*PAPER* FINAL

**CURSO DE DIREITO – 7° PERÍODO VESPERTINO**

**DISCIPLINA: DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

**PROFESSOR: HÉLIO BITTENCOURT**

**NOME: MATHEUS CHARDIN MONIER COSTA ALVES, GUILHERME GOMES E LUIS GUILHERME PIRES.**

**TEMA: A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: AVANÇO OU RETROCESSO PARA O TRABALHADOR?**

**DELIMITAÇÃO DO TEMA: OS IMPACTOS DO PROJETO DE LEI Nº 4.330-I DE 2004 SOBRE O TRABALHADOR BRASILEIRO.**

**SUMÁRIO**

1. Introdução. 2. Fundamentação teórica. 2.1. Identificação do que é terceirização, a sua origem e sua natureza jurídica. 2.2. Comparação do projeto de lei n 4.330-i com a atual legislação. 2.3. Explanação sobre prós e contras deste assunto. 3. Conclusão. Referências.

**RESUMO**

O objetivo é abordar os aspectos da terceirização como seu conceito, origem e natureza jurídica, bem como os institutos que a regulamentam no Brasil como a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além do projeto lei nº 4.330-I de 2004 que visa regulamentar a terceirização, analisando os impactos e diferenças entre como a terceirização é tratada atualmente e como ela pode vir a ser exercida caso seja aprovado o projeto lei supramencionado, além de abordar os possíveis benefícios que essa regulamentação trará, assim como os malefícios.

Palavras-chave: Terceirização. Súmula 331. Tribunal Superior do Trabalho. Projeto de Lei nº 4.330-I.

**1 INTRODUÇÃO**

Entende-se por terceirização do trabalho o mecanismo pelo qual uma determinada instituição contrata outra empresa que irá realizar uma determinada atividade. Analisando essa modalidade no geral, percebe-se que a terceirização está amplamente difundida em todo planeta. No Brasil, cerca de 25% da mão de obra empregada é terceirizada. Podemos ter em mente os exemplos mais comuns dessa atividade, sejam seguranças de bancos, sejam os empregados responsáveis pela limpeza de determinada empresa. Jose Cairo Junior explicita de forma mais clara o conceito:

O procedimento adotado pela empresa que transfere a outrem a execução de uma parcela de sua atividade permanente ou esporádica, dentro ou além dos limites do seu estabelecimento, com a intenção de melhorar a sua competitividade, produtividade e capacidade lucrativa. (JUNIOR, 2011).

Para tal procura pelos empresários nessa modalidade especifica, deve haver algum motivo interessante e este reside no seu basto custo, ou seja, é muito mais vantajoso contratar pessoas de outras empresas do que as empregar diretamente, pois empregando diretamente gera-se um elevado gasto com direito trabalhistas e problemas de segurança futuros, como por exemplo, indenizações.

Todo esse processo de terceirização, mais especificadamente no Brasil, atualmente apenas é permitido através de atividades-meio, ou seja, atividades que não são diretamente ligadas à atividade principal de uma determinada instituição. Para se deixar claro essa diferença entre atividade-meio e atividade-fim, utilizaremos o exemplo de uma escola, em que professores, diretores e coordenadores desempenham atividade fim pois a atividade principal de uma escola é a de educar quem ali estuda. Já para atividade-meio temos os empregadores que realizam atividade como limpeza, segurança e manutenção, ou seja, que não tem relação direta com a atividade de educar.

Diante de todo contexto exposto anteriormente, eis que surge o projeto de lei **4.330/2004** que tem como ponto mais polêmico o fato de poder permitir que a terceirização atinja também atividade-fim, que já foi dito anteriormente que não é permitido. Com o advento desse projeto de lei, originou-se uma grande demanda de opiniões divergentes a respeito, umas a favor e outras contra esse projeto. Dito isto, surge uma indagação acerca do referido tema: quais alterações este projeto de lei poderia trazer para a realidade dos trabalhadores e dos empregadores na realidade brasileira que se encontra?

