

TERCEIRIZAÇÃO: DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE

OUTSOURCING: CONTEMPORARY CHALLENGES

136

Marino Train NETO¹
Marcelo Gonçalves HAMADA²

Sumário: Introdução; 1 – Aspectos históricos da terceirização; 2 – Mecanismos jurídico-retificadores da terceirização no Brasil; 3 – Conclusão; Referências.

Resumo: Diante da necessidade de sinalizar os desafios da terceirização na contemporaneidade, o presente estudo tem como escopo analisar o projeto de lei 4.330/2004 que regulamenta contratos de terceirização no mercado de trabalho, apontando os benefícios e malefícios para o trabalhador e para as empresas. Para tanto, o trabalho realizado por meio do método de revisão bibliográfica, aborda os aspectos históricos da prática de terceirização. Por conseguinte, traça um panorama geral acerca do fenômeno da terceirização trabalhista no Brasil e enfatiza os mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista, apontando possíveis consequências à aprovação do Projeto de Lei 4330/2004. Não há como falar em terceirização sem associar à precarização social do trabalho, que nada mais é do que uma precarização histórica e estrutural renovada e reconfigurada. Razão pela qual o tema em questão torna-se pauta irremediável nos dias atuais.

Abstract: Faced with the need to signal the challenges of sourcing in contemporary times, this study has the objective to analyze the bill 4.330 / 2004 which regulates outsourcing contracts in the labor market, pointing out the benefits and harms for workers and for businesses. To this end, the work done through the literature review method, discusses the historical aspects of the practice of outsourcing. Therefore, traces an overview about the labor outsourcing phenomenon in Brazil and emphasizes the legal and rectifiers mechanisms of labor outsourcing, pointing out possible consequences to the approval of Bill 4330/2004. There is no talk of outsourcing without associating the social precariousness of work, which is nothing more than a historical and structural insecurity renovated and reconfigured. Why the topic at hand becomes hopeless agenda today.

Palavras-chave: Terceirização; Direito do Trabalho; Projeto de Lei 4330/2004

keywords: Outsourcing; Labor Law; Bill 4330/2004

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o fenômeno da terceirização não é tão recente, porém em razão da votação do projeto de Lei nº 4.330 de 2004³, de autoria do Deputado Sandro Mabel, esse tema tornou-

¹ Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário na Projuris e Advogado

² Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário na Projuris e Advogado

³ O Plenário da Câmara dos Deputados aprovou em 8 de abril de 2015, o texto-base do Projeto de Lei 4330/04, que regulamenta os contratos de terceirização no setor privado e para as empresas públicas, de economia mista,

se efervescente e objeto de diversas discussões na atualidade. Nesse contexto, cumpre ao Direito do Trabalho lembrar dos princípios e da finalidade teleológica da prática terceirizante no Brasil, de modo a coibir, sobretudo, na prática da terceirização, a mitigação dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Não há como falar em terceirização sem associar à precarização social do trabalho, a qual pode ser definida como processo que institucionaliza a flexibilização negativa das normas trabalhistas e das relações modernas de trabalho, bem como renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural (DRUCK, 2007, p.19-20). Sendo assim, tal fenômeno é ao mesmo tempo velho e novo, de caráter macro e microsocial (DRUCK, 2011, p.37).

Nesse contexto, cabe ao Direito, dado o seu caráter finalístico, incorporar a prática da terceirização com a devida harmonização com os fins e valores essenciais do Direito do Trabalho (DELGADO, 2010, p.444).

A partir disso, ante a necessidade de sinalizar os desafios da terceirização na contemporaneidade, o presente estudo tem como escopo analisar o projeto de lei 4.330/2004 que regulamenta contratos de terceirização no mercado de trabalho, apontando os benefícios e malefícios para o trabalhador e para as empresas.

Para tanto, inicialmente, o trabalho realizado por meio do método de revisão bibliográfica, aborda os aspectos históricos da prática de terceirização. Por conseguinte, traça um panorama geral acerca do fenômeno da terceirização trabalhista no Brasil, utilizando como marco teórico o ministro Maurício Godinho Delgado.

Em um segundo momento, o estudo enfatiza os mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista e aponta possíveis consequências à aprovação do projeto de lei 4330/2004.

Contudo, torna-se imprescindível discutir sobre a terceirização nos moldes em que ela está estabelecida pelo projeto de lei nº 4.330, pois caso este venha a ser aprovado pelo Senado Federal, a terceirização poderá tornar-se um verdadeiro mecanismo de precarização de direitos dos trabalhadores.

suas subsidiárias e controladas na União, nos estados, no Distrito Federal e nos municípios. Foram 324 votos a favor do texto, 137 contra e 2 abstenções.

1. ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Por volta dos séculos XX e XXI, as mudanças econômicas e sociais fortalecidas pela globalização e pelo neoliberalismo, fizeram com que os clássicos contratos de emprego perdessem o seu caráter teleológico, pautado na melhoria das condições de trabalho em favor dos empregado (NOGUEIRA, 2008, p. 7938).

No início dos anos 1990, numa conjuntura econômica de instabilidade e de crise, é perfeitamente possível afirmar que as empresas justificavam a adoção da terceirização como estratégia para sobreviver diante da reestruturação e redefinição das bases de competitividade no plano internacional e nacional (DIEESE, 2007).

Nesse momento surgiram inúmeras precarizações na celebração desses contratos com expansão de práticas desvantajosas ao trabalhador como, por exemplo, a terceirização trabalhista, tornando-os vagos e frágeis, em verdadeira afronta ao valor social do trabalho, fundamento do Estado Democrático de Direito, da Ordem Econômica e da Ordem Social (NOGUEIRA, 2008, p. 7938).

Em *O Capital*, Karl Marx (2013) já fez referência à prática comum de introdução de “atravessadores” na relação entre capital e trabalho, denunciando a precarização e a maximização da exploração do trabalho, que provoca. Entretanto, na contemporaneidade, a terceirização pode ser entendida como uma estratégia empresarial que promove o “enxugamento” da empresa, através do repasse de parte das atividades (MACHADO FILHO, 1983).

Em meados do século XIX, Marx demonstrou que o fracionamento das atividades, especialmente com a introdução das máquinas no ambiente de trabalho, facilitaria a exploração da força de trabalho mais barata (feminina e infantil), a ampliação da quantidade produzida em detrimento da qualidade e a alteração da própria configuração da exploração capitalista (MARX, 2013).

Desse modo, a terceirização trabalhista é compreendida como a principal manifestação do modelo toyotista de produção, segundo o qual, a empresa, na busca de maiores lucros e melhor qualidade diante de um mercado globalizado, deve se organizar horizontalmente e

concentrar suas forças nas atividades principais, assim como eliminar atividades consideradas supérfluas e periféricas, de modo a tornar uma empresa “enxuta”. Sobre o modelo toyotista é importante destacar que

O modelo toyotista ficou mundialmente conhecido e, no Brasil, sua maior expressão é a terceirização trabalhista, implantada ao final da década de 60 e início da década de 70. Era, pois, reflexo de uma busca incessante, por parte de empresas públicas e privadas, de auferir maiores lucros em um menor espaço temporal, sem que houvesse queda na qualidade da produção. A expectativa de maior lucratividade advinha, regra geral, do valor da mão-de-obra terceirizada, considerada mais barata, mas não necessariamente menos qualificada (NOGUEIRA, 2008, p. 7938).

O referido modelo é reflexo da lógica da sociedade capitalista que é movida pela produção e circulação, cujo objetivo central é a acumulação. O volume da acumulação do capital, sua possibilidade de reprodução e expansão, está diretamente relacionado ao grau de exploração da força de trabalho e à força produtiva do trabalho.

Acerca disso, Pompeu e Almeida acrescentam que

[...] foi após o término do período escravocrata que o trabalhador passou a exercer o labor de forma a integrar uma unidade produtiva organizada, que em troca de sua força de trabalho recebia de seu empregador retribuição pecuniária[1]. Esse método, de organização de produção em unidade, passa a se implementar com base nos sistemas adotados por Henry Ford e Friedrich Taylor, que acreditavam na concentração de todas as atividades essenciais ao desenvolvimento do produto final em uma grande unidade fabril. Assim, o trabalho era organizado em um modelo piramidal de hierarquia, no qual a empresa se responsabilizava por todas as atividades que envolviam a realização de seu “produto final”, inclusive pela organização de seus trabalhadores, gerenciando-os de forma direta, por intermédio de uma cadeia de comando contida em sua estrutura hierarquizada[2] (POMPEU e ALMEIDA, 2010, p.8943).

Entretanto, muito embora a terceirização seja um fenômeno representante da modernização acelerada pela qual passa a sociedade brasileira, não há evolução jurídica nesse aspecto. “A insuficiência das previsões legais regedoras da terceirização serve como válvula intensificadora do fenômeno e, na mesma medida, da violação dos direitos trabalhistas, precarizando ainda mais as relações de trabalho” (NOGUEIRA, 2008, p. 7938-1939). Nogueira destaca que

Diante desse quadro de supressão de direitos trabalhistas, conquistados ao longo da história, torna-se necessária a imposição de limites à prática da terceirização, nos âmbitos privado e público, como fim precípua de (re) estabelecer o valor social do trabalho enquanto instrumento de promoção de um trabalho digno, fundamento das ordens econômica e social (NOGUEIRA, 2008, p. 7939).

