e comidos; depois, porque a caça, a pesca e, mais tarde, a agricultura abasteciam os componentes dos grupos, os derrotados passavam à condição de escravos para a execução dos serviços mais penosos. Surgia, assim, o trabalho em favor de terceiros, objeto de um ramo do Direito cuja autonomia viria a ocorrer somente na época contemporânea. Mas, no curso da história, essa prestação de serviços tomou diversas formas, gerando importantes instruções jurídicas, com remarcados reflexos econômicos, sociais e políticos. (2010, p.3-4)

O trabalho no principio das Sociedades organizadas em tribos era distribuído para os escravos sendo que estes apenas gozavam do direito de alimentar. (CASTRO, 2000, p.15).

Na Idade Antiga prevalecia o regime de escravidão em que aqueles que perdiam suas batalhas ficavam escravos dos vencedores.

Para Jorge Neto e Cavalcante:

O trabalho, na antiguidade (período que se estendeu desde a invenção da escrita – 4000 a.C. a 3500 a.C. – à queda do Império Romano do Ocidente – 476 d.C. – e início da Idade Media – século V), representava punição, submissão em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados, O trabalho não era dignificante para o homem.

A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso. Ressalte-se que a escravidão não só existiu na Antiguidade, como também esteve presente na Idade Média e Moderna. (2015, p.1)

Na Idade Média era chamado de regime feudal que tinha como característica a concentração de poderes pelos reis, ou chamados senhores feudais, conhecidos como donos das propriedades, neste período surge à crise devido as reivindicações dos servos pedindo melhores condições de vida, em consequência surge os artesões e seus auxiliares que os ajudavam em troca de salários.

Segundo Barros:

A partir do século X, os habitantes dos feudos, impulsionaram por novas necessidades que não podiam ser ali satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias produzidas fora dos limites dessas áreas, em feiras e mercados sediados à margem dos rios, lagos e mares, locais propícios ao intercâmbio de produtos manufaturados ou naturais, inclusive com os próprios feudos, que forneciam viveres às comunidades e em troca recebiam mercadorias e objetos fabricados. Essas comunas eram centros de interesse de artesão e mercadores e evoluíram para as corporações de ofícios. (2013, p.47)

Já na passagem da Idade Média para Idade Moderna adota-se o absolutismo monárquico, dominados pelos reis que foi estes desvinculados pelos burgueses que impulsionaram o mercado capitalista.

Descreve Góes:

Com o surgimento e ascensão da burguesia, resultante da criação e substituição do feudalismo pelo sistema econômico e político liberal (capitalismo), fortalecido pelas Revoluções Industriais sucedidas durante a evolução histórica da humanidade, que influenciaram os modos de gerenciar, organizar e dividir o trabalho, o trabalhador, inicialmente único detentor dos conhecimentos técnicos (trabalho intelectual) e de execução do trabalho (trabalho manual), sucumbe perante a separação do trabalho intelectual e manual perpetrada pelo industrial-capitalista, detentor dos revolucionários meios industriais de produção. (2013, p.17)

Com o início da Revolução Industrial onde surge uma inovação tecnológica substituindo as ferramentas pelos maquinários

Cita Manus:

Após o invento da máquina a vapor e com aquelas importantes alterações aperfeiçoando-a, como referimos, é que se acelera o processo industrial, caracterizando o que se denominou Revolução Industrial. Entenda-se como revolução a mudança radical no modo da produção, em decorrência da

utilização da máquina como fonte energética, em substituição à força humana, à força animal e à força hidráulica usadas até então. (2007, p.25)

Passando a adotar um modelo de produção conhecido como fordista em que seguia o padrão vertical que tinha como característica produzir toda a sua atividade dentro da própria empresa.

Com a crise na Europa ocidental na década de 70, conflitando as relações de trabalho e emprego surge o modelo de Estado Neoliberal, ou modelo Toyotista. Como uma grande forma de organização das atividades industriais e devido as grandes produções e demandas o modelo toyotista que apresentava o padrão horizontal, do qual repassava suas linhas de produções para outras empresas.

Para Rudiger:

Ponto de partida é o modelo fordista de produção, caracterizado pela produção em massa de produtos homogêneos numa linha de montagem, pelo trabalho fragmentado e com o seu tempo de execução controlado, pelas unidades fabris concentradas nas quais produz de forma coletiva e nas quais há uma estrita separação entre trabalho braçal e intelectual. esse modelo de atividade empresarial é hoje paulatinamente, substituído por um modelo de produção que surgiu no Japão, na fábrica da Toyota, e é chamado, em decorrência disso, de "toyotismo". A grande inovação do toyotismo para a organização da atividade industrial é a produção por demanda. (1999, p.12)

A terceirização de atividades prestadas por terceiros já ocorria, mas começa a ganhar destaque após a Segunda Guerra Mundial, com a grande produção de material bélico usada pelos países envolvidos na guerra e como o consumo de armas era maior que a demanda e as empresas que sobrecarregadas não davam conta de sua capacidade produtiva, optaram buscar novas alternativas passando a delegar parte dos serviços a terceiros.

No Brasil passaram a intensificar essa prática de terceirizar após 1950, com expansão das empresas multinacionais especialmente no setor automobilístico, que visavam apenas seu próprio lucro.

De acordo com Martins:

No Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência de seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de serviços de terceirização, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel,

reunindo peças fabricadas por aqueles e fazendo a montagem final de veículo. (2014, p.02)

As empresas que prestam serviços como a de limpeza e conservação foram as protagonistas no setor de terceirização no Brasil, que surgiu como um padrão de baixar a mão de obra efetivamente apresentando um menor custo e eficiência, garantindo mesmo assim todos os direitos do empregado.

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. (DELGADO, 2013, p.437).

De acordo com Manus:

Lembre-se de que a terceirização é situação imposta pelo fenômeno da globalização, à medida que a competitividade aumenta com esse processo que introduz entre nós outros competidores, como as empresas multinacionais, tornando o mercado altamente difícil para a empresa nacional, impondo-lhe medidas drásticas para poder manter-se em atividade. (2007, p.127)

Observa-se que com a evolução desses períodos é possível analisar a globalização e a flexibilização dos contratos de trabalho onde as sociedades buscam defender seus direitos e atualizar suas atividades para competir no mercado.

2.2 CONCEITO

O Conceito da terceirização pode ser definido como um processo no qual a empresa deixa de produzir uma ou mais atividades realizadas por si diretamente e as transferem essas atividades para outra empresa. A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. (DELGADO, 2013, p. 436.)

