

# OS EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DO PROJETO DE LEI Nº 4330/2004<sup>1</sup>

Carolina Rodrigues Silva Farias<sup>2</sup>

Lara Cavalcante Farias<sup>2</sup>

Mayco Murilo Pinheiro<sup>3</sup>

**Sumário:** Introdução; 1 Síntese histórica da terceirização no Brasil; 1.1 Processo Histórico; 2.2 Conceito, modalidades e regulamentação atual; 3 Vantagens e desvantagens da terceirização; 3.1 Vantagens da Terceirização; 3.2 Desvantagens da Terceirização; 4 Terceirização lícita e terceirização ilícita; 4.1 Súmula 331 do TST; 4.2 Os efeitos da terceirização conforme o Projeto de Lei nº 4330/2004; Considerações Finais; Referências

## RESUMO

Os efeitos da terceirização nas relações de emprego à luz do projeto de lei nº 4330/2004. Tradicionalmente a terceirização é a transferência de algumas atividades, desde que não seja a atividade meio, para outras empresas, proporcionando um direcionamento maior de recursos para atividade-fim, possibilitando entre outras vantagens, a redução da estrutura operacional, a diminuição de custos, a economia de recursos e desburocratização da administração. No Brasil a terceirização tomou força em meados dos anos 90, com a necessidade do tomador de serviços se concentrarem apenas em sua atividade fim, repassando a atividade meio para empresas “especializadas”, ou seja, a terceirização consiste no desfazimento do vínculo trabalhista direto, para a formação de um vínculo indireto, com o objetivo de aumentar a “eficiência” na produtividade da atividade fim, sem ter a preocupação direta com o ônus ligado à atividade meio. Faz-se necessário observar que a “eficiência” está diretamente ligada à redução de custos da empresa, tomadora de serviço. Para o empregador o fato de contratar uma empresa que possui mão de obra “especializada”, em serviços de limpeza, por exemplo, é muito mais vantajoso financeiramente do que manter e assalariar diretamente aquele determinado empregado, sendo que este claramente possuirá salário e demais garantias trabalhistas inferiores a um obreiro com contratação direta com o tomador de serviços. No Brasil o instituto da terceirização ainda não foi devidamente regulamentado, possuindo basicamente os princípios constitucionais, a CLT, e a Súmula 331 do TST como diretriz. Diante destas considerações foi criado o Projeto de Lei 4330/2004, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel, que tem o intuito de regulamentar o instituto da terceirização.

**PALAVRAS-CHEVE:** Princípios constitucionais; terceirização; Consolidação das Leis do Trabalho; Súmula 331 do TST; Projeto de Lei 4330/2004.

## **INTRODUÇÃO**

Nunca se falou tanto em terceirização como se tem falado atualmente, diariamente, jornais e revistas, tanto impressos quanto os transmitidos pelas redes de televisão, trazem e introjetam na população essa ideia, a discussão desse conceito, nas redes sociais se travam verdadeiras guerras vez que o campo hostil e aparentemente anônimo da internet permite a proliferação de discursos de ódio fundado em acefalia e em uma visão binária do mundo onde tudo deve ser ou preto ou branco, como se as coisas não pudessem conter mais de uma verdade, ou lados positivos e negativos.

É nesse cenário, de aparente guerra, ao menos ideológica, que se põe dois grandes interesses, quais sejam os de empregadores e empregados e é analisar a implicação, que o Projeto de Lei 4330/2004 trará para a realidade/ os interesses desses dois atores, que esse estudo se propõe, isso é feito, primeiramente por meio de um levantamento histórico acerca da terceirização no Brasil, o que culminará com a apresentação das modalidades, do conceito e da atual tratativa legal.