Como justificativa para um artigo acadêmico com este assunto, dentro do mundo acadêmico, o estudo e análise das alterações do projeto de lei 4.330/2004, têm como finalidade gerar um debate acerca dos seus efeitos no mundo jurídico, produção de novas teorias sobre o tema.

Para a sociedade, o estudo do projeto de lei supracitado é importante para informar sobre o que acontece no mundo jurídico para que possam expressar suas opiniões e para conhecer seus direitos e garantais trabalhistas se algum dia vier precisar.

Diante dos autores do trabalho acadêmico, a importância seria aprofundar o conhecimento sobre o assunto retratado e assim ter maior base para analisar, interpretar e reconhecer a ciência do direito.

Logo, para a concretização deste trabalho acadêmico houve a utilização de diferentes fontes visando implementar informações a este. Entre as fontes estão mídias digitais e materiais bibliográficos. Este, diante de uma visão dedutiva, visa demonstrar como se comporta o projeto de lei nº 4.330/2004 diante das diferentes opiniões, além de analisar quais e porque são considerados pontos positivos e negativos se este projeto de lei for aprovado, além de tratar sobre a conceituação e sobre diversas informações sobre o processo de terceirização do trabalho, pois este processo é o alvo do projeto de lei.

**2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

**2.1 IDENTIFICAÇÂO DO QUE É TERCEIRIZAÇÃO, A SUA ORIGEM E SUA NATUREZA JURÍDICA.**

A terceirização, também conhecida como contratação de trabalhador por interposta pessoa, desverticalização, subcontratação, entre outros nomes, tem como característica a formação do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviço, também conhecida como empregador aparente, sendo permitida nos casos que sejam previstos em lei e se faz presente também quando não é identificado os requisitos necessários para se identificar uma relação de emprego entre a empresa tomadora (aquela que é o empregador real) e o trabalhador, caso tal vínculo seja identificado entre as partes anteriormente citadas, ele deixa de ser enquadrado como terceirização e passa a ser considerado como um vínculo empregatício direto entre a empresa tomadora e o trabalhador , segundo a legislação trabalhista vigente atualmente no Brasil (CASSAR, 2013).

Vale ressaltar que atualmente a terceirização não é regulamentada por lei, encontrando os trabalhadores terceirizados amparo somente na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, para terem seus direitos resguardados e cabendo à doutrina o trabalho de conceituar o que seria a terceirização (SILVA, 2011). A súmula supramencionada afirma que:

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 laboral (BRASIL, XX).

Essa súmula limita-se a expor a diferença entre a contratação de terceirização lícita da contratação ilícita e conceberam as quatro hipóteses em que se poderia estabelecer a terceirização (SILVA, 2011). Com base nessa carência legislativa que regule a terceirização é que foi idealizado o projeto de lei nº 4.330-I de 2004 que regulamenta a terceirização.

A terceirização teve sua origem no Estados Unidos na época da Segunda Guerra Mundial. Naquela época, era necessário que as indústrias bélicas aplicassem toda a sua mão-de-obra à fabricação de armamento para utilização na guerra, sendo assim, as indústrias bélicas precisaram transferir alguns de seus trabalhos que não estavam relacionados à sua atividade-fim para empresas prestadoras de serviço (PETRIN, 2015).

Com o passar do tempo a terceirização continuou sendo aplicada e na década de 1.980 o mercado exigia que as empresas conhecem melhor o seu público alvo, fazendo com que elas se concentrassem em conhecer o perfil de seus consumidores, as empresas de pequeno e médio porte acabaram por conquistar maior espaço nas áreas que atuavam, o que fez com que as empresas maiores tivessem uma reação e assim introduziram o “*downsizing*” o que consistia na redução de cargos dentro da empresa, o que fazia com que as decisões fossem tomadas de forma mais eficiente fazendo com que as empresas se tornassem mais ágeis (PETRIN, 2015).

Alice Monteiro de Barros conceitua terceirização, conforme Washington L. da Trindade, como:

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Por atividade-fim, transferindo as atividades-meio (TRINDADE, p. 904, 1992 *apud* BARROS, p. 300, 2016).