Martins conceitua a terceirização da seguinte forma:

A terceirização é um fenômeno que se apresenta com maior ou menor intensidade em quase todos os países. Num mundo que tende para a especialização em todas as áreas, gera a terceirização novos empregos e novas empresas, desverticalizando-as, para que possam exercer apenas atividades em que se aprimoram, delegando a terceiros a execução de serviços em que não se especializaram. Constitui-se a terceirização numa realidade que o direito do trabalho tem que analisar. Este é um ramo do Direito bastante dinâmico, que deve verificar os avanços na estrutura da empresa e compatibiliza-los de acordo com a legislação vigente. (2014, P.1)

Já para Delgado, o conceito de terceirização é:

Conceitua a terceirização como: O fenômeno pela 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 suas 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 (2013, p.436).

Assim a empresa tomadora é aquela que contrata os serviços terceirizados para realizar as atividades necessárias pela contratante, ou seja, conhecido esta como prestadora de serviço.

A terceirização sempre deverá ocorrer entre duas empresas a contratante chamada de tomadora e a contratada ou prestadora de serviço. Ficando terceirizada somente a atividade de apoio repassada para contratada para otimização do processo e agilidade pela tomadora na qual vai especificar o serviço a ser executado.

Segundo Martins:

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 de serviços temporários (2014, p.10).

O foco principal da terceirização é buscar agilidade nos processos tornando a empresa mais competitiva, reduzindo custos como mão de obra, maquinários e equipamentos, encargos previdenciários e trabalhista entre outros, aumentando a qualidade e capacidade de produção para agregar valores em negociações no mercado.

De acordo com Rezende:

É a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tinham essa atividade como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócios principal, preservando e evoluindo em

qualidade e produtividade, reduzindo custos gerando competitividade.(2014. s/p)

Conclui-se terceirização como forma de contratação de uma empresa para executar a atividade-meio desta empresa, onde seu objetivo sempre é atividade-fim.

Já para Jorge Neto e Cavalcante:

Com a terceirização, a empresa passa a atribuir partes de sua atividades para outras empresas. Transfere-se a realização das atividades iniciais e secundárias (atividade-meio) e mantém-se as das atividades principais. Como atividade principal ou fim entenda-se aquela cujo objetivo é essencial à consecução do objeto social da própria empresa(2015, p. 134)

Atividade-fim é objeto principal no processo específico da produção, como por exemplo uma montadora de carros, onde pode terceirizar suas atividades-meio e depois somente juntar as peças e montar o carro finalmente.

Martins exemplifica atividade-fim como:

Exemplo mais evidente de terceirização é o realizado na indústria automobilística, em que praticamente esta apenas monta o automóvel, sendo todas as peças fabricadas por terceiros, seguindo a padronização imposta pela montadora de veículos. Trata-se, portanto, de terceirização na atividade-fim da a empresa, que é produzido o automóvel.(2014, p. 11)

Já atividade-meio pode se caracterizar como uma atividade de apoio, ou seja, a empresa que se dedica na prestação de partes do serviço ou do bem para a empresa tomadora. “Na terceirização, atividade-meio consiste no apoio a setores dentro da empresa tomadora que se interligam ao processo produtivo, mas não na sua atividade-fim” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 138).

Quando praticado a atividade-meio pela prestadora de serviços neste caso a contratante ou tomadora se desfaz de partes de suas responsabilidades reduzindo custos com equipamentos, maquinários e mão de obras e encargos trabalhistas podendo se concentrar apenas na atividade-fim.

No Brasil somente as atividades-meio definida como prestadora de serviços no setor de limpeza, vigilância ou locação de serviços estão autorizadas pela Lei nº 6.019/74 e 7.102/83.

2.3 NATUREZA JURÍDICA, VANTAGENS E DESVANTAGENS

A relação jurídica da terceirização tem o envolvimento de três partes. A empresa que contrata chamada de tomadora, aquela que se beneficia dos serviços prestados deixando de assumir diretamente como a contratante do empregado, a contratante ou prestadora de serviços que vai assim executar o serviço e o funcionário contratado para realizar essa atividade.

Para Góes:

Portanto, extrai-se do conceito de terceirização que suas características podem ser resumidas nos seguintes quesitos: relação trilateral de trabalho, na qual há ausência de subordinação direta entre o obreiro prestador de serviços e a tomadora dos serviços contratadas junto à empresa prestadora de serviços. (2013, p. 82)

Nota-se que nessa relação à uma subcontratação ou subordinação pelo envolvimento de uma pessoa interposta pela aquela que contrata os serviços e a outra que executa, neste caso a contratada ou prestadora de serviços.

A natureza jurídica da terceirização é considerada contratual, pois existe nela um contrato celebrado entre duas empresas, a contratante ou tomadora e a contratada ou prestadora de serviço, onde está deverá prestar com serviços especializados de acordo com os requisitos estipulados pela empresa contratante em forma de parceria.

Segundo Castro “a natureza jurídica da terceirização é contratual, pois se tratade um acordo de vontades celebrado entre duas empresas, tomadora e tomadora de serviços”. (2000, p.83).

Por meio da terceirização a empresa prestadora de serviços se dispõe para executar partes dos serviços pela empresa que a contratou mediante remuneração. Os contratos de locação de serviços, contratos de empreitada entre outros, são alguns exemplos de contratação de atividades. Assim mesmo possuindo semelhança com as mesmas formas de contratação na terceirização apresentam resultados diferentes.

Para Martins:

Difícil dizer qual a natureza jurídica da terceirização, pois, como foi visto anteriormente, existem várias concepções a serem analisadas. Dependendo da hipótese em que a terceirização for utilizada, haverá elementos de vários

contratos, sejam, eles nominados ou incomodados. Assim, poderá haver a combinação de elementos de vários contratos distintos: de fornecimento de bens ou serviços; de empreitada, em que o que interessa é o resultado; de franquia; de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não o resultado; de concessão; de consorcio; de inventos, formulas etc. A natureza jurídica será de contrato utilizado ou da combinação de vários deles. (2014, p. 12)

A diferença da contratação entre terceirização e da subcontratação estabelecida pelo código civil é que na terceirização ocorre um processo de parceria onde a empresa contratada visa atender uma necessidade da contratante ou tomadora. Já na subcontratação o que interessa o que interessa é o resultado final não há parceria com a contratante.

Para Direito do Trabalho, não tem relevância porque só preocupa com os contratos entre empregados, mais existe uma relação para o Direito Civil pelas formas contratuais entre o terceirizado e o trabalhador.