Posteriormente, será apresentado um estudo sobre as vantagens e desvantagens que o instituto possui, algo que por si só, rompe com a ideia binária, de que algo ou é 100% negativo ou 100% positivo, pensas amento esse que move, em grande medida, os discursos de ódio que dominam o campo virtual, superada tais questões e firmados conceito, tratamento jurídico, dentre outros aspectos, será analisado em que consiste a terceirização lícita e a contrário senso, o que seria a ilícita.

Por fim, será apresentada quais as implicações que o referido Projeto de Lei, caso venha a ser aprovado e, posteriormente sancionado, pela Presidenta da República trará para a empregadores e empregados e, porque não, para a sociedade em general vez que a terceirização envolve relações trabalhistas, que envolve fluxo de renda, que ao fim da rede englobará muito mais agentes do que os dois polos visíveis da relação.

## **1 SÍNTESE HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

### **1.1 Processo Histórico**

A terceirização é a figura jurídica presente no Direito do Trabalho Brasileiro, sua origem foi construída primeiramente nos modelos de administração de empresa. No Brasil, começou a ser implantada no mercado de trabalho através das multinacionais e se intensificou na década de 80, pois tinha como objetivo principal reduzir custos e aumentar sua produtividade.

Dito isso, tem-se que, a implantação da terceirização no Brasil é reflexo do modelo empresarial *toyotista* (SANTOS, C. 2003) de produção enxuta, na qual reduz etapas do processo produtivo, transfere atividades acessórias para terceiros, possibilita, inevitavelmente a redução de contratação de empregos diretos e proporciona também a diminuição de encargos trabalhista, tributário, previdenciários.

Dessa forma, o que normalmente acontece é desenvolvimento de todas as atividades dentro da empresa. Porém, não atendendo os anseios da classe empresarial a iniciativa privada começou a utilizar a terceirização como mecanismo para fragmentar as atividades, isto é, passando a distribuir parte de sua produtividade a um terceiro e se preocupando mais com o seu produto final.

Sobre este assunto pontua Nascimento (2014, p. 208) “que a descentralização das atividades-meio da empresa, sendo estas realizadas em vários centros de serviços, possibilita a empresa focar mais em sua atividade fim”. Logo, não se pode negar que, diante do cenário de extrema competitividade, procura por novos mercados e busca pelo aumento dos lucros, fez da terceirização um instrumento viável para que as empresas pudessem remodelar sua forma de produção e transferir atividades não essenciais para terceiros, possibilitando assim que empresa foque mais no seu produto final.

Dentro dessa ótica, no fim da década de 1960 e início dos anos 70, a ordem jurídica fez referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização, mais se referiam apenas no âmbito do setor público, este se deu através do Decreto-Lei nº200/67 (art.10) e Lei n.5465/70. Tempos depois, foi incorporada a terceirização ao setor privado mediante a Lei do trabalhador temporário (Lei n. 6.019/74) e em seguida foi autorizada expressamente ao setor de vigilância bancária (NASCIMENTO, 2014).

Diante da propagação de situações advindas das terceirizações, nos anos 80 e 90, o estudo da jurisprudência se tornou essencial para a compreensão desse fenômeno. Nesse aspecto, ao lado dos mais diversos entendimentos jurisprudenciais lançados sobre a matéria, o Tribunal Superior do Trabalho editou duas Súmulas: a primeira Súmula nº256, de 1986, e a segunda a Súmula nº 331, de 1993 que foi a revisão da primeira Súmula (NASCIMENTO, 2014).

A Constituição Federal de 1988 também trouxe limites claros ao processo de terceirização na esfera laborativa por meio do seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras que dispõe sobre a dignidade da pessoa humana, da valoração do trabalho e principalmente dos seus fundamentos no que tange a figura do trabalhador.

## 1.2 Conceito, modalidades e regulamentação atual

A palavra terceirização pode ter vários sentidos, contudo, a ideia central se perfaz, na figura de um terceiro que contribui na formação do processo produtivo dentro ou fora da empresa. Segundo Delgado (2011), a expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário e interveniente ou cessão de mão de obra.

