**OS IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO SETOR PRIVADO: UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 4330 DE 2004[[1]](#footnote-1)**

*Ana Luiza Rodrigues[[2]](#footnote-2)*

*Maria Clara P. C. Ferreira²*

*Maria Laura A. Bonfim²*

*Hélio Bittencourt[[3]](#footnote-3)*

**RESUMO**

É vedada a terceirização da mão-de-obra no Brasil, visto que o vínculo trabalhista deve ser formado diretamente entre o empregador e o empregado, porém, visando se adequar a globalização e as necessidades atuais do mercado, passou-se a ser admitida a terceirização da mão-de-obra em algumas situações, mas com as devidas restrições, como dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Recentemente foi aprovado pela Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4330/2004, tal projeto busca regulamentar a terceirização de TODOS os serviços de uma determinada empresa, dessa maneira, a proposta permite que o empregador terceirize não só as atividades-meio - regulamentadas pela Súmula 331 TST, como também terceirize as atividades-fim. Diante disso, o presente estudo se propõe a sopesar acerca dosimpactos positivos e negativos desse Projeto de Lei no setor privado.

**Palavras chave:** Atividades-fim; Atividades-meio; Terceirização.

**1 INTRODUÇÃO**

O princípio da proteção é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho no Brasil, sendo objetivo deste balancear as relações trabalhistas materialmente desequilibradas, servindo para proteger o empregado tendo em vista sua vulnerabilidade perante o empregador. Desse modo, em regra, é vedada a terceirização da mão-de-obra no Brasil, visto que o vínculo trabalhista deve ser formado diretamente entre o empregador e o empregado. Porém, visando se adequar à globalização e às necessidades atuais do mercado, passou-se a ser admitida a terceirização da mão-de-obra em algumas situações, mas com as devidas restrições, como dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. (BARROS, 2007)

Recentemente aprovado pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 4330/2004 busca regulamentar a terceirização de todos os serviços de uma determinada empresa. Dessa maneira, a proposta permite que o empregador terceirize não só as atividades-meio - regulamentadas pela Súmula 331 TST, aquelas que dão suporte a atividade principal, como por exemplo segurança e limpeza -, como também terceirize as atividades-fim, que nesse caso pode ser a produção, como uma padaria, por exemplo, que poderá terceirizar, além desses serviços-meio (segurança e limpeza), padeiros e atendentes. Ademais, o Projeto de Lei também permite a "quarteirização": a empresa pode subcontratar os serviços de outra, caso isso esteja previsto no contrato. Diante do exposto, pergunta-se: "Quais os impactos positivos e negativos da terceirização da mão-de-obra, analisando a partir do Projeto de Lei 4330/2004?"

Atualmente no Brasil a terceirização vem se fazendo cada vez mais presente nas relações de trabalho, fenômeno que, por não se encontrar devidamente regulamentado na legislação vigente, era costumeiramente tutelado pela doutrina e pela jurisprudência, que assumiam o papel de zelar pelo direito dos trabalhadores. Tendo em vista tal lacuna legislativa, o Projeto de Lei 4330/2004 se propôs a regular o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, normatizando a terceirização no país. (SEVERO, 2014)

Sendo assim, torna-se necessário expor os impactos de tal projeto no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores. O estudo sobre o tema proposto contribui para a compreensão dessa questão no meio social e é de profunda relevância intelectual e prática, visto que a aprovação do Projeto de Lei 4330/2004 é recente e há uma carência de estudos específicos que abrangem tal matéria no meio acadêmico.

O interesse inicial por essa pesquisa se deu por meio da compreensão da importância das mudanças promovidas por tal projeto no Direito do Trabalho e as consequências dessa aprovação no tocante às garantias do trabalhador brasileiro e suas vulnerabilidades diante do modelo da terceirização.