O direito do trabalho é regido pelas normas cogentes limitando a área de participação do empregador quando houver o envolvimento da proteção do trabalhador.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), nos artigos 2º e 3º apresenta a definição de cada um e a relação bilateral empregado-empregador quando apresentados os elementos caracterizando contrato de trabalho que requer obediência ao empregador e um vínculo hierárquico. Para Góes 'é subordinação jurídica, social e técnica do empregador que caracterizaria a relação de emprego' (2013, p.82):

Conforme estabelecido em lei é necessário observar se estão apresentados os elementos caracterizadores para definir o empregado: no qual deve ser pessoa física (pessoalidade), não eventualidade da prestação, ser subordinado, remunerado através de salário, prestar serviços pessoalmente.

Verifica-se como uma das desvantagens na terceirização a vulnerabilidade do funcionário, na qual ele não tem mais empregabilidade e remuneração fixa e passa a trabalhar por contratação do serviço e receber pelo serviço prestado. Também a empresa pode fraudar em relação a todos os benefícios sociais, não garantindo de forma efetiva sua estabilidade, sendo que está prestando serviços com prazos estipulado podendo ou não ser renovado para dar continuidade pela empresa. O correto é analisar a situação financeira e tratamento da empresa antes de poder prestar o serviço.

Segundo Martins:

Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo (2014, p.34).

Já Rezende discorre sobre as desvantagens:

A terceirização, embora salutar para a continuidade da empresa diante do mercado atual, altamente competitivo, provoca vários prejuízos graves ao trabalhador, notadamente:

- a) Precarização dos direitos trabalhistas em geral, e rebaixamento de salários, em especial;
- b) Precarização do meio ambiente de trabalho, ante a pulverização dos trabalhadores;
- c) Enfraquecimento do movimento sindical, mediante a dispersão dos trabalhadores em inúmeras empresas pequenas, sem qualquer preocupação com sua integração social(2014,s/p).

Pode ocorrer risco da empresa contratada não apresentar qualificação, também sofrer sanção pelo Ministério do Trabalho e ações trabalhista por não cumprir com as obrigações previdenciárias.

Para a empresa haverá desvantagens, pois poderá ocorrer maior dependência de terceiro, além do risco da escolha de parceiros inadequados e do custo das demissões(MARTINS,2014, p.35).

A empresa pode deslocar o trabalhador para outras unidades e regiões que ainda não sejam desenvolvidas oferecendo um estrutura degradada diferente da tomadora de serviços, na qual pode oferecer mais benéficos e segurança ao trabalhador.

Também podemos apontar como desvantagens da terceirização algumas situações:

- Contratação de empresas não qualificadas.
- Aumentar significativamente o risco a ser controlado.
- Rotatividade de mão de obra e falta de funcionários qualificados.
- Responsabilidade em verificar as prestadoras de serviços estácumprindo conforme estabelecidas.
- Fiscalizar se a contratada, estão em dia com as obrigações trabalhistas e previdenciárias para não sofrer sanções junto ao Ministério Público.

- Enfraquecimento do sindicato.
- O trabalhador pode sofrer perda nos benefícios trabalhistas, trabalho informal, desajuste de salários, subempregos.

A Vantagem da terceirização é poder diminuir os custos como mão de obra, maquinários e equipamentos e encargos trabalhistas, previdenciários aumentando a qualidade e capacidade de produção agilizando e flexibilizando os processos, tornando a empresa competitiva no mercado.

Segundo Martins:

Adotando a terceirização, a empresa poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área produtiva, na área em que é especializada melhorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado. A empresa irá buscar especialização de seus esforços na área para qual tem vocação específica. Pode-se dizer que o objetivo a ser alcançado será o incremento da produtividade e também da qualidade do produto ofertado ao cliente, reduzindo, inclusive, perdas no processo produtivo. (2014, p.32).

Como vantagem facilita a gestão do administrador da empresa, reduzindo a quantidade e diversidade de atividade na linha de produção podendo se concentrar na atividade-fim, ou seja, em toda atividade que tenha relação com objetivo específico da empresa. A principal vantagem, sob aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade. Há especialização dos serviços. (MARTINS, 2014,p.32).

Ao terceirizar suas atividades meio, a empresa pode obter algumas vantagens como:

- Especificar, especializar e direcionar os negócios ou trabalhos na sua área de atuação.
- Controle administrativo simplificado, pois além de obter menos funcionários tem diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários FGTS e INSS e tributos.
- Aumentar a produtividade e qualidade diminuindo os desperdícios.
- Otimização dos processo, ganhando maior flexibilidade e agilidade obtendo maiores poderes de negociações,
- Menor investimento como maquinários, aparelhos e custeio com mão-de-obra técnica,
- Rescindir o contrato quando não cumprido os objetivos da contratante,
- Menor custo em consequência o ganho de lucratividade.

3 A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 MARCHANDAGE E A TERCEIRIZAÇÃO

Marchandage é um tipo de subempreitada, quando visa exclusivamente lucrar em face do trabalho alheio, ou seja, aquele que pratica este ato de marchandage (pessoa interposta), obtém lucro diretamente da mão-de-obra, do trabalho humano, visando buscar proveito entre o preço do serviço estipulado com a empreiteira principal e o salário pago aos empregados que este contrata e os direciona. Neste caso quanto menos pagar aos trabalhadores pela sua mão de obra que os contratou o seu lucro será maior.

Segundo Rudiger:

Há, fora a fraude, o risco da marchandage, que é a intermediação da mão-de-obra, onde há salário pago a menor e onde não são asseguradas as condições normais de trabalho. Na marchandage, o fornecimento da mão-de-obra ou de pessoal passou a ocorrer sob o aspecto de pretensos contratos de prestação de serviços. Daí, a necessidade de se distinguir o fornecimento de pessoal (leasing de trabalho humano, em todos os aspectos condenável, pois é a exploração da força laborativa de um homem) da prestação de serviços por empresa (o trabalho é o próprio motivo da intermediação, onde se loca a atividade mediante pagamento e o trabalhador é apenas objeto do contrato). (1999, p.198).

Já na terceirização não se contrata diretamente pessoas, mas sim um terceiro para a prestação de serviços para que possa realizar as atividades-meio da empresa, diferenciando do marchandage que busca explorar o trabalho humano através de pessoas interpostas.

Para Rezende:

Na terceirização tem-se o fornecimento de uma atividade especializada pelo terceiro ao tomador, que não tem qualquer relação de gerenciamento com os trabalhadores. Na intermediação de mão-de-obra, por sua vez, verifica-se o mero “aluguel de trabalhadores”, o que, sem nenhuma dúvida, fere os princípios basilares do Direito do Trabalho e a dignidade do trabalhador, o qual passa a ser tratado como mercadoria. (2014, cap.8.5).