Pode ser definida, como “a utilização de trabalhadores por pessoa diversa da do seu empregador.” Dito em outros termos, terceirizar seria tido como a obtenção da “prestação laboral de trabalhador vinculado a uma sociedade empresarial prestadora de serviço, que assume a responsabilidade direta pelo vínculo empregatício. Por consequência, tomadora é a pessoa beneficiada com o trabalho.” (SANTOS, H., 2010, p. 123) E conforme as lições de Junior (2015, p.385), “a terceirização, também denominada de subcontratação, representa o ato de repassar a um terceiro uma atividade que caberia à própria pessoa executar”.

Conforme os ensinamentos de Martins (2010, p.10) a terceirização:

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

Agregando os conceitos, tem-se que a terceirização nada mais é do que o procedimento adotado pela empresa que transfere a outrem a execução de uma parcela de sua atividade, dentro ou além dos limites de seu estabelecimento com a intenção de melhorar a sua competitividade, produtividade e capacidade lucrativa.

Atualmente, tomando como alicerce o texto da Súmula 331 do TST, considera-se terceirização lícita a que se enquadra em quatro situações: trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83), serviços de conservação e limpeza e serviços ligados à atividade-meio da empresa. Pode-se dizer, portanto, que resumem apenas aos serviços ligados atividade acessória do tomador (BRASIL, 2003), sendo válido pontuar que, o tema, será melhor desenvolvido em posteriormente.

De outro lado, excluindo as hipóteses mencionadas, na súmula 331, inciso I do TST (BRASIL, 2003) que configura a terceirização lícita no Direito trabalhista, não existe no ordenamento jurídico preceito legal permitindo a contratação de trabalhador (pessoa física) prestador de serviço não eventual, oneroso e subordinado a outrem, sem que o empregador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida (art. 2º, caput e 3º caput da CLT).

Todas essas questões são fundamentais para entender o cenário laboral atual em virtude do Projeto de Lei nº 4330/04 que pretende regulamentar a terceirização por completo, isto

é, sem impor limites. Um exemplo seria permitir a terceirização em qualquer modalidade fugindo até mesmo da ideia central pela qual foi criada.

Por fim, conforme pontua Calvo (2013, p. 311), “o direito do trabalho sempre criticou a terceirização sem limites, defendendo que a intermediação de mão de obra da atividade da empresa deva ser obtida pela via comum, que é o contrato de emprego, pois não se pode admitir o aluguel de mão de obra”.

## 2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Sabendo, conforme pontuado anteriormente, o conceito jurídico da terceirização, a forma como o instituto se apresenta, o presente capítulo irá discutir, em que pese todo o pontuado, como o instituto se apresenta para as duas principais figuras do Direito do Trabalho, ou seja, quais as vantagens e desvantagens do instituto para o empregador e para os empregados.

### 2.1 Vantagens da Terceirização

Quando da análise do próprio conceito de terceirização já salta aos olhos o porquê da atratividade do instituto para o empregador, ou seja, ao permitir que terceira pessoa, que não o empregador direto, utilize da mão de obra de um trabalhador, que, a rigor, não é seu. Está se permitindo a utilização de “práticas que tentam otimizar o processo produtivo, acelerando a produção, eliminando estoques e reduzindo custos”. Ou seja, “as empresas buscam melhorar a qualidade de seus serviços e produtos concentrando-se em suas atividades-fim, com o objetivo de ganhar maior competitividade nos respectivos setores econômicos.” (FREITAS, 2012, p. [?]).

Ainda em complemento ao acima exposto, Estender, Macedo e Azevedo (2015, grifo nosso) afirmam que a “razão econômica [da terceirização] é permitir aos gestores a diminuição de custos com a exploração da mão de obra.”. E que, ainda segundo os autores, embora “vários argumentos são usados no sentido de que se trata de especialização, de racionalização [...]”. Tudo isso deverá ser visto como objetivos secundários.