O estudo tem como objetivo geral analisar os impactos positivos e negativos da terceirização da mão-de-obra, a partir do Projeto de Lei 4330/2004; e como objetivos específicos explicar o fenômeno da Terceirização da mão-de-obra no Direito do Trabalho brasileiro, elencar os impactos positivos do Projeto de Lei 4330/04 nas relações empregatícias e expor os impactos negativos quanto a aplicabilidade do Projeto de Lei 4330/04 no âmbito das relações empregatícias.

A pesquisa classifica-se, quanto aos objetivos em exploratória, visto que tem a finalidade de obter maior informação sobre o tema proposto, dando um novo enfoque e proporcionando maior familiaridade com o problema; e quanto aos procedimentos em bibliográfica, tendo em vista que foram utilizadas diversas publicações já existentes, tais como as bases de dados Scielo e Google Acadêmico durante o período de 2000 a 2016, além de livros, entrevistas e artigos relacionados ao tema em blogs e sites em geral. (GIL, 2010).

**2 A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

A terceirização se conceitua, segundo Cassar (2010), como uma relação trilateral formada entre o trabalhador, o intermediador de mão de obra e o tomador de serviços, ou seja, tal instituto envolve três atores sociais, entre os quais existem contratos de naturezas diferentes. Sendo assim, tal mecanismo permite que um sujeito de direito tome serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o trabalhador. Nesse sistema,

a empresa prestadora de mão de obra coloca seus trabalhadores nas empresas tomadoras ou clientes, ou seja, a tomadora contrata mão de obra através de outra pessoa, que serve de intermediadora entre o tomador e os trabalhadores, sendo que o liame empregatício se estabelece com a colocadora de mão de obra. (CASSAR, 2010, pag. 481)

Historicamente, o fenômeno da terceirização surgiu no Brasil com a chegada das multinacionais, em especial as empresas automobilísticas que, ao se instalarem no país, passaram a contratar terceiros para a produção de seus componentes. A partir de então, a terceirização passou a ganhar espaço e a atrair a atração do legislador, que viu a necessidade de criar os primeiros instrumentos normativos para regular tal atividade. Porém, apesar dos vários decretos e leis criados no passado, em nenhum deles se regulamentou de forma específica e eficaz o fenômeno da terceirização, o que fez com que a jurisprudência assumisse tal papel no decorrer do tempo, com súmulas e enunciados. (SEVERO, 2014)

**2.1 A súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho**

Atualmente, pela ausência de legislação específica, a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho é o principal instrumento normativo do instituto da terceirização trabalhista. Tal instrumento estabelece:

I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974).

II. A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade – meio do tomador dos serviços, desde que inexista a pessoalidade e a subordinação direta.

IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/93). (Alterado pela Res. N. 96, de 11.9.2000, DJ 29.9.2000)

Como visto, a súmula em questão, que serve de base para determinações de juízes trabalhistas em todo o país, determina que a terceirização no Brasil só deve ser dirigida a atividades-meio, sendo estas uma espécie de complemento que permite que a atividade-fim seja executada com maior agilidade e perfeição. (KICH, 2010)

O Projeto de Lei 4.330/2004, que teve seu texto base aprovado pela Câmara dos Deputados em 2015 e está aguardando a apreciação pelo Senado Federal, veio com o objetivo de suprir tal lacuna legislativa, dispondo sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, normatizando definitivamente o instituto no Brasil. A principal mudança promovida por tal projeto consta na permissão da terceirização de qualquer setor de uma empresa, ou seja, não somente as atividades-meio como atualmente, mas também as atividades-fim. (PIOVESAN, 2015)

**3 OS IMPACTOS POSITIVOS DO PROJETO DE LEI 4330/04 NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS**

O Projeto de Lei 4330/04, trouxe diversos impactos positivos tanto para o empregado, quanto ao empregador em diversas areas das relações trabalhistas. Sobre tal Projeto de Lei, é importante salientar, para que se possa entender melhor, quem são seus destinatários, quais as atividades que podem ser objeto de terceirização, quais as condições e direitos dos empregados da contratada, qual tipo de responsabilidade da contratada nas relações de trabalho e a novidade "quarteirização", como dispõe Leone Pereira, 2015, p[?]:

**1ª) Destinatários**: o disposto nesse projeto de lei aplica-se às empresas privadas. As disposições desse projeto de lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; **2ª) Quarteirização**: a terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original; **3ª) Atividades que poderão ser terceirizadas**: é lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesse projeto de lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (pessoa física ou natural; pessoalidade, infungibilidade ou intuitu personae; não eventualidade ou habitualidade; onerosidade; e subordinação jurídica); **4ª) Condições de trabalho dos empregados da contratada**: são asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições; **5ª) Responsabilidade solidária**: a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações a seguir. Insta consignar que a aludida responsabilidade também é aplicável no fenômeno da quarteirização; **6ª) Direitos dos empregados da contratada**: a contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados. *(grifo nosso)*

Essa proposta quanto a geração de emprego trará maior competitividade da economia e gerará mais empregos formais, estimulando assim a contratação de empresas especializadas. Quanto a proteção ao trabalhador, o Projeto de Lei estabelece que a responsabilidade é solidária, ou seja, tanto a empresa contratante quanto a empresa contratada terão responsabilidade quanto as obrigações trabalhistas dos terceirizados, desse modo, se a terceirizada não pagar as dívidas trabalhistas quem paga é a contratante. Quanto as relações trabalhistas, irá torna-las mais formais, os empregados terceirizados terão os mesmos direitos que os funcionários da empresa, tais como alimentação no refeitório, atendimento médico, transporte e etc.. Quanto aos salários, os empregados ganharão conforme a experiência, nível de formação e função. (NASCIMENTO, 2015)

Cabe ressaltar os seguintes pontos positivos do Projeto de Lei 4330/04: a cláusula anticalote, o dever de fiscalização das contratantes e a irredutibilidade salarial da contratação sucessiva. A clausula anticalote, está prevista no artigo 5° do projeto de Lei e versa que a empresa terceirizada terá que reservar 4% sobre o valor total do contrato como forma de garantia do cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados terceirizado, podendo esta garantia se concretizar por caução em dinheiro, seguro garantia ou fiança bancária. (MATA, 2015)

No que tange o dever de fiscalização das contratas, fixado no artigo 16, a empresa contratante é obrigada a fiscalizar e exigir comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela empresa contratada, sob pena de responder solidariamente aos débitos trabalhistas, conforme o art. 15. Já a irredutibilidade salarial da contratação sucessiva, prevista no artigo 14, assegura a manutenção do salário e demais direitos do trabalhador admitido da antiga contratada, regulando em seus parágrafos, inclusive o período concessivo das férias, e vedando a redução do percentual da multa de 40% do FGTS, na rescisão contratual dos empregados de que trata este artigo. (MATA, 2015)

Em suma, diante de todos os aspectos apresentados, o Projeto de Lei já aprovado pela Câmara dos Deputados trará diversos pontos positivos para os empregados terceirizados, pois além de tornar a relação destes com a empresa contratada e a contratante mais segura, fazendo-se valer o princípio da proteção que é o princípio basilar do Direito do Trabalho, garante também direitos iguais aos empregados terceirizados em relação aos funcionários não-terceirizados da empresa contratante, dentre outras garantias.

**4** **OS IMPACTOS NEGATIVOS QUANTO A APLICABILIDADE DO PROJETO DE LEI 4330/04 NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS**

De acordo com o Min. do TribunalSuperior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, em Comissão Geral na Câmara dos Deputados em Brasília, no dia 18 de setembro, conforme o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção e de Vestuário de Guarulhos (2013), o Ministro manifestou-se contrariamente ao PL 4330/04, pois concluiu que ao invés de determinar diretrizes regulatórias para a forma de contratação que é a terceirização, fez foi generalizar ainda mais, o que trará, portanto, malefícios a sociedade. Segundo ele, se tal projeto for de fato aprovado, ocasionará diversos problemas, como o desaparecimento de determinadas categorias profissionais, redução da renda do trabalhador, o que por consequência piorará as condições de vida dos trabalhadores; reduzirá o PIB, já que 60% do consumo advém da família brasileira. Não só ele como outros presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil também:

O ministro Godinho anunciou que 24 presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil divulgaram manifesto contrário ao PL 4330.Também a Anamatra, que representa os juízes do trabalho e a associação dos procuradores do trabalho, além de advogados sindicais e pesquisadores do trabalho, divulgaram documentos   contrários à aprovação do projeto. (*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção e de Vestuário de Guarulhos*2013).

Portanto, tais críticas evidenciam uma grande ampliação sem restrições do que deveria ser compreendido da terceirização, o que gerará uma sobreposição aos trabalhadores e a seus direitos já conquistados ao longo das décadas. Já que o que se percebe é um projeto visando somente o empresariado em suas atribuições, a fim de obter vantagens econômicas, terceirizando de forma plena a mão de obra do trabalhador em desconformidade com as garantias e os direitos trabalhistas.

Outra implicação negativa nesse Projeto de Lei, segundo o Presidente da ANAMATRA (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho), Renato Henry Sant’Anna, em 2012, é o fato de violar dois princípios basilares que validam e asseguram a terceirização, segundo ele:

[…] A máxima responsabilidade do tomador dos serviços, ainda quando haja terceirização lícita; e, a mínima autorização para a interposição de mão-de-obra, que deve ser limitada à atividade meio da empresa tomadora e às situações realmente necessárias, como por exemplo, os serviços de vigilância armada, que exigem um sistema de controle e treinamento próprios, que força compulsoriamente à intermediação legal da mão-de-obra.

Dessa forma, a responsabilidade máxima se transformaria na mínima, violando princípios constitucionais, que seriam justamente valores sociais do trabalho, previsto na Constituição Federativa do Brasil de 1988. De acordo com esse novo Projeto, inexistirá a aplicação da responsabilidade solidária aqueles que estão no contrato de terceirização, o que confronta o atual entendimento trabalhista.

Ademais, conforme bem expõe Paulo e Alexandrino (2010, p. 78), todos os argumentos que contrariam tal terceirização, se dão devido a violação central do núcleo dos contratos de trabalhos regimentados pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Que implica, na redução dos direitos empregatícios no que diz respeito aos salários, promoções e a sua própria fixação no âmbito de trabalho e demais vantagens que decorrem de acordos ou convenções coletivas. Ainda mais, é bem mais seguro ao trabalhador prestar serviços pessoal de trabalho para uma empresa maior do que empresas pequenas que não possuam certeza de sua idoneidade econômica.

Além disso, os mesmos autores aduzem que sem uma regulamentação do legislador, ocorre um enorme e desvirtuado crescimento dessas atividades “terceirizadas, pelas empresas. Pois, é bem verdade que tal setor econômico, dessas empresas que prestam serviços terceirizados, cresceu abruptamente de tal forma que em determinadas empresas, encontra-se mais trabalhadores prestando seus serviços através dessa modalidade, exercendo diversas atividades, do que de fato empregados efetivos contratados.

**5 CONCLUSÃO**

No Brasil, apesar de ser admitida a terceirização em algumas situações, o que se verifica na prática é que ocorre o desvirtuamento do instituto, pois são inúmeros os casos em que o trabalhador é contratado para a realização de atividade-meio e acaba realizando atividade-fim, em flagrante ofensa as normas e princípios do direito do trabalho. Nesse contexto, em vista da vulnerabilidade do empregado, cabe ao Poder Público adotar políticas efetivas de fiscalização do contrato de trabalho para impedir a intermediação fraudulenta de mão de obra.