Daí surge a necessidade de aprovação do projeto de terceirização para poder proteger o trabalhador e o fortalecimento frente as relações de trabalho, para que possa evitar a presença de outros empregadores.

3.2 TERCEIRIZAÇÃO REGULAR E IRREGULAR

É preciso observar que ainda não foi regularizado a terceirização no Brasil deixando de lado sua formalização e regularidade perante a lei, tendo como base a Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), definindo a terceirização regular.

De forma sintetizada, estabelecida no artigo 170 da CF (Constituição Federal), se posiciona Góes:

Na Constituição Federal consta, ainda precisamente no artigo 170, que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o fim de promover a existência digna dos brasileiros, norteado pelos princípios da livre concorrência, redução das desigualdades regionais e busca do pleno emprego.

Assim, não há como adjetivar as terceirizações por lícitas ou ilícitas. O mais correto seria adjetiva-las pelas expressões terceirização regular ou sumulada, para aquelas terceirizações ou relações trilaterais formalizadas tendo como limites as determinações jurisprudenciais contidas na sumula 331. [...] de igual forma, também deve-se nomeá-las por terceirização irregular ou desvirtuada, quando não seguirem as orientações jurisprudenciais, as normatizações restritas já comentadas, assim como as orientações de dignidade constitucional. (2013, p.113-114).

De fato é necessário diferenciar a definição de terceirização regular e irregular estabelecida pela Súmula 331 do TST para o entendimento das disposições legais específicas.

Para Martins:

É preciso, entretanto, estabelecer a distinção entre terceirização lícita e ilícita ou terceirização legal e ilegal, para complementar o raciocínio da Súmula 331 do TST. A terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere à locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores. (2014, p.160).

No Brasil a terceirização regular está prevista na Súmula 331 do TST, assentados de forma clara e divididos em quatro grupos sócio jurídicos delimitados. Esse grupos são divididos em:

- I. Trabalho Temporário (Súmula 331, I , TST).
- II. Serviços de Vigilância (Súmula 331, III , TST).
- III. Serviços de Conservação e Limpeza (Súmula 331, I , TST).

IV. Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, I, TST).

O primeiro grupo são aqueles em que são autorizados a contratação de trabalho temporário, disposta na Lei nº 6.019/74 e trata de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou que trada da necessidade extraordinária de serviços na empresa. Exemplo: Obter licença a maternidade ou para substituir férias.

No segundo grupo está previsto pela Lei nº 7.102/83 que trata de serviços de vigilância. O tipo legal foi alargado pela Súmula 331, do TST onde a Súmula 256 se referênciava exclusivamente na lei a atividade de vigilância, mas no entendimento a nova Súmula se formalizou mencionando de forma ampla.

Já no terceiro grupo são os que expõem a atividade de conservação e limpeza sendo essas atividades as primeiras praticadas sob terceirização nas empresas no Brasil. Exemplo: A limpeza pode ser através de jardinagem, faxina, desinsetização, etc.

O quarto grupo coloca as situações possíveis de terceirização que se refere a serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. As atividades-meio não são discriminadas expressamente, mais pode ser consideradas aquelas que não fazem parte do objeto principal específico da produção.

Conforme citado nos grupos acima a terceirização regular só vai permanecer regular quando não houver subordinação, personalidade direta entre o tomador de serviços e o trabalhador terceirizado.

Assim pode ser definido as formas de terceirização irregular em relação aos seus requisitos da terceirização.

De acordo com Martins:

Para que a terceirização seja plenamente Válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho de terceirizado, principalmente o elemento subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mais realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresa, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirizante, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. (2014, p.163).

Neste entendimento a terceirização irregular é considerada como aquela que faz a locação permanente da mão-de-obra, causando prejuízo aos trabalhadores, e de lesar as possíveis fraudes.

A jurisprudência tem se posicionado conforme destaques abaixo:

EMENTA: CONTRATAÇÃO DE SERVIÇO POR EMPRESA INTERPOSTA TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM. ILICITUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O TOMADOR DE SERVIÇO. Restando evidenciado que o caso envolveu contratação de pessoal, por empresa interposta para prestação de serviço em atividade-fim do contratante, fica caracterizada a sua ilicitude, com o consequente reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e o tomador. (TRT - 1 - RO 00103515120135010025, Rel. RildoAlburquerque Mousinho de Brito RJ.13/07/2015).

EMENTA: INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM ATIVIDADE FIM. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM TOMADORA DE SERVIÇO. UNICIDADE CONTRATUAL. A Súmula nº 331 do C.TST esclarece que o modelo terceirizante não pode ser utilizado de forma fraudulenta, de modo que a terceirização somente é regular quando relacionada com atividades periféricas ou, como define a jurisprudência atividades-meio da tomadora. No caso, a realização de atividade idênticas que constitui o fim social da tomadora de serviços impõem o reconhecimento da anualidade do contrato celebrado com a terceirizada e, por via de consequência, a formação do vínculo empregatício diretamente com a contratante. (TRT- 1 - RO 00006716420135010341, Rel. Patricia Pellegrini Baptista Da Silva RJ. 15/10/2014)

Assim pode ser considerado como relação de emprego quando apresentados os requisitos da onerosidade, continuidade pessoalidade e subordinação e a contratação por pessoa interposta, uma vez que este que contrata o trabalhador para prestar serviços não será considerado empregador, pelo fato de não direcionar e pagar seus salários.

Como esclarece melhor segue algumas hipóteses enunciadas de terceirização regular descrita por Martins:

(a) Idoneidade econômica da terceirizada; (b) assunção de risco pela terceirizada; (c) especialização nos serviços a serem prestados; (d) direção dos serviços pela própria empresa terceirizada; (e) utilização do serviço, principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da atividade-fim; (f) necessidade extraordinária e temporária de serviços. (2014, p.162).

Em caso de excluir as possibilidades da terceirização regular trazida pela Súmula 331 da TST, por falta de regularidade da lei da terceirização no Brasil

não poderá ser considerada legal quando apresentar os requisitos presentes na relação de emprego.

3.3 TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES DA SÚMULA 331 TST

A Súmula 331 do TST em 2011 alterou a redação do inciso IV e acrescentou os incisos V e VI, conforme segue abaixo com a seguinte redação:

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 Súmula 331/TST[1] [Referência: art. 71 da LGL] XXII Jair Eduardo Santana (organizador) 544 [1] Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 27.12.2011. Lei nº 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.