Vale lembrar que a atividade-fim é aquela atividade pela qual a empresa é conhecida no âmbito socioeconômico (TRINDADE, 1992) e que os principais objetivos da terceirização são a redução das custas operacionais e o oferecimento de um serviço melhor e mais qualificado, isso de um ponto de vista teórico segundo Barros (2016).

Quanto a natureza jurídica da terceirização Batista (2006) afirma que ela é contratual uma vez que o tomador (ou empregador real) firma um contrato com a empresa prestadora de serviços especializados e, por ter uma natureza contratual, a terceirização é regulada pelo Direito Civil.

**2.2 COMPARARAÇÃO DO PROJETO DE LEI N 4.330-I COM A ATUAL LEGISLAÇÃO.**

O projeto de lei busca abarcar as empresas privadas, sociedades de economia mista, empresas públicas, produtores rurais e profissionais liberais, excluindo a administração pública direta. Os críticos que defendem a legislação atual afirmam que aprovação desse projeto de lei fará com que o objetivo da terceirização deixe de ter sentido, pois esta vem justamente para empresas especializadas realizem suas atividades-meio para que o contratante realize a sua atividade-fim.

Dito isto, Sandro Mabel, criador do projeto de lei, afirma que o objetivo de tal projeto de lei seria que com as grandes mudanças ocorridas nos últimos 20 anos, houve uma necessidade de reformulação na organização da produção, sendo uma dessas mudanças a terceirização. Afirma também que houve essa necessidade de reformulação por o Brasil não ter uma regulamentação adequada o deixou a terceirização carente de muitas leis. (AGUIAR, 2015). Nesse sentido, nas palavras do próprio Sandro Mabel:

O PL 4.330/2004 dispõe sobre o contrato de prestação de serviços terceirizados e as relações de trabalho dele decorrentes, aplicando-se às empresas privadas, às empresas públicas, às sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. (Por Dentro do Projeto Lei nº 4330/2004. Disponível em http://www.sandromabel.com.br/web/noticia/por-dentro-do-projeto-lei-n-4330-2004-0. Acesso em 12 de maio de 2015.)

 De fato, não há uma verdadeira regulamentação acerca da terceirização, havendo apenas entendimentos doutrinários e jurisprudência relacionada ao assunto, como o caso da sumula 331 do TST. Por tal cenário, o projeto de lei vem com o objetivo de sanar tais lacunas legislativas em relação aos trabalhadores terceirizados. (AGUIAR, 2015).

*O Projeto de Lei que ora apresentamos exclui os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros, e incorpora as contribuições oferecidas por todos os que participaram dos debates do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998*”. (Apresentação do projeto de Lei­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_2004. Disponível em<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\_mostrarintegra;jsessionid=C1ED9F70AB6F82AC805B2DE892C03557.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004>  Acesso em 12 de maio de 2015.).

Jan Alesi dos Santos Aguiar complementa o raciocínio:

Assim, o PL 4330/2004 tem o fito de regular o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho decorrentes desse contrato, sendo o prestador de serviço, o qual se submete a norma, denominado de sociedade empresária, de acordo com o disposto no Código Civil Brasileiro, o qual contrata ou subcontrata empregados, até mesmo empresas, para prestação do serviço. (AGUIAR, 2015).

 Progredindo acerca da analise do projeto de lei, uma das principais mudanças, reside na possibilidade de terceirização de atividade fim. Atualmente, graças a sumula 331 do TST a atividade fim não é passível de terceirização, ou seja, quando há esse tipo de terceirização, esta se encontra ilícita. Entretanto com a futura aprovação do referido projeto, tal modalidade de terceirização seria aceito.

 Outro ponto a se debater acerca das mudanças que o projeto de lei traz, reside no recolhimento da contribuição sindical compulsória, que será feita, caso haja a aprovação do projeto, para o sindicato da categoria correspondente a atividade do terceirizado e não da empresa contratante, como ocorre que gerará uma maior fiscalização e negociação de prestações. (AGUIAR, 2015).

