



Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

TEMA: Os efeitos jurídicos da terceirização trabalhista e o projeto de lei 4330/2004

Brenda Cardoso mendes

Camila Fernanda França Dias¹

Hélio Bittencourt²

SUMÁRIO: Introdução; 2 A terceirização da mão de obra trabalhista no Brasil; 3 Os novos efeitos jurídicos da terceirização do trabalho com o P.L 4.330/04; 3 Conclusão; Referências.

RESUMO

A terceirização trabalhista é uma forma de contratação que foge ao padrão usual, cuja regra define a bilateralidade nos contratos de trabalho. No entanto, surgiu tem em vista as necessidades do mercado econômico que buscou diminuir os custos da mão de obra para o empregador. Não deixando de proteger o trabalhador, a jurisprudência definiu então através da súmula nº 331, TST, que a terceirização só ocorreria nas atividades-meio do tomador de serviço e em situações específicas. Visa atribuir então uma legislação própria à terceirização do trabalho, foi aprovado no Congresso o Projeto de Lei nº 4.330/2004 que traz significativas mudanças à essa modalidade de contrato, como por exemplo a ampliação do serviço terceirizado para as atividades-fim do tomador. Neste sentido, tem-se enquanto objetivo primário neste trabalho definir quais as condições da terceirização atualmente, sendo o segundo objetivo confrontá-los com os novos efeitos jurídicos advindo do PL nº4330/04. Esta pesquisa é bibliográfica em relação ao procedimento, exploratória quanto aos objetivos e dedutiva quanto à abordagem³.

Palavras-chave: Terceirização Trabalhista. Responsabilidade. Efeitos Jurídicos. PL 4330/04.

Introdução

O método de terceirização da mão-de-obra trabalhista no cenário brasileiro atual carece de legislação específica, sendo regulado por súmulas, jurisprudência, princípios constitucionais, leis esparsas como a do trabalho temporário (nº 6.019/74), etc. Diversas são as críticas formuladas pela doutrina e grupos sindicais, afirmando principalmente que a

¹ Alunas do 7º período da UNDB.

² Professor orientador da disciplina de Direito do Trabalho Individual da UNDB.

³ GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

terceirização traz apenas benefícios ao empresário e reduz os direitos do trabalhador. Nota-se que a simples triangulação do modelo empregatício já descaracteriza uma relação que é classicamente bilateral⁴. A súmula nº 331/TST é praticamente a única fonte específica que regulamente o assunto. Ela reduz o âmbito da terceirização aos serviços de vigilância, de conservação e de limpeza e outros serviços especializados contatos que relativas a atividade-meio, determinando a ausência de pessoalidade e subordinação direta entre o trabalhador e contratante - TST, Súmula nº 331, II:

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.

O Projeto de Lei 4330/2004, aprovado pela Câmara dos Deputados, tem como objetivo trazer maior regulamentação ao assunto. O texto propõe, por exemplo, a ampliação do uso da terceirização para as atividades-fim e não mais apenas as atividades-meio, a responsabilidade subsidiária por parte da empresa contratante e ainda prevê uma hipótese de quarteirização do trabalho⁵. Neste sentido, questiona-se enquanto objetivo principal: quais os efeitos jurídicos advindos do PL 4.330/2004?

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a importância e necessidade de defesa dos direitos dos trabalhadores, direitos estes que são claramente atingidos com o projeto de lei em discussão. O tema foi escolhido com a finalidade de colocar em debate uma discussão evidente, mas pouco aprofundada atualmente, considerando ainda que o tempo em que se encontra à espera da apreciação dos parlamentares aumenta a tensão social em relação ao assunto.

2 A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA TRABALHISTA NO BRASIL

Antes de iniciar a discussão do tema, vale lembrar que o termo *terceirização* pode remeter a dois tipos diferentes de sentido, os quais o professor Márcio Túlio entende sendo terceirização externa enquanto trabalho por conta própria e terceirização interna enquanto trabalho alheio.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. rev. e atual. 15ªed. São Paulo: LTr, 2016, p.487.

⁵ Cf. BRASIL. art. 4º, §2º, art.10 e art.11 do PL 4330/2004.

A primeira forma remete ao momento em que uma empresa contrata outra para auxiliar na confecção de seu produto final, sendo que apenas no fim do processo a empresa originária passa a ter propriedade sobre o produto⁶. Não se discute, aqui, se o empregado exerce atividade-meio ou fim. Já a segunda forma, que se trata da discutida neste trabalho, a empresa contrata a mão de obra do trabalhador contratado por outra empresa, de modo que participa apenas das atividade-meio da empresa tomadora. Neste caso, o trabalhador acaba por ser deslocado da sua relação de emprego original, que seria a empresa que o contratou, para exercer funções na empresa tomadora do serviço⁷.