Logo, nessa perspectiva a principal vantagem, sob a ótica do empregador, seria a motivação, ou a vantagem econômica que o instituto trará para a empresa. Além disso, a terceirização, poderá trazer, a “aceleração na capacidade de produção da empresa sem a necessidade de novos investimentos de capitais”, ou ainda, o “melhoramento na qualidade do produto ou serviço vendido, através da concentração de recursos e esforços por parte da empresa na sua própria área produtiva”. (NICOLAU, 2005, p. [?]).

Os dois pontos apresentados por Nicolau (2005) podem ser traduzidos sob a ótica meio e fim na qual se baseia a terceirização, ou seja, conforme preceitua o autor, ao deixar de se preocupar com atividades marginais, que não fazem parte do fim a que se propõe a empresa, poderá a mesma concentrar-se na produção e desenvolvimento daquilo que realmente lhe interessa, fomentando assim a sua atividade fim.

Ainda segundo Nicolau (2005, p. [?]) é possível apontar como vantagem no processo de terceirização, sob a ótica dos empregadores, a “diminuição nos encargos trabalhistas e previdenciários, uma vez que a relação jurídico-trabalhista será firmada não entre a empresa tomadora e o trabalhador, mas entre este e a empresa terceirizada.”. E ainda a “facilitação na administração e gerenciamento da empresa”. Isso se justifica, pois, segundo o autor haverá uma redução interna no número de funcionários.

Já do ponto de vista social, ou seja, dos empregados, Nicolau (2005, p. [?]) pontua que uma das vantagens observáveis seria a do incremento no número de empregos, nas palavras do autor: “a terceirização se apresenta como meio de incremento de emprego, quando se utiliza mão-de-obra desqualificada e ociosa para a prestação de certos serviços”. Além disso, seria vantajoso porque retiraria essas pessoas, que geralmente trabalham com em empregos periódicos e sem regulamentação e as traz para o mercado de trabalho legalizado, dito em outros termos, se tornam empregados regularizados e podendo se valer, com maior efetividade, das proteções trabalhistas.

Portanto, é impossível não se perceber que a maior parte das vantagens identificáveis pertence a categoria que mais luta pela implantação da terceirização, qual seja, a dos empregadores.

## 2.2 Desvantagens da Terceirização

Como desvantagens da adoção da terceirização Freitas (2012, p. [?]) vai apontar, primeiramente o fato de que as jornadas de trabalho, dos empregados nessa condição, de terceirizado, são mais extensas. Além disso “as condições de saúde e segurança [são] mais precárias” ao se comparar a dos trabalhadores fora dessa situação.

Ademais, ainda segundo o autor, “as empresas menores, por serem menos visíveis, fazem o serviço sujo para as grandes, sonogando direitos e propondo contratos mais baratos (e por isso mais atraentes)”. Isso se ocorre, conforme pontua o autor, devido ao fato de, por falha de equipe, quase impossível a justiça do trabalho fiscalizar todas as empresas, a fiscalização, portanto, acaba por si concentrar nas maiores o que permite as menores agirem de forma mais displicente, ele ainda alerta para uma “realidade é ainda

mais visível [que seria] quando a grande empresa expulsa trabalhadores e os reaproveitar através das pequenas, em condições mais precárias”. (FREITAS, 2012, p. [?])

Nesse mesmo sentido são as lições de Nicolau (2005, p. [?]) o autor fala que a terceirização acaba por gerar a “precarização das condições de trabalho, com a eliminação de benefícios sociais diretos (decorrentes do contrato de trabalho) e indiretos (decorrentes de normas coletivas)”, ou seja, deixa o terceirizado de ter as mesmas vantagens que os empregados diretos, além de não serem beneficiados com eventuais melhorias conseguidas pelos empregados da empresa em que presta serviço vez que, com ela, não tem relação de emprego.