O PL ainda responsabiliza a empresa contratante do serviço pelo cumprimento dos direitos trabalhistas do empregado terceirizado, como pagamento de férias e licença-maternidade, fiscalizar mensalmente o pagamento de salários, horas-extras, 13º salário, férias, entre outros direitos. Também é previsto que o trabalhador terceirizado tem que trabalhar na função a qual foi contratado, não podendo desviá-lo da unção prevista no contrato com a empresa prestadora de serviços. (AGUIAR, 2015).

 Quanto as mudanças referentes a responsabilidade do contratante, sabe-se que atualmente, segundo a sumula 331 do TST esta pode ser subsidiaria ou solidaria. Entretanto o projeto de lei busca mudar esse cenário. Nesse sentido, segundo a Sumula 331 do TST existe a terceirização licita e a ilícita. A licita se baseia na terceirização da atividade- meio, respondendo a empresa contratante de forma subsidiaria nas obrigações trabalhistas não adimplidas, ou seja, executa-se primeiro a empresa contratada e caso não havendo possibilidade de adimplir a obrigação aí que será cobrado da empresa contratante. (AGUIAR, 2015).

 Entretanto caso na atual legislação, por exemplo, houvesse uma terceirização de atividade-fim que é considerada como ilícita, a responsabilidade da empresa contratante seria solidaria, ou seja, poderia ser demandado para qualquer uma das empresas, tanto a contratante como a contratada. No caso de aprovação desse projeto, a responsabilidade sempre será subsidiaria, pois não irá mais existir ilicitude de terceirização de atividade-fim, podendo ser excepcionalmente responsabilizada solidariamente nos casos de quarteirização do serviço. (AGUIAR, 2015).

**2.3 EXPLANAÇÃO SOBRE PRÓS E CONTRAS SOBRE ESTE ASSUNTO.**

Neste tópico, será explicitado a questão dos pontos positivos e negativos sobre a lei nº4330/04, visando que a nova legislação sobre terceirização pode trazer mudanças significativas para o cenário do direito trabalhista brasileiro, a partir do momento que trata diretamente da atividade econômica de muitos cidadãos brasileiros. É valido ressaltar que nesta discussão abordado neste artigo, existem dois lados divergentes, o dos empregados e o dos empregadores, logo, medidas que são totalmente a favor dos empregadores, podem ser visivelmente prejudiciais aos empregados. Logo por questão didática, será visto por uma ótica mais benéfica aos trabalhadores, ou empregados.

Como forma introdutória, pode ser visto dois fatos que possuem muito destaque no meio desta discussão, a questão da possibilidade de responsabilidade solidaria para com o trabalhador na falta de fiscalização pela empresa contratante, a qual seria uma medida positiva, e outro fato seria a questão de a terceirização poder ser feito por qualquer atividade, seja ela atividade-fim ou atividade-meio, sendo uma medida negativa.

Dando início a esta análise, pode-se tratar sobre o caso já tratado que é sobre qual tipo de atividade que poderá ser exercida por empregados terceirizados. Neste caso, com a aprovação do projeto de lei 4330/14, as atividades-fim também poderão ser exercidas no âmbito da terceirização, ou seja, além das atividades que atualmente podem, haverá a possibilidade de qualquer atividade ser terceirizada, não havendo mais a necessidade de sequer a atividade principal da empresa ser feita por empregados desta (FILHO, 2015). Isso se torna um ponto negativo ao empregado ao ponto que, ao ser utilizado esse tipo de estratégia, como empregado terceirizado normalmente possui um salário menor que de um empregado direito, os trabalhadores agora poderão exercer a mesma atividade que exerciam anteriormente, porém recebendo menos, o que mediante o direito trabalhista, se torna algo totalmente desvantajoso, pois deve ser feitas mudanças para beneficiar o trabalhador, como alimento de salário, o que na verdade ocorrerá o inverso.