Com isso, explica-se que a terceirização é uma relação formada entre trabalhador, intermediador da mão de obra e tomador de serviço, não havendo coincidência entre o empregador real (empresa tomadora) com o formal (intermediador). A Instrução Normativa nº 3/97 do TST explica no seu art.2º, §5º que: “A empresa de prestação de serviços a terceiros contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados”. Além disso, detalha também que: “A contratante e a empresa prestadora de serviços a terceiros devem desenvolver atividades diferentes e ter finalidades distintas” (art.3º, §1º).

A regra do contrato de trabalho é a relação bilateral entre empregado e empregador, de modo que a terceirização apresenta uma exceção e por isso só deve ser utilizada em situações específicas. Há aqueles que defendem que a triangulação da relação fere diversos princípios trabalhista como a condição mais benéfica, da proteção do empregado, do único enquadramento sindical, etc⁸. No entanto, grande parte da doutrina concorda ao afirmar que a terceirização foi mais uma das conquistas resultante da globalização e conseqüente dinamicidade do mercado, principalmente porque busca incentivar o mercado interno ao reduzir os custos do empregador. Neste sentido, Nascimento põe a terceirização enquanto um dos exemplos de abrandamento da dimensão garantista da legislação trabalhista na medida em que a flexibilização da aplicação da lei se fez necessária para o desenvolvimento econômico⁹.

Atualmente, para que a terceirização seja considerada legal, ela deve ser aplicada apenas nas áreas de atividade-meio das empresas, considerando que a atividade-fim se caracteriza enquanto a “unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção

⁶ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada**: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012. p.199-201.

⁷ Idem.

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p;480-481.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva. p.117-118.

todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional”¹⁰. Neste sentido, a atividade-meio é aquela não necessária para a dinâmica essencial da empresa, são atividades periféricas¹¹.

As hipóteses de terceirização estão previstas na súmula nº 331 do TST, que coloca como primeira forma a contratação de trabalhador temporário que, mediante o art. 2º da Lei 6.019/74, é aquele prestado para “atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo ordinário de serviços”. Ainda na referida súmula é colocado a possibilidade da terceirização prevista na Lei nº 7.102/83. Tal possibilidade se dá pela obrigatoriedade de sistema de segurança em determinados estabelecimentos, visando evitar que qualquer pessoa física ou jurídica contrate, por exemplo, um exército armado despreparado para a segurança pessoal ou mesmo patrimonial, colocando, conseqüentemente, em risco a segurança de toda sociedade¹². Em outras palavras, a contratação de vigilância é uma hipótese de terceirização obrigatória, sendo controlada pelo Ministério da Justiça. Além dos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, a terceirização também pode ocorrer nos serviços de conservação e limpeza ou outros especializados na atividade-fim da empresa do tomador (súmula nº 331, III).

A terceirização possui, então, algumas características ou efeitos jurídicos diferentes do contrato de trabalho usual. Primeiramente, para que seja válida a relação, não pode haver subordinação entre o empregado e o tomador do serviço, considerando que este assina contrato de natureza civil com o intermediador. Neste sentido, tem-se ausência de personalidade e subordinação direta (súmula 331, III).

A IN nº 3/97 do TST já citada vem ratificar o assunto quando afirma em se art. 2º, §6º que “os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros não estão subordinados ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante”. Nos contratos usuais a subordinação jurídica entre trabalhador e empregado resulta da transferência do poder de direção deste para aquele. O poder de direção, por sua vez, pode ser dividido em poder de organização, de comando e de controle ou fiscalização, de modo que todos eles se vinculam à autoridade que o empregado possui sobre a mão-de-obra do empregado, e não sobre a pessoa em si¹³.

¹⁰ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art.581 §2º. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 03 out 2016.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. rev. e atual. 15ªed. São Paulo: LTr, 2016, p.487.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

Além disso, outro efeito jurídico advindo de tal súmula (IV) é de que quando houver falta de pagamento das obrigações trabalhistas pelo empregador em uma terceirização lícita, haverá uma responsabilidade subsidiária por parte do tomador de serviços, ao passo que quando se tratar de uma contratação ilícita, a responsabilidade será solidária.

3 OS NOVOS EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO COM O P.L 4.330/04

Atualmente não há legislação específica que regule a terceirização, sendo esta regida por alguns outros atos normativos, como por exemplo a súmula nº 331/TST, a Instrução Normativa nº 3/97 do Ministério do Trabalho e outras leis específicas que tratam da terceirização indiretamente. Visando preencher tal omissão legislativa, o projeto de lei 4.330/04¹⁴ foi aprovado no Congresso no dia 22 de abril de 2015 e possui diversas previsões que modificam o cenário da terceirização atual.