Freitas (2012, p. [?]) lembra ainda que “a terceirização afeta os terceirizados, que em geral trabalham em condições mais precárias; os permanentes, cujos salários, por isso mesmo, tendem a se aviltar; e às vezes a própria empresa tomadora”. Com relação a empresa o autor esclarece que sua afetação decorre do fato de que “além de lidar com o embate histórico entre capital e trabalho, vê-se a braços com um conflito inédito entre trabalho e trabalho”.

Nicolau (2005) ressalta ainda que a terceirização provoca um aumento na rotatividade de mão de obra gerando com isso insegurança no emprego. Ademais, segundo a autora, acaba ocorrendo rotatividade dentro da própria empresa, isso com relação a mudança de setor, por exemplo, isso acaba por impossibilitar a criação de laços no ambiente trabalhista vez que essa rotatividade acaba por inibir a aproximação de terceirizados com os empregados da empresa em que prestam serviço.

Por fim, Freitas (2012, p. [?]) coloca, como desvantagem da terceirização a ocorrência de “fraude das garantias dos trabalhadores, dificultando a criação de normas protetivas e facilitando a edição de normas precarizantes”. Isso porque, dado as desvantagens já apresentadas, como rotatividade, etc. aos terceirizados a união sindical é muito mais complicada e difícil de ser conseguida do que para os trabalhadores diretos da empresa.

### 3 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

A ideia de ilicitude no processo de terceira pode ser entendida, a rigor, a contrário senso, ou seja, uma vez não cumprido os requisitos para a terceirização, estará caracterizado a ilicitude da mesma. Nesses termos, Santos, H. (2010), coloca como primeiro requisito a ser analisado a prestação do serviço, ou seja, se o serviço executado pelo empregado da terceirizada se constitui em um serviço pertencente a atividade fim ou a atividade meio daquela empresa.

Assim sendo, “a terceirização somente pode ser aplicada nos serviços acessórios da tomadora. Dessa forma, é terceirização a contratação visando a execução de serviços, e

nunca, por exemplo, a produção de um bem pronto e acabado”. (SANTOS, H., 2010, p.124).

Ainda é necessário, para que se tenha uma terceirização lícita, a ausência de pessoalidade, ou seja, não é um empregado específico que se responsabiliza pela prestação do serviço, mas sim a pessoa jurídica contratada, assim independe quem vai, por exemplo, ser a pessoa a cuidar da limpeza, pode inclusive, a cada dia ser alguém novo, o que importará é a limpeza está sendo feita e na quem a fez, ou seja, “o objetivo da tomadora de é a obtenção dos serviços contratados independentemente da pessoa física que irá executá-lo. Dessa forma, inexistente qualquer relação de pessoalidade entre a tomadora e os seus trabalhadores.” (Idem).

O referido autor ainda pontua como que a terceirização deverá se dar obedecendo a ausência de subordinação jurídica, ou seja, o empregado não responde diretamente a empresa na qual executa o serviço, mas sim a empresa terceirizada responsável pela prestação daquele serviço, desta forma “o trabalhador terceirizado está subordinado ao seu empregador, ou seja, a subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho celebrado com o prestador de serviços (Idem).

Alinhado a esses fatores, a atividade terceirizada, como já pontuado anteriormente, deverá ser a atividade meio da empresa, ou seja, só será considerada lícita a terceirização da atividade meio. A discussão do que seria atividade meio e fim ainda é assunto bastante divergente na doutrina de forma bastante rasa poderia se dizer que meio é a atividade que não compõem a essência da atividade laboral de determinada empresa, sendo que meio, a contrario sensu, seria aquela que não compõe esse núcleo essencial. Assim, por exemplo, um zelador em uma escola prestaria um serviço meio já um professor prestaria um serviço fim. (SANTOS, H., 2010).

### 3.1 Súmula 331 do TST

A súmula 331 do TST vem, a rigor, tentar sanar uma inatividade do legislador, isso porque os tribunais tiveram que decidir ante a inércia legislativa, diz a súmula:

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011; I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a



subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação. (BRASIL, 2003).