Com as alterações da nova redação da Súmula 331 do TST, a terceirização ganhou um pouco mais de respaldo, mesmo que esta não determine e regule todos os casos com as atividades terceirizadas.

No inciso I somente é autorizado o trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) é vedada a contratação de trabalhadores por pessoa interposta é ilegal.

De acordo com Góes:

A questão principal nesse inciso da Súmula 331 gira em torno do combate ao *marchandage*, prática ilegal de exploração do trabalho, consistente na intermediação da contratação de mão de obra por meio de empregador interposto, que vende a força do trabalho como se fosse mercadoria e, por isso, retém parcela remuneratória do empregado como pagamento pelo fornecimento da “*mercadoria trabalho*” (2013, p.93).

O inciso II coloca sobre pena de nulidade do ato e pune autoridade competente naqueles que ingressam no serviço público sem a devida aprovação em concursos públicos de provas e títulos (Art. 37, II e § 2º da CF).

No inciso III diferente do inciso I da Súmula 331 que considera a terceirização irregular, neste coloca a hipótese de terceirização regular nas modalidades de Serviços de Vigilância (Lei nº 7.102/83), Serviços de Conservação e Limpeza, Serviços Especializados ligados a atividade-meio do tomador.

Mas é necessário fazer uma distinção entre a atividade-fim e a atividade-meio onde essa atividade só poderá ser regular quando não fazer parte do objeto principal do específico da produção e desde que não tenha presentes os requisitos da pessoalidade e subordinação diretamente.

No inciso IV responsabiliza o tomador dos serviços de forma subsidiária quando a terceirização for regular.

Segundo Rezende:

Embora a terceirização seja, neste caso, lícita, o tomador dos serviços responde pelo *abuso do direito* de terceirizar. Ao eleger mal (*culpa in eligendo*) seu prestador de serviços, e ao não fiscalizar a conduta do mesmo em relação ao cumprimento das obrigações trabalhista (*culpa in vigilando*), o tomador dos serviços age em flagrante abuso de direito razão pela qual lhe cabe também algum tipo de responsabilidade. (2014, p.219).

O inciso V coloca de forma clara a responsabilidade subsidiária da Administração Pública direta e indireta, nas mesmas condições do inciso IV, quanto comprovada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. Assim a Administração Pública terá responsabilidade subsidiária quanto aos créditos trabalhistas que não foram adimplidos pela prestadora de serviços.

O artigo 71§1º da Lei 8.666/93 (Lei de Licitação) estabelece:

Art. 71 O contrato é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contrato com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras de edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (2014, p.1604).

Por falta de entendimento do art. 71, § 1º da Lei 8.666/93 o STF (Supremo Tribunal Federal) se posicionou conforme ementa abaixo:

RESPONSABILIDADE CONTRATUAL. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo art., 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666/93. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, precedente. Voto vencido. É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995. (STF, ADC 16/DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Cezar Peluzo, j. 24/11/2010, Dje09/092011).

O inciso IV previsto na Súmula 331 do TST deixou de ser aplicado automaticamente a Administração Pública a responsabilidades subsidiária de acordo com STF e deixando de forma clara no inciso V que os entes da Administração Pública responderá subsidiariamente quando haver atividade de terceirização, uma vez que comprovada a conduta culposa, ou seja, a culpa in vigilando.

Segue posicionamento de acordo com a jurisprudência abaixo:

RECURSO DE REVISTA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Diante da salvaguarda inscrita no art. 71 da Lei nº 8.666/93, a responsabilidade subjetiva e subsidiária da Administração Pública Direta ou Indireta encontra lastro em caracterizadas ação ou omissão culposa na fiscalização e adoção de medidas preventivas ou sancionatórias contra o inadimplemento de obrigações trabalhistas por parte de empresas prestadoras de serviços contratadas (arts. 58, III, e 67 da Lei nº 8.666/93). Não evidenciada a culpa "in vigilando", impossível a condenação. Recurso de revista conhecido e provido. (TST- 3 - RR 103229520135010026, Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DEJT. 19/02/2016)

De acordo com o posicionamento de Agravo de Instrumento e Recurso de Revista destaca-se a responsabilidade subsidiária com a jurisprudência abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. ENTE PÚBLICO. CULPA IN ELIGENDO. A Corte Regional constatou a existência de culpa do Agravante , porque não observou o devido processo licitatório para a contratação da empresa prestadora de serviços , e manteve a sentença em que se condenou o ente público a responder subsidiariamente pelos créditos devidos ao Reclamante. A decisão do Tribunal Regional está de acordo com o entendimento estabelecido no item V da Súmula 331 do TST. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST- 4 - AIRR 27041220105020080, Rel. Cilene Ferreira Amaro Santos.DEJT 13/11/2015).

O inciso VI este determina a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quando não for cumprida pelo empregador, ficando a responsabilidade limitada pelo tempo em que o trabalhador prestou serviço para tomadora e não referente ao outros períodos. As multas está prevista pelos artigos 467 e 477 da CLT.

Segue posicionamento de acordo com a jurisprudência abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO - TERCEIRIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT - ALCANCE.A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange as multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT, porque se estende sobre todas as parcelas decorrentes das obrigações trabalhistas inadimplidas pelo empregador. Assim, o atraso no pagamento das verbas rescisórias deu ensejo à incidência da multa preconizada pelo artigo 477, § 8º, da CLT, ao passo que a falta de pagamento das ver. (TST- 1 - RECORD 43008 SP 043008/2010, Rel. Luiz José Dezena da Silva.DEJT 30/07/2010).

Em decisão de Agravo de Instrumento e Recurso de Revista pode ser também analisado pelo artigo 477 da CLT o posicionamento jurisprudencial abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ALCANCE. MULTA DO ART. 477 DA CLT. NÃO PROVIMENTO.Nega-se provimento a agravo de instrumento pelo qual o recorrente não consegue infirmar os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista. (TST- 6 - AIRR 1807920125050018, Rel. Kátia Magalhães Arruda.DEJT 06/12/2013).

Também segue posicionamento em relação aos ARTS.467 E 477, § 8º DA CLT, a extensão da responsabilidade subsidiária e multas conforme jurisprudência:

EXTENSÃO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. MULTA DOS ARTS.467 E 477, § 8º DA CLT.Não obstante a responsabilidade primeira em relação às multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT seja da empregadora inadimplente, cabe ao tomador dos serviços, ainda que ente público, por força da responsabilidade subsidiária declarada, responder por todas as verbas decorrentes da irregular quitação do contrato de trabalho. (TST- 1 - RO 00017755520155120005 SC 0001775-55.2015.5.12.0005, Rel. AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA.22/03/2016).