A força produtiva social continua sendo explorada de forma conjunta, embora pulverizada em vários ambientes, sob contornos jurídicos diversos. “A terceirização corresponde, portanto, a uma forma complexa de cooperação, que reorganiza o trabalho coletivo, sem mudar-lhe as características”(ALVES, 2011).

A temática da terceirização sempre gerou muita divergência, fato que inclusive levou o Tribunal Superior do Trabalho a regulamentá-la por meio da súmula 331. Restará configurada a terceirização ilícita uma vez excluídas as quatro situações tipo previstas na Súmula 331 do TST e, ainda, presentes a pessoalidade e a subordinação direta do trabalhador em relação ao tomador. Sobre o assunto Rodrigo de Lacerda Carelli diz que

O inciso I fala de intermediação de mão-de-obra, enquanto que o inciso III trata de terceirização de serviços. Neste, verifica-se que não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância, terceirização regulamentada pela Lei nº 7.102/83 e de conservação e limpeza, além de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Entretanto, não será sempre que na atividade não se dará o vínculo, pois, ao final do inciso, salienta o enunciado que este não existirá desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Com isso reafirmou o TST a impossibilidade de intermediação de mão-de-obra, dando vazão ao Princípio da Primazia da Realidade, onde a situação de fato prevalece sobre a ficção jurídica (CARELLI, 2003, p 111-112).

Enfim, entende-se por terceirização, a existência de um terceiro que presta serviços ou produz bens para a empresa em condição de parceria, com observância da competência, especialidade e qualidade. É uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes, sendo que uma delas é a responsável pela contratação dos serviços de uma empresa especializada em seus recursos materiais e humanos em sua atividade principal, chamada tomadora, a outra é a empresa especializada nos serviços e por fim, o empregado contratado pela prestadora.

A partir disso, urge a necessidade de compreender a evolução a aplicação da prática terceirizante no Brasil, bem como suas especificidades, conforme será discutido no próximo tópico.

1.1. Terceirização no Brasil

A terceirização, no Brasil, assumiu clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio do País (DELGADO, 2010, p.415). Segundo Castro (2000, p.75-76).

No Brasil a terceirização encontra seus primeiros sinais de existência nos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966 (que autorizam a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação de trabalho); no Decreto 62.756, de 1968 (que regulamenta o funcionamento de agências de colocação ou intermediação da mão-de-obra); no Decreto-lei 1.034, de 1969 (que determina medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária) (CASTRO, 2000, p.75-76).

Delgado (2010, p.414) sinaliza que, para o Direito do Trabalho, “a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”. Desse modo, o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços “sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente” (DELGADO, 2010, p.414).

No Brasil, os custos com a força de trabalho são bastante onerosos, o que dificulta, segundo alguns autores - Barros Jr. (1999), Nascimento (1993), Vidal Neto (1992), Robortella (1994), Leiria (1992) - a administração dos contratos de trabalho no mercado formal.

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o 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, 2010, p.414).

Segundo Delgado (2010, p.414), “o modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício”, que está fundado em relação de caráter essencialmente bilateral.

Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e a relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história (DELGADO, 2010, p.414).

A Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) fez menção às seguintes figuras delimitadas de subcontratação de mão-de-obra: a empreitada e a subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT) (DELGADO, 2010, p.415).

Na década de 1940, época de elaboração da CLT, a terceirização não constituía um fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial (DELGADO, 2010, p.415).

Somente em fins da década de 1950 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização que até então ainda não havia recebido esta nomenclatura. Com efeito, tal referência dizia respeito apenas ao segmento público, estatal, no 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, 2010, p.415).

A partir da década de 1970 a legislação incorporou a lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/74) que tratava especificadamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia. Tempos depois, a Lei n. 7.102/83, autorizou também a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente (ao contrário da terceirização autorizada pela Lei n. 6.019/74, que era temporária) (DELGADO, 2010, p.415-416).

Nas décadas seguintes a 1970, a terceirização acentuou-se e generalizou-se no segmento privado da economia em amplitude e proporção muito superior às hipóteses permissivas contidas nos dois diplomas acima mencionados. Segundo Delgado “tais circunstâncias induziram à realização de um esforço hermenêutico destacado por parte dos tribunais do trabalho, na busca de compreensão da natureza do referido processo e afinal, do encontro de ordem jurídica a ele aplicável” (DELGADO, 2010, p.417).