Uma destas mudanças admite a possibilidades de contratação de mão de obra terceirizada para além das atividades-fim da empresa, ou seja, as empresas terão permissão para terceirizar todas as suas atividades (não apenas as previstas na súmula nº331), de acordo com o art.4º, §2º do PL:

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

O art.4º, caput, permite que o contratante seja tanto pessoa jurídica quanto pessoa física, constando na justificativa do PL que seria em benefício aos profissionais liberais, permitindo assim que contratassem trabalhadores terceirizados.

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

Outro significativo acréscimo trata da possibilidade de quarteirização, ou seja, a empresa prestadora de serviços vai poder subcontratar outra empresa para que contrate e remunere o trabalho realizado por seus empregados (art.2º, §1º).

¹⁴ BRASIL. Projeto de Lei 4330/2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Apresentação em 26/10/2004. Autor: Seandro Mabel PL/GO. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 06 out 2016.

Já o art.5º desse PL prevê uma situação que pode gerar descaracterização do trabalho terceirizado, considerando que dele pode surgir vínculo de pessoalidade¹⁵. Afirma que

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

Ou seja, a contratação sucessiva de um mesmo trabalhador pode gerar vínculo de pessoalidade na medida em que se contrata aquele mesmo trabalhador específico, não podendo esquecer que uma das características que legitimam a terceirização é a impessoalidade.

Além das diversas modificações e outras regulamentações que o PL trás, vale por fim mencionar as que dizem respeito à responsabilidade. Os arts. 10 e 11 trazem, respectivamente, possibilidade de responsabilidade subsidiária e solidária, sendo esta última a diferença em relação à súmula nº 331.

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

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

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

Outrossim, as críticas apontam que haverá um agravamento da situação dos trabalhadores terceirizados, no que diz respeito a seus salários, vez que, conforme inúmeras pesquisas, seus salários são menores que dos trabalhadores formais, não havendo uma real solução prevista no projeto de lei em questão¹⁶.

Acerca do tema, a rádio EBC traz em matéria que

Os críticos à proposta (que foi feita pelo deputado Sandro Mabel em 2004) apontam que direitos dos trabalhadores podem ser feridos com a aprovação

¹⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Considerações sobre o PL 4330/04 e a terceirização**. Boletim informativo. Junho. 2013. Disponível em: <<http://www.amaurimascaronascimento.com.br/>> Acesso em 06 out 2016.

¹⁶ SILVA, Dayane Rosa. **Projeto de Lei 4.330/2004: terceirização irrestrita**. São Paulo, 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/38361/projeto-de-lei-4330-2004-terceirizacao-irrestrita>> Acesso em: 03 out 2016.

deste ponto. Quando alguém é contratado para prestar um serviço não está coberto pela CLT.

A CUT, por exemplo, destaca que “se o PL for votado como está, a precarização nas relações de trabalho será indiscriminada no Brasil, prejudicando milhões de trabalhadores e trabalhadoras e abrindo caminho para que outros tantos sejam prejudicados”¹⁷.

Cabe acrescentar também que a partir do P.L 4.330/04 o tomador de serviços começará a pagar impostos e contribuições federais em cima dos contratos de mão de obra terceirizada, podendo também ser estendido ao trabalhador terceirizado benefícios oferecidos aos trabalhadores formais da empresa.

4 Conclusão

O PL 4330/04 além de regular a terceirização trabalhista traz algumas modificações ao que antes já era disciplinado. Diversos benefícios são propostos às empresas contratantes, mas pouco se disciplina acerca das condições do trabalhador. Com isso, a maioria das classes trabalhadoras são contra a ratificação deste projeto de lei.

¹⁷ MATSUKI, Edgard. **PL 4330/04**: entenda o que diz o projeto sobre terceirização de trabalhadores. 2015. *Online*. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/politica/2015/04/entenda-o-que-diz-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao>> Acesso em: 06 out 2016.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 03 out 2016.

BRASIL. Projeto de Lei 4330/2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Apresentação em 26/10/2004. Autor: Seandro Mabel PL/GO. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 06 out 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 12ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. rev. e atual. 15ªed. São Paulo: LTr, 2016.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Considerações sobre o PL 4330/04 e a terceirização**. Boletim informativo. Junho. 2013. Disponível em: <<http://www.amaurimascaronascimento.com.br/>> Acesso em: 06 out 2016.

MATSUKI, Edgard. **PL 4330/04: entenda o que diz o projeto sobre terceirização de trabalhadores**. 2015. *Online*. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/politica/2015/04/entenda-o-que-diz-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao>> Acesso em: 06 out 2016.

SILVA, Dayane Rosa. **Projeto de Lei 4.330/2004: terceirização irrestrita**. São Paulo, 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/38361/projeto-de-lei-4330-2004-terceirizacao-irrestrita>> Acesso em: 03 out 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012.