No que se refere a conceituação de terceirização há que se pontuar que já houveram comentários suficientes, portanto, do apresentado é válido ressaltar a questão da responsabilidade do tomador dos serviços. É a mesma subsidiária, “dessa forma, irrelevante para o trabalhador se a tomadora de serviço estiver honrado seu compromisso junto a tomadora, pois a sua responsabilidade ainda persistirá, embora tenha direito de regresso” (SANTOS, H., p. 127, 2010).

### 3.2 Os efeitos da terceirização conforme o Projeto de Lei nº 4330/2004

O Projeto de Lei (PL) n. 4.330/2004, conhecido como Lei da Terceirização, criado pelo Deputado Sandro Mabel foi aprovado na Câmara dos Deputados no dia 8 de abril de 2015. Vale destacar, que ainda falta a votação pelo Senado Federal após o que será encaminhado para sanção ou veto, ambos podendo ser parcial ou total, da Presidenta da República.

O primeiro ponto levantado, e amplamente discutido, sobre o Projeto foi à permissão para terceirizar atividade-fim, um grande equívoco por parte do legislativo, haja vista que foge da própria finalidade para o qual foi criado o instituto. Apesar disso, é inquestionável que deva ocorrer a regulamentação da terceirização, contudo, não deve haver uma terceirização sem limites, desrespeitando os direitos trabalhistas (MIRANDA, 2007).

Seguindo essa previsão, é válido mencionar que a pretensão de igualar o salário entre o trabalhador terceirizado e aquele com vínculo direto restam frustrados, simplesmente em virtude de possuir empregadores diferentes, embora, exercendo a mesma atividade no mesmo local de trabalho. Além disso, outro ponto é a rotatividade dentro da própria empresa que é muito maior pelos trabalhadores terceirizados, devido à facilidade na sua contratação. Outro fato de extrema relevância seria o aumento de acidentes de trabalhadores terceirizados, já que não pode se falar em prevenção e medicina de segurança do trabalho, quando existe uma redução de custo, assim como ficaria muito mais difícil investir em treinamento, quando há maior rotatividade de trabalhadores dentro das empresas (MIRANDA, 2007).

Diante disso, outra consequência, que deve ser ressaltada, é a de que do Projeto de Lei ora em comento transcende a esfera individual do trabalhador e acaba por atingir, sem sombra de dúvida, a coletividade. Isso é dito em razão do direito coletivo em si, que acaba por ser prejudicado em decorrência da representatividade dos sindicatos. O trabalhador terceirizado não será representado pelo sindicato da empresa onde trabalha, mas sim pelo sindicato que representa os funcionários da empresa terceirizada (TURA, 2015).

De todo modo, cumpre observar que proteção sindical é uma das formas mais eficientes na busca de condições mais favoráveis aos trabalhadores. Não obstante, será um alívio para os empresários, já que não vai ser mais preciso negociar diretamente com os sindicatos dos trabalhadores terceirizados, em razão da sua grande rotatividade nos diferentes locais de trabalho (SANTOS, C., 2010).

Assim sendo, a iniciativa de criar um projeto que visa regulamentar a terceirização é de extrema relevância no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, é fundamental analisar todos os seus aspectos e, principalmente, verificar os efeitos que podem gerar ao trabalhador, ponderando, de todo modo, os aspectos positivos e negativos que surgiram dessa relação.

Portanto, o que realmente está acontecendo no projeto de Lei 4330/04 é um jogo, no qual tende a prevalecer apenas o interesse da classe empresarial, em prejuízo das condições mínimas de trabalho. Logo, pensar sobre a terceirização ser de fundamental importância no cenário brasileiro, todavia, deve ser feita impondo limites, acima de tudo, propondo garantias aos trabalhadores terceirizados e não retirando (SANTOS, C., 2010).