Assim por falta de uma lei específica temos somente o entendimento julgado pelos juízes que se posicionam não somente pela Súmula 331 do TST.

4. PROJETO DE LEI 4330/2004 E O PROJETO DE LEI 1621/2007

4.1 ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO MEDIANTE PROJETO DE LEI 4330/2004

Sandro Mabel Deputado Federal pelo PMDB (Partido do Movimento Democrático Brasileiro) criador do projeto de lei 4330/2004, afirma que a terceirização é a evolução do mundo, diz que se não há empreendedores não tem como haver trabalhadores. Sua filosofia é tirar do mercado aqueles que precarizam a mão-de-obra ou, seja, os maus pagadores.

Busca em seu projeto de lei melhoria em relação ao trabalhador terceirizado para que este possa ter a mesma igualdade e direitos quanto as trabalhadores da tomadora com alimentação, transporte e assistência médica ambulatorial.

Pede regulamentação da prestação de serviço e não pela intermediação de mão-de-obra, que a terceirização possa ser através das especialidades, ou seja, na prestação específica e também determinadas obtendo mão-de-obra, mais qualificada ou que não distinga a atividade-fim da atividade-meio nas empresas.

O Projeto de Lei também coloca que a contratante deverá recolher antecipadamente parte dos tributos devidos pela contratada e que como garantia a contratada deverá garantir 4% (quatro por cento) do valor contratado, limitando a 50% (cinquenta por cento) de um mês de faturamento o que hoje não é regulamentado. Quando ocorrer a troca da empresa prestadora de serviços terceirizados os salários e os direitos trabalhistas do trabalhador deveram ser garantido no caso de admissão da antiga.

Também exclui a responsabilidades solidária junto a tomadora de serviço configurando apenas a sua responsabilidades de forma subsidiária.

O Projeto de Lei 4330/04 apresenta 4 (quatro) questões polêmicas causando grande discussão entre as centrais dos sindicatos que são:

A. Ampliar a terceirização tanto para as atividades-meio como atividade-fim, abrangendo o contrato de prestação de serviços para todas as atividades sejam complementares ou acessórias a atividade econômica da contratante.

B. Responsabilidade trabalhista somente seja das empresas terceirizadas, que a empresa contratante responda de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias da prestadora de serviço. Fiscalização por parte da empresa contratante onde caso não seja fiscalizado pela contratante o terceirizado pode pedir seus direitos, pois a contratante responde de forma solidária pelos encargos trabalhistas e previdenciários.

C. A representação sindical seja feito pelo sindicato da empresa contratada e não da contratante, que o recolhimento de contribuição de verbas sindicais compulsória, possa ser adquirido pelo sindicato da categoria que corresponde a atividade do terceirizado, diferente a do sindicato contratante argumentando que desta forma beneficiará a fiscalização e negociação em relação aos serviços prestados.

D. Terceirização no Serviço Público, que os serviços da Administração Pública possa contratar serviços terceirizados desde que não seja para executar atividades exclusivas do Estado, na parte de fiscalização e regulamentação, contratando a prestação de serviços ao invés de abrir concursos públicos.

4.2 ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO MEDIANTE PROJETO DE LEI 1621/2007

Este projeto de Lei foi criado pelo deputado Vicentinho do PT (Partido dos Trabalhadores), apoiado pela CUT (Central Única dos Trabalhadores).

Vicentinho defende a proibição da terceirização na atividade-fim das empresas, condições de trabalhos iguais, mesmo salário, proteção a saúde do trabalhador e da jornada de trabalho e que os sindicatos sejam avisados com antecedência em relação a prestação de serviços terceirizados, onde seu representantes participam do processo. Também coloca a tomadora de serviço que

responda solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, mesmo quando ocorrer à falência.

O projeto defende o sindicato para atuar como um substituto processual e que a tomadora de serviço seja responsável pelos controles de comprovantes e a fiscalização para evitar qualquer pendência da prestadora, verificando sempre os débitos trabalhistas previdenciários e certidão negativa e além das garantias do capital social.

Também alega em seu projeto uma proposta com a condição diferente aos trabalhadores que se encontram hoje e comenta que caso o Projeto de Lei 4330/04 seja aprovado colocará os trabalhadores que tenha contratos com carteiras assinadas em risco.

A CUT principal aliado de Vicentinho também se opôs contra o projeto de Lei 4330/04 que coloca que este só pensa em lucros aos empresários, ela apoia a regularização da terceirização, mais não aprova em todas as atividades assegurando que a participação dos sindicatos entre as negociações nas relações de trabalho evita dar espaços para terceirizar todas as atividades-meio, tendo a responsabilidade do contratante assegurando os direitos e a dignidade do trabalhador.

4.3 DIFERENÇAS ENTRE OS PROJETOS DE LEI 4330/2004 E 1621/2007

Diante da análise e justificativas pelo Projeto de Lei 4330/2004 de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel e o Projeto de Lei 1621/2007 criado por Vicentinho podemos destacar algumas diferenças em relação aos seus posicionamentos.

De acordo com Góes:

A diferença entre os dois projetos é clara. O primeiro projeto contém a visão empresarial da terceirização, busca a flexibilidade contratual presente na relação trilateral terceirizante com o fim do único de proporcionar ao tomador de serviços ampla liberdade gerencial, organizatória e divisória do trabalho, sem que lhe seja conferida responsabilidade direta e imediata quando o trabalhador for lesado pela empresa prestadora de serviços, em consequência, por exemplo, da inadimplência de suas obrigações

contratuais de natureza trabalhista. O segundo projeto, organizado pelo Deputado Federal Vicentinho, tem caráter mais “conservador” no que diz respeito a amplitude da terceirização, inclusive, exige que a empresa tomadora de serviço cumpra determinações específicas, veda discriminações entre os empregados das empresas envolvidas no contrato de natureza civil e prega pela responsabilidade solidária da tomadora de serviços. (2013, p.74 - 75)

Para Mabel a empresa contratante pode terceirizar não só as atividades-meios como também as atividades-fim, ou seja, qualquer atividade, respondendo de forma subsidiária e excluindo a responsabilidade solidária do contratante quando essa fiscalizar os pagamentos e débitos trabalhistas e previdenciários, enquanto no Projeto de Lei 1621/2007 defende a proibição de atividade-fim e que as empresas respondam de forma solidária caso a prestadora de serviço faltar com suas obrigações trabalhistas.