Quanto a responsabilidade citada anteriormente, é valido lembrar que está se trata da responsabilidade dos empregadores, isso em se tratando do contratante do serviço. Pois, com a o projeto de lei, a responsabilidade será subsidiaria, porém relativa, pois só terá teor subsidiário se houver uma fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias pelo contratante, e desta forma, só se responsabilizará por isto se as finanças do empregador em si se esvaírem. Caso não haja a fiscalização, a responsabilidade será solidaria, cabendo a qualquer uma das empresas se responsabilizar pelo empregado (LENA, 2014). Desta forma, isso seria uma medida positiva adotada pelo projeto de lei ao trabalhador, pois a partir do momento que há a possibilidade de a empresa contratante ter uma responsabilidade solidária, isto seria uma forma de garantir ainda mais que o trabalhador terá seus direitos trabalhista e previdenciárias garantidos, havendo uma espécie de “seguro” caso a empresa contratado não pague ou não possa pagar os direitos devidos, ou seja, caso haja qualquer problema na seara trabalhista, havendo a responsabilidade solidária, o trabalhador tem o direito de entrar com ação contra aquela empresa que contratou seus serviços.

**3 CONCLUSÃO**

Diante do que foi exposto, historicamente, o trabalho terceirizado foi um método utilizado e ainda é para que tenha menores gastos com funcionários e que o serviço realizado fosse mais especializado, pois estes trabalhadores substituiriam os antigos, realizando os mesmos serviços, porém seriam funcionários contratados para realizar aquele serviço por outra empresa. Ao incluir no âmbito brasileiro, este tipo de trabalhador só é garantido por entendimentos doutrinários e jurisprudências, havendo necessidade de uma legislação para este tipo de trabalho, que cada vez mais, tem aumentado o número de trabalhadores sobre esse regime, e com esta necessidade, surge o projeto de lei 4.330/04, surgindo assim discussões para seu aceite.

Portanto, percebe-se que o projeto de lei 4.330/04, que trata da relação empregatícia de trabalhadores terceirizados busca mudar a atual normatização utilizadas para este instituto, pois ainda não há uma legislação específica para estes trabalhadores, possibilitando o melhor esclarecimento quando houver conflitos entre os empregadores e trabalhadores. Porém surge uma discussão, pois essas mudanças não serão totalmente benéficas aos trabalhadores, pois existem mudanças que poderão prejudicar estes, indo de encontro com os argumentos da CLT, ou seja, havendo essas mudanças prejudiciais aos trabalhadores, haverá beneficiamento dos empregadores, ocorrendo a discussão entre as duas classes.

**REFERENCIAS**

AGUIAR, Jan Alesi dos Santos. Projeto de Lei 4330/2004 e suas repercurções na Justiça do Trabalho, com análise comparativa da responsabilidade do contratante. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 140, set 2015. Disponível em: <<http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16394>>. Acesso em out 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BATISTA, Liduina Araújo. **Terceirização de serviços públicos.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, IX, n. 30, jun 2006. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=1195>. Acesso em: 01 set. 2016.

BRASIL. **Súmula 331 do Superior Tribunal de Justiça.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\_com\_indice/Sumulas\_Ind\_301\_350.html#SUM-331> Acesso em: 8 out. 2016.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Resumo de direito do trabalho.** 3. ed. – Rio de Janeiro: Impetus, 2013.

FILHO, Marcos Antônio Bertosi Silva. Lei de terceirização: principais mudanças com a aprovação do PL 4330/2014. Disponível em: < https://jus.com.br/artigos/39403/lei-de-terceirizacao-principais-mudancas-com-a-aprovacao-do-pl-4330-2014 > Acesso em: 11 out. 2016.

LENA. Pércia. Terceirização, o projeto de lei 4330/2004 e a precarização do trabalho. 2014 Disponível em: < http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf > Acesso em: 01 set. 2016

PETRIN, Natália. **Terceirização.** Disponível em: < http://www.estudopratico.com.br/terceirizacao/> Acesso em: 01 de set. 2016.

TRINDADE, Washington Luiz da. **Os caminhos da terceirização.** Jornal Trabalhista, Brasília, 17.08.1992, ano IX, n. 416, p.819.

SILVA, Rogerio Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=10278 >. Acesso em out 2016.