Por fim, o ideal seria se o PL 4330/04 fosse debatido em uma mesa de negociação com a presença das entidades sindicais, empresários, trabalhadores, a própria Casa Legislativa, bem como o Senado Federal. E não regulamentar um projeto que foi aprovado de portas fechadas sem ouvir o principal interessado, ou seja, o empregado terceirizado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o exposto não se pode negar que a importância e a ampla utilização da terceirização no cotidiano brasileiro, principalmente nas grandes empresas é extremamente raro se vê, por exemplo, trabalhadores da limpeza sendo contratados diretamente pela empresa tomadora. A questão é que no Direito, em geral, mas principalmente no direito do trabalho, a separação entre os desejos dos dois polos da relação jurídica quase sempre são conflitantes, quando se vê empregadores lutando arduamente por uma pauta, é quase óbvio que a mesma visa o lucro, principalmente, e não a saúde e segurança do trabalhador.

Claro que não há nada de errado em se desejar o lucro, ou se buscar, lícitamente este resultado, o problema reside no fato de que são as empresas terceirizadas, em sua grande maioria, as responsáveis por sucatearem os direitos trabalhistas vez que, por serem empresas menores, acabam não atraindo tanto o foco da fiscalização. Além disso, a instabilidade ou rotatividade nesse ambiente acaba impedindo a concretização do

**direito fundamental a reunião, o que conseqüentemente não fomentará a possibilidade de criação de sindicatos que, em um efeito cascata, impedirá o alçasse de melhorias nas relações trabalhistas que poderiam ser alçadas por tal instituto.**

**Em suma, é importante que se regulamente as relações de trabalho terceirizado, aliás é de extrema importância tal regulamentação frente a todos os pontos negativos que o instituto apresenta, negativos principalmente para a parte mais vulnerável dessa relação, qual seja o trabalhador. O que não se pode permitir é que tal regulamentação venha com o único intuito de favorecer o empregador e de permitir que se estenda ainda mais o alcance da terceirização. Portanto, aqui se pontua que, o melhor entendimento em relação ao tema, é aquele que rechaça o projeto de lei, que não permite a terceirização da atividade fim de uma sociedade empresaria.**

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Congresso Nacional. Projeto de Lei nº 4330 de 2004. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=246979](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979)>. Acesso em 16 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 16 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331, Res. 121/2003, DJ 19, 20 de 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em 16 de outubro de 2015.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo (SP): Saraiva 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.

FREITAS, Roberto Carlos De. Vantagens e desvantagens da terceirização. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=8606](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8606)>. Acesso em 16 de outubro de 2015.

JÚNIOR, José Cairo. Curso de Direito do trabalho. 10. ed. Salvador: Juspodivim, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MIRANDA, Thais Gutparakis de. Terceirização: o divórcio entre a ordem jurídica e os novos fatos sociais. Publicado em: 05 de maio de 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/9730/terceirizacao>>. Acesso em: 15 de outubro de 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NICOLAU, Maira Ceschin. Terceirização no Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.professornilson.com.br/Downloads/TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em 16 de outubro de 2015.

SANTOS, Carlos Aparecido dos. Produção enxuta: uma proposta de método para introdução em uma empresa multinacional instalada no Brasil. Publicado em: 28 de fevereiro de 2003. Disponível em: <[http://www.pgmecc.ufpr.br/dissertacoes/dissertacao\\_008.PDF](http://www.pgmecc.ufpr.br/dissertacoes/dissertacao_008.PDF)>. Acesso em 16 de outubro de 2015.

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Luís: 2010. Disponível em < <http://www.cnti.org.br/PDF/redfinalPL4330.pdf> > Acesso em: 14 de outubro de 2015.

TURA, Marco Antônio Ribeiro. Corrupção, terceirização e barbárie. Publicado em 07 de setembro de 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/40644/corruptao-terceirizacao-e-barbarie> >. Acesso em: 15 de outubro de 2015.