Vicentinho e os sindicatos também criticam o projeto de Sandro Mabel que hoje tem filiação livre e assegura que o sindicato possa atuar como substituto processual, e que este possa ser informado pela empresa que pretende terceirizar onde os representantes dos trabalhadores possam participar do processo, mas para Mabel com a aprovação da Lei 4330/2004 os empregado da contratada será representado pelo mesmo sindicato da contratante apenas se for entre empresas que pertencem a mesma categoria.

Mabel coloca que a terceirização possa ser prestada através de serviços específicos tendo a necessidade da regulamentação e não da intermediação de mão-de-obra na prestação de serviços. Também neste projeto ele autoriza por parte da Administração Pública a contratação de serviços terceirizados podendo haver um retrocesso referente aos serviços públicos.

Como melhoria Sandro Mabel busca em seu Projeto de Lei 4330/2004 pela igualdade e direito dos trabalhadores que sejam igual aos da contratante, também busca melhorias no transporte, alimentação e assistência médica.

Em 8 de abril de 2015 após varias mudanças e polêmicas foi aprovado o texto base no plenário da Câmara restando a apreciação das emendas antes de passar para o Senado o Projeto de Lei 4330/2004 de Sandro Mabel.

4.4 EFEITOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Apesar de a terceirização apresentar uma forma de obter lucros e competitividade no mercado possui efeitos negativos aos trabalhadores e prejudicam as relações que envolvem o trabalho.

Analisando seus efeitos podemos destacar alguns dados sobre os trabalhadores terceirizados, conforme pesquisa do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico):

- O trabalhador terceirizado fica 2,6 anos a menos no emprego.
- Não tem equiparação salarial conforme os empregados da contratante, e assim possuem salário 27% (vinte sete por cento) menor do que os empregados formais.
- A jornada de trabalho tem carga horária em média 3 (três) horas a mais por semana do que os contratados diretamente.
- São empregados que mais sofrem acidentes de trabalho.
- São os que mais sofrem discriminação.
- Esses trabalhadores são os que mais sofrem com agressões e lesões físicas e psíquicas.
- Apresentam os maiores índices acometidos por doenças ocupacionais.
- Nos 10 (dez) maiores flagrantes de acidente de trabalho, nos últimos 4 (quatro) anos a maioria dos trabalhadores resgatados eram terceirizados, ou seja, a cada 10 acidentes de trabalho 8 são entre os trabalhadores terceirizados.

5 CONCLUSÃO

Conclui-se ao analisar a terceirização no Brasil que é imprescindível observar a sua necessidade de formalização e regularidade para que o país possa crescer em competitividade interna e entre outros países devido a globalização e flexibilização dos contratos, e ao grande desenvolvimento atual de novas tecnologias e inovações pelo mundo; tornando as empresas com uma dinâmica competitiva, diminuindo custos, aumentando a produtividade e qualidade dos produtos. Mas não se esquecendo de que o mais importante para continuidade desse processo é o trabalhador que deve ter seus direitos garantidos e respeitados.

Como o objetivo da terceirização é transferir partes de suas atividades para um terceiro, ou seja, um intermediário que possa executar parte dos serviços, visando, baixar custos e eficiência com a mão-de-obra, aumentando a produtividade e competitividade no mercado, assim focando no seu objetivo principal a atividade-fim e repassando suas atividade-meio ou secundárias para serem executadas por empresas terceirizadas. Mas no Brasil tem-se que hoje somente como atividade regular de terceirização na atividade-meio aquela regulada pela Lei 6.019/1974 e a Lei 7.102/1983 que se trata de Setor de Limpeza, Vigilância ou Locação de Serviços.

Na terceirização tem-se uma relação trilateral em que o trabalhador participa de forma direta na produção do tomador, mas sem ter vínculo empregatício com este, mais sim com o prestador de serviço assim dificultando a responsabilidade do empregador caso haja pedido de indenização pelas verbas trabalhistas e previdenciárias.

Não se pode deixar de observar sobre as vantagens e desvantagens com a prestação de serviços terceirizados, na qual o principal alvo a ser protegido seriam os direitos do trabalhador, para assim analisar os benefícios das empresas envolvidas o que de fato hoje não ocorre.

Entretanto, é preciso ajustar a terceirização de mão-de-obra evitando as suas irregularidades e fraudes por aquele que só vêem como uma forma de ganhar dinheiro por meio da marchandage pelo sacrifício do trabalhador, explorando a mão-de-obra sem responsabilidades e aproveitando da sua irregularidade para se livrar de encargos trabalhistas e previdenciários.

Em síntese, considera a terceirização regular quando não há subordinação, pessoalidade direta entre o tomador de serviços terceirizado. Já a terceirização irregular além de apresentar acima pertinentes a relação de trabalho é feita por meio de pessoa interposta uma vez que está contrate o trabalhador para prestar serviços não sendo considerado empregador, sendo, necessários nesses casos analisar os preceitos pertencentes aos direitos do trabalho para que não cause prejuízos e fraudes aos trabalhadores.

Cabe ainda analisar a terceirização e quanto suas responsabilidades trazidas pela Súmula 331 do TST e seus incisos, onde identifica os casos de regularidade da terceirização, também responsabilizando os tomadores de serviços de forma subsidiária quando não cumprida pelo empregado, classificando a

atividade irregular e nos casos de pessoa interposta, e pelos inadimplementos das obrigações trabalhistas. O que ainda é considerando pouco para combater as fraudes e irregularidades que se espalha por aqueles que tiram proveito pela exploração da mão-de-obra, visando apenas obter lucros sem respeitam o trabalhador.

Vê-se que é preciso destacar a terceirização no Brasil pelo fato de ainda não ser regularizada perante a lei, deixando de forma clara e colocando em observação alguns Projetos de Lei. Assim, a serem analisados os Projetos de Lei 4330/2014 e 1621/2007, apresentando clarezas nas diferenças entre os projetos de Lei 4330/2004 de Sandro Mabel que defende a regulamentação de toda e qualquer atividade terceirizada, não só as atividades-meio mas também as atividades-fim na qual os tomadores respondam de forma subsidiária quando fazem a fiscalização dos contratos. Já o Projeto de Lei 1621/2007 de Vicentinho defende a proibição da atividade-fim responsabilizando as empresas que respondam de forma solidária caso falte à prestadora contratada com as obrigações trabalhistas e previdenciárias com os empregados.

Sendo destacados e aprovados pela Câmara dos Deputados os projetos de Lei 4330/2004 de Sandro Mabel, mas faltando apreciação do Senado para ser regulamentada no país, Assim precisa-se de uma atenção melhor em virtude do respeito que os parlamentares precisam ter para com a sociedade que necessita de uma solução para poder não ser engados pelos empregadores que visam apenas o lucro deixando de pagar, em muitos casos, os direitos trabalhistas e previdenciários, usando o trabalhador como mercadoria.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho -1ª região. **Recurso Ordinário em Intermediação de Mão de Obra para Prestação de Serviços em Atividade Fim. Terceirização Ilícita n. 00006716420135010341/RJ**. Recorrente: Lua Nova Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios Ltda. Recorrido: Djalma Souza dos

Santos. Relator: Patrícia Pellegrini Baptista Da Silva. Rio de Janeiro, 15 de outubro de 2014. Disponível em:
<<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/146164510/recurso-ordinario-ro-6716420135010341-rj>> Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho -1ª região. **Recurso Ordinário em Contratação de Serviços por Empresa Interposta. Terceirização em Atividade-Fim. Ilicitude. Vínculo Empregatício com o Tomador dos Serviços n.0010351-51.2013.5.01.0025/RJ.** Recorrente: Flávio Leão de Brito. Recorrido: Banco Bradesco S.A. e Protege S/A Serviços Especiais. Relator: Desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Rio de Janeiro, 13 de julho de 2015. Disponível em:
<<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208268108/recurso-ordinario-ro-103515120135010025-rj>> Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Superior Tribunal Federal - **Ação Declaratória De Constitucionalidade n. 16 DF.** Partes: Governador do Distrito Federal PGDF - Roberta Fragoso Menezes Kaufmann E Outro(A/S). Relator: Min. Cezar Peluso, Distrito Federal, 09 de setembro de 2011. Disponível em:<<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20627841/acao-declaratoria-de-constitucionalidade-adc-16-df-stf>> Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Responsabilidade Subsidiária. Terceirização. Ente Público. Culpa in Eligendo n. AIRR 27041220105020080.** Agravante: Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA. Agravados: Hélio Antônio de Souza e Instituto de Orientação Comunitária e Assistência Rural - INOCAR. Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos. Brasília, 13 de novembro 2015. Disponível em:<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255997638/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-27041220105020080>> Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso de Revista. Administração Pública Direta ou Indireta. Terceirização. Responsabilidade Subsidiária n. RR 103229520135010026.** Recorrente Estado do Rio de Janeiro. E Recorridos Selma Viana Ferreira de Souza e Outra. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 19 de Fevereiro de 2016. Disponível em:
<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307142243/recurso-de-revista-rr-103229520135010026>> Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Agravo De Instrumento. Recurso De Revista. Responsabilidade Subsidiária. Alcance. Multa Do Art.477 Da Clt. Não Provimento n. AIRR 1807920125050018.** Agravante: Desenbahia - Agência De Fomento Do Estado Da Bahia S.A. e são Agravados: OctonesTaguessi Ferreira Da Luz E Worktime Assessoria Empresarial Ltda. Relator:Kátia Magalhães Arruda. Brasília, 06 de dezembro de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121151856/agravo-de-instrumento-em-recurso-de- revista-airr-1807920125050018>> Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho – 12º Região.**Recurso Ordinário Trabalhista Extensão da Responsabilidade Subsidiária. Multa dos Arts.467 E 477, § 8º da CLT n. RR 0001775520155120005 SC 0001775-55.2015.5.12.0005.** Recorrente: Localfrio S/A Armazéns Gerais Frigoríficos e Recorridos: 1. Pedro Roberto Roza da Rosa, 2. West Serviços e Gerenciamento de Risco Ltda. e Outros (2). Relator: Águeda Maria Lavorato Pereira. 22 de março de 2016. Disponível em:<<http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322755061/recurso-ordinario-trabalhista-ro-17755520155120005-sc-0001775-5520155120005>> Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho – 15º Região. **Recurso Ordinário - Terceirização - Responsabilidade Subsidiária - Multas dos Arts. 467 E 477 DACLT – Alcance N. RECORD 43008 SP 043008/2010.** Recorrente: Liquigás Distribuidora S.A. Recorrido: José Aparecido Fideliz. Relator: LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA. 30 de julho de 2010. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15331802/recurso-ordinario-record-43008-sp-043008-2010>> Acesso em: 24 abr. 2016.

CASTRO, Rubens Ferreira de.**A Terceirização no Direito do Trabalho.** São Paulo. Malheiros Editores, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5º ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 9º ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 12º ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIESSE.**Terceirização e desenvolvimento:** uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo.

Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em: 25 abr. 2016.

GÓES, Winnicius Pereira de. **A Terceirização de Serviços no Âmbito da Administração Pública**. Porto Alegre: Nuria Fabris Editora, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3^o ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015

MABEL, Sandro. **Projeto de Lei nº 4330/2004**. Brasília, 2004. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979> Acesso em: 28 abr. 2016.

MANUS, Pedro Paulo T. **Direito do Trabalho** Aplicação da Norma Trabalhista, Dinâmica do Contrato de Trabalho, Trabalho da Mulher e do Menor, Negociação em Conflitos Coletivos, Salários, Direito de Greve, Direito Sindical, Direito constitucional do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007.

_____. **Direito do Trabalho** Aplicação da Norma Trabalhista, Dinâmica do Contrato de Trabalho, Trabalho da Mulher e do Menor, Negociação em Conflitos Coletivos, Salários, Direito de Greve, Direito Sindical, Direito constitucional do Trabalho. 14 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 13 ed. rev, ampl. São Paulo: Atlas S.A., 2014.

_____. **Direito do Trabalho**. 21 ed. atual. São Paulo: Atlas S.A., 2005.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários**. São Paulo: Atlas S.A., 2000.

SARAIVA, Renato (Org). **CLT: Consolidação das Leis do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. 3 ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Vicentinho Paulo da. **Projeto de Lei nº 1621/2007**. Brasília, 2007. Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=483435>
Acesso em: 30 abr. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3º ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, São Paula, Recife, Curitiba: Renovar, 2010.

REZENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho: Esquematizado**. 4º ed. rev. atual. e ampli. São Paulo: Método, 2014.

_____. **Direito do Trabalho: Esquematizado**. 4º ed. rev. atual. e ampli. São Paulo: Método, 2014 (Biblioteca online: minha biblioteca)

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RUDIGER, Dorothee Susanne. **Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI: Globalizando, Descentralizando Produtiva e Novo Contratualismo**. São Paulo LTR, 1999.