Nesse sentido, da análise do Projeto de Lei 4330/04, que veio com o objetivo de suprir tal lacuna legislativa, dispondo sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, normatizando definitivamente o instituto no Brasil. A principal mudança promovida por tal projeto consta na permissão da terceirização de qualquer setor de uma empresa, ou seja, não somente as atividades-meio como atualmente, mas também as atividades-fim no âmbito dos empregadores e tomadores de serviços.

Tal Projeto de Lei poderá resultar em maior otimização da produção e redução de custo, o que poderá tornar as empresas brasileiras mais competitivas no cenário internacional. De outro modo, na seara dos empregados, em tese, poderão ficar mais protegidos, sob a égide de uma lei regulamentadora, trazendo a responsabilidade solidária das empresas envolvidas nas terceirizações e quarteirizações.

Por outro lado, a parte crítica ao Projeto de Lei, entende que este só vem a favorecer a classe empresarial, mostrando pouca prática na defesa operária ou para o ordenamento jurídico. Afirmam que o PL 4330/04 vai de encontro com a maioria dos princípios adotados pela norma Brasileira, contra as conquistas já alcançadas pelos trabalhadores e contra a própria Constituição.

Diante das discussões sobre o assunto, levando em consideração todas as propostas já apresentadas para que haja uma lei regulamentando a categoria de profissional terceirizado, considerando ainda toda a evolução do direito do trabalho desde a Consolidação das Leis Trabalhistas, com o devido respeito aos entendimentos em sentido contrário, e após o estudo do Projeto de Lei n. 4.330/2004, conclui-se que tal projeto é mais benéfico tanto para o empregador quanto para o empregado, tendo em vista que trará melhorias no setor trabalhista em geral, como já apresentado, portanto seus impactos positivos na conjuntura brasileira se sobrepõem aos impactos negativos.

**REFERÊNCIAS**

ANAMATRA **(Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho**), 2012. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/nota\_anamatra.pdf> Acesso em: 02 set. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 4. Ed. Niterói: Impetus, 2010.

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

KICH, Karine Kelly. Súmula 331 do TST – Análise do instituto normativo e sua importância para a terceirização trabalhista. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=7729>. Acesso em 10 out 2016.

# MATA, Mercia da. PL 4330/2004 - Pontos Negativos e Positivos. Disponível em: <http://advmerciadamata.jusbrasil.com.br/artigos/245019662/pl-4330-2004-pontos-negativos-e-positivos>. Acesso em: 25 out 2016

NASCIMENTO, Alline de Lima. **Pontos positivos e negativos da terceirização**. Disponível em: <http://allinedelima.jusbrasil.com.br/noticias/184234061/pontos-positivos-e-negativos-da-terceirizacao>. Acesso em: 03 set. 2016

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**- 14. ed. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2010. P. 78.

PEREIRA, Leone. **Lei de Terceirização:** posição favorável. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/lei-da-terceirizacao--posicao-favoravel/15393>>. Acesso em: 03 set 2016

PIOVESAN, Eduardo. **Câmara aprova projeto que permite terceirização da atividade-fim de uma empresa**. Agência Câmara de Notícias, 2015. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/trabalho-e-previdencia/486413-camara-aprova-projeto-que-permite-terceirizacao-da-atividade-fim-de-empresa.html> Acesso em: 02 set 2016

SEVERO, Christie Barboza. **Terceirização**: consequências da aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004 no Direito Trabalhista. Caderno Pedagógico, Lajeado, 2014. Disponível em: < http://www.univates.br/revistas/index.php/cadped/article/viewFile/1246/651> Acesso em: 02 set. 2016

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção e de Vestuário de Guarulhos**, 2013. Disponível em: < http://sindvestuario.org.br/novo/?p=2391> Acesso em: 02 set. 2016.

1. *Paper* apresentado à disciplina Direito Individual do Trabalho, da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB [↑](#footnote-ref-1)
2. Alunas do 7º período do Curso de Direito, da UNDB [↑](#footnote-ref-2)
3. Professor, Mestre, Orientador [↑](#footnote-ref-3)