Hoje, verifica-se grandes polêmicas em torno do projeto de Lei nº 4.330 de 2004, de autoria do Deputado Sandro Mabel. Isso porque cabe ao Direito do Trabalho lembrar dos princípios e da finalidade teleológica da prática terceirizante no Brasil, de modo a não permitir a precarização do trabalho terceirizado. Sendo assim, importante se faz discutir sobre a criação de mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista.

2. MECANISMOS JURÍDICO-RETIFICADORES DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

O maior problema da terceirização trabalhista no Brasil é a ausência de normas jurídicas capazes de viabilizar a sua prática e utilização. Embora o fenômeno tenha surgido no Brasil na década de 1950, até os dias de hoje permanece sem legislação específica (MARTINS *apud* MIRAGLIA, p. 3118).

O princípio de proteção para o trabalho do homem, bem como o princípio da não-mercantilização do trabalho objetivam a garantia da dignidade dos trabalhadores em uma relação de trabalho, evitando que o tratamento dado ao trabalho seja análogo ao de uma mercadoria (POMPEU e ALMEIDA, 2010, p.8943). Nesse sentido,

[...] toda norma que alcance e regule as relações de trabalho deve se encontrar sujeita a esse princípio fundamental de proteção ao trabalhador, dele sendo vedado se desvincular. Porém, com nos primórdios da década de 1970, essa mentalidade começou a ser revista. Em virtude de crise no capitalismo mundial, países como Itália e Japão começaram a desenvolver formas distintas de obter acúmulo de capital. Assim, surge um novo método de acumulação de capital distinto dos que vinham sendo exercidos até aquele momento, em que a produção migrava de um método de organização vertical para uma nova organização horizontal, por meio de diferentes empresas atuando como prestadoras de serviços específicos. Essa utilização de outras empresas para a realização de serviços secundários possibilitava aos empresários concentrar suas forças apenas em sua atividade principal, direcionando suas atividades periféricas para empresas detentoras de maior experiência naquele setor específico, com capacidade de melhor exercer tais funções. Essa técnica de distribuição de atividades passou a ser conhecida, no Brasil, como Terceirização (POMPEU e ALMEIDA, 2010, p.8943).

Todos os direitos trabalhistas oriundos da relação de emprego deveriam ser garantidos, porém nem sempre isso ocorre. Esse é o espírito que norteia o princípio trabalhista da primazia da realidade, ao afirmar que o relevante na relação de trabalho não são as cláusulas de um contrato, mas a realidade dos fatos.

Ao abordar o tema, João de Lima Teixeira Filho (*apud* POMPEU e ALMEIDA, 2010, p.8944) critica os casos de intermediação de mão de obra. Nesse contexto, verifica-se que

O simples fornecimento de trabalhadores a outra empresa, sob a forma de terceirização, fere o ordenamento jurídico vigente. A Consolidação das Leis do Trabalho, no § 2º do art. 2º, enuncia que sempre que uma ou mais empresas, embora possuindo, cada uma delas, personalidade jurídica própria, mas que, porém, estejam sob a direção, controle ou

administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial, ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis: a empresa principal e cada uma das subordinadas. Apesar da omissão legislativa sobre o tema específico da terceirização, posiciona-se o Tribunal Superior do Trabalho em ativismo judicial, por meio da Súmula nº. 331, que disciplina a matéria no que é pertinente à regulamentação da terceirização (POMPEU e ALMEIDA, 2010, p.8943).

Atualmente, algumas importantes medidas vêm sendo tomadas para proteger os trabalhadores. A certidão de regularidade trabalhista é um importante instrumento de controle que contribui melhorar o respeito aos direitos do trabalhador terceirizado.

Certamente os instrumentos de controle, previstos na Lei de Licitações, devem e podem ser melhorados. Exemplo disto é a Lei 12.440 de 07 de julho de 2011 que, no art. 27, torna a certidão de regularidade trabalhista requisito para habilitação nos certames licitatórios. A certidão de regularidade trabalhista é um importante instrumento de controle que contribuirá, se bem utilizada, para melhorar o respeito aos direitos do trabalhador terceirizado. A intenção do legislador, neste caso específico, é impedir que as empresas com débitos trabalhistas oriundos de sentenças condenatórias definitivas na Justiça do Trabalho ou débitos de acordos firmados com o Ministério Público do Trabalho ou Comissões de Conciliação Prévia participem de licitações. A exigