

PROJETO DE LEI 4.330/2004: OS AVANÇOS E OS RETROCESSOS DAS NOVAS REGRAS DE TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. ¹

Gabriela Ferreira Sousa e Nayra Lima Martins²

Me. Hélio Bittencourt ³

Sumário: 1. Introdução; 2. Fenômeno da terceirização; Terceirização brasileira; 3. Projeto de lei 4.330/2004; 3.1 As mudanças provocadas pelo projeto de lei nos moldes da terceirização atual. Referências.

RESUMO

O PL 4.330/2004 regulamenta sobre os contratos de terceirização. Atualmente, é legislado pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, porém o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem sendo pressionado para reformular essa súmula e desde 2004 tramita o Projeto de Lei que redefine muitas regras da Terceirização. A aprovação dessa proposta de Lei, se acontecer, provocará mudanças importantes no mercado de trabalho, trazendo benefício e malefícios para as partes envolvidas nessa situação, e gerando posicionamentos contrários entre elas. Os trabalhadores alegam que as alterações provocarão uma precariedade no mercado de trabalho, reduzindo direitos que penosamente já foram conquistados. Já os empresários apoiam a nova legislação por significar uma redução nos custos e conseqüentemente um aumento nos lucros. Movimentos contrários à terceirização alegam que a nova lei, quando for aprovada, deve priorizar o respeito à Constituição, observando direitos como igualdade de direitos, uma distribuição de renda igualitária e que haja uma valorização do direito do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVES: Terceirização. Projeto de Lei 4.330/2004. Princípio Constitucionais.

1. INTRODUÇÃO

A proposta de lei que visa regulamentar sobre a Terceirização, devido as mudanças que busca promover, vem provocando os mais diversos posicionamentos

¹ Paper apresentado à disciplina Direito Individual do Trabalho, da Unidade de Ensino Superior - UNDB

² Alunas do 7º período do curso de Direito, da UNDB.

³ Professor mestre, orientador.

daqueles envolvidos no mercado de trabalho. Basicamente, as alterações refletirão em consequências nos trabalhadores terceirizados, nos não terceirizados como também nos empregadores.

Os posicionam-se contrário à aprovação do projeto justificando que as alterações provocarão um retrocesso no mercado de trabalho, reduzindo direitos que já foram conquistados. Os empregados terceirizados além de terem uma jornada de trabalho maior, recebem uma remuneração menor que os outros empregados.

Por outro lado, os empresários apoiam a nova legislação por significar uma redução nos custos e conseqüentemente um aumento nos lucros. A tendência é que as empresas procurem contratar as terceirizadas nas atividades principais, ou na atividade-fim, possibilitando a oferta dos produtos com preços reduzidos, aumentando o consumo e otimizando os lucros. Essa estratégia só se tornaria possível porque os empregadores reduziriam os custos com pagamento de salários, aumentariam as jornadas de trabalho e investiriam menos em melhorias das condições de trabalho.

No dossiê *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*, produzido pela Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, a relação de terceirização “aumenta os custos para a sociedade, com a perda da qualidade de serviços e produtos; agressões ambientais às comunidades vizinhas; empobrecimento dos trabalhadores; concentração de renda e depreciação da vida humana” (2014, p. 10), além do que facilitaria “as fraudes em licitações, evasão fiscal, focos de corrupção, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre outros custos, além da tão propagada competitividade.” (2014, p.10)

Há também as campanhas realizadas a favor da terceirização. Em uma cartilha que incentiva o movimento *Terceirização sim*, produzida pela FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) e pelo CIESP (Centro das Indústrias do Estado de São Paulo) justificam que é um mito que a terceirização vai gerar demissões em massa, já que com a aprovação do PL 4.330/2004, o FIESP estima que 3 milhões de empregos serão criados no Brasil, já que vai trazer segurança pras empresas abrirem novos postos de trabalhos. Alega também que é mentira que os trabalhadores não têm garantias que os seus direitos não serão pagos, já que o PL 4.330/2004 exige que o contratante seja corresponsável pelo

trabalhador terceirizado, devendo fiscalizar se a contratada cumpri os direitos trabalhistas e terceirizados.

Para melhor compreender as discussões que giram em torno do tema, cabe realizar uma exposição das características vigentes da terceirização, legislado pela súmula 331 do TST, destacado quais os seus efeitos no mundo jurídico. Em seguida, busca-se entender melhor esse projeto de lei que tramita pelas casas do legislativo, apontando as mudanças que o mesmo casará, sendo por fim confrontada os posicionamentos, conflitos e divergências qu envolvem o assunto.

2. FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

De inicio se faz necessário conceituar o que vem a ser terceirização, para em seguida adentramos nas características de suas divisões. Pois bem, para Cassar (2013, p. 87) terceirização é uma relação trilateral porque envolve empregado, empresa intermediadora e tomador de serviços, este último é aquele que se vale do trabalho do empregado, isso sem contrata-lo diretamente como empregado, ou seja, quem se apresenta formalmente como empregadora é a empresa colocadora dos serviços e aquela que se beneficia da mão de obra somente repassa os valores a empresa interposta.

Seguindo a apresentação deste conceito ora tratado não se pode esquecer o que explana o ilustre doutrinador Godinho (2014, p. 452), o qual afirma que “para o direito do trabalho terceirização é fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente”.

Explica este mesmo doutrinador que é através da terceirização que o tomador de serviço penetra o empregado na sua produção sem que para isso fique vinculado trabalhista, ou seja, esses direitos trabalhistas ficam a cargo da empresa interveniente, senão vejamos:

“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 a 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”. (Delgado, 2014, p. 452)

Alice Monteiro de Barros (2007) explica que a terceirização é a transferência de atividades secundárias, ou seja, aquela que não caracteriza a atividade fim da empresa, meio pelo qual o tomador de serviço encontrou para se concentrar na sua atividade principal. Ainda para esta doutrinadora teoricamente objetiva-se com este fenômeno a diminuição dos custos e conseqüente melhoria da qualidade dos produtos ou do serviço que a empresa tomadora se presta a fazer.

Não obstante, cumpre destacar que a terceirização trata-se de exceção, pois o que predomina no direito do trabalho são aquelas relações bilaterais, quais sejam, aquelas que o vínculo de trabalho é com o real empregador, aquele para quem se trabalha, portanto, segundo Cassar (2013) tal modalidade “deve ser interpretada de forma restritiva”.

Ademais, cumpre asseverar que a terceirização não se apresenta como solução para todos os problemas empresariais, posto que demanda cautela, principalmente do ponto de vista jurídico, considerando que a prestação de serviços terceirizados “poderá implicar reconhecimento direito de vínculo empregatício com a tomadora de serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária desta última, quando inadimplente a prestadora de serviços”. (Barros, 2007, p.442)

Por tais razões e por ser relativamente nova no Brasil, a terceirização tem sido motivo de muita discussão tanto entre os doutrinadores, quanto os próprios trabalhadores e tomadores de serviço, assim, para melhor elucidação dessa contenda se faz mister trazer a evolução normativa dessa modalidade no direito do trabalho, como passa-se a fazer.

2.1 A evolução no Brasil

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a terceirização assumiu clareza estrutural no país apenas a partir da década de 70. Segundo o autor, quando a CLT foi elaborada (1940) fez menção somente a duas figuras, porquanto o fenômeno não tinha a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, in verbis:

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da Terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta

e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70. (DELGADO, 2014, p. 453).

Na década de 70 foi expedido um diploma para tratar diretamente da terceirização, a Lei do trabalho temporário. Tempos depois veio a Lei 7.102/83, qual permitiu a terceirização do trabalho de vigilância efetuado em caráter permanente, ou seja, já não era somente o trabalho temporário.

A jurisprudência trabalhista também passou a aparecer nesse cenário nos anos 80 e 90, foi em meio as diferentes decisões dos tribunais que o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 256/1986, a qual dispôs que “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Mais a frente fora editada a Súmula 331/1993 que surgiu produzindo revisão desta última e sanando algumas críticas que permeavam a Súmula 256, que mais a frente veio a ser ajustada, quando umas das principais mudanças foi o afastamento da responsabilidade objetiva do Estado nesses casos.

Esta Súmula trouxe também a diferença entre atividade-meio e atividade-fim, o que ficou marcado como característica de licitude ou ilicitude da terceirização, tais diferenças serão agora analisadas.

3. PROJETO DE LEI 4.330/2004

O projeto de Lei 4.330/2004, em sua própria ementa, esclarece que “dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.” A autoria do projeto, que tramita a 11 anos no Congresso, é do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), e atualmente aguarda apreciação pelo Senado Federal, onde passará por aprovação nas comissões e seguirá para votação. Se houver alguma alteração no Senado, o projeto volta para a Câmara. Se for aprovado, vai para a sanção do presidente.

3.1 As mudanças provocadas pelo projeto de lei nos moldes da terceirização atual

O sistema de terceirização de fato necessita de uma legislação mais completa, que suprisse as lacunas existentes a respeito da prestação desses serviços. O projeto de Lei 4.330/2004, traz propostas que visam suprir as omissões que cercam o assunto. Acontece que muitas dessas mudanças vêm gerado discussão e divisão na sociedade. Dessa forma cabe apresentar quais as alterações mais polêmicas, listando as principais.

Está previsto no artigo 4º no seu §2º do referido PL que “o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica do contratante”, significando que o contrato de prestação de serviço passará a abranger todas as atividades. Portanto permite que a empresa contrate as terceirizadas para a realização de qualquer atividade, desde que essa contratada tenha foco em uma atividade específica.

No artigo 10 do PL da Terceirização, “a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviço. ”. A responsabilidade que antes era solidária passa a ser subsidiária, assim o terceirizado só pode cobrar seus direitos à empresa que presta serviço quando a contratada não cumprir com as obrigações trabalhistas, isso depois de devidamente acionada e ter respondido na Justiça.

É dever da contratante fiscalizar a contratada quanto ao cumprimento dos direitos trabalhistas dos terceirizados, devendo se certificar mensalmente a cerca do pagamento dos salários, horas-extras, décimo terceiro salário, licenças, entre outros direitos. Nesses casos, quando a contratante não cumpri com essa obrigação, poderá ser acionada pelo terceirizado, independentemente deste já ter ou não acionado à contratada antes.

A administração pública pode contratar terceiros para a prestação de serviços de atividades que não devam ser executadas exclusivamente pelo Estado, como regulamentar ou fiscalizar, dessa forma permite à ela contratar terceirizados ao invés de abrir concursos públicos. Os artigos 12 e 13 do Projeto de Lei preveem que a administração pública é responsável pelos encargos previdenciários mas não respondem quanto as dívidas trabalhistas. Entretanto sempre que o órgão público atrasar o pagamento da contratada, será responsável solidariamente pelas obrigações trabalhistas. Essas situações não se aplicam à administração pública direta, no caso de autarquias e fundações.

A justificação do PL da Terceirização estabelece que “o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. ” e não da empresa contratante. Os terceirizados não serão representados pelo mesmo sindicato das categorias profissionais pra quem prestam serviço, mas sim pelo representante da atividade que prestam. Essa alteração facilitará a negociação e fiscalização no que se refere a prestação do serviço.

Nos casos em que a atividade desenvolvida pelo terceirizado coincidir com a mesma atividade econômica da empresa contratante, permitirá que o mesmo seja representado pelo mesmo sindicato. Essa previsão permite, inclusive, que o terceirizado receba as mesmas correções anuais da categoria.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Centro das Indústrias do Estado de São Paulo. **Catálogo de Nota Técnica: Terceirização**. Abri de 2015. Disponível em: <<http://www.terceirizacaosim.com.br/wp-content/uploads/2015/05/cartilha-nota-tecnica-regulamentacao-terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 07.set.2015

Cavalini, Marta. Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado na Câmara. **G1**, São Paulo, 08 de abril de 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-que-sera-votado.html>> Acesso em 07 de set de 2015.

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

Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993 e 04.01.1994 Redação original - Res. 4/1986, DJ 30.09.1986, 01 e 02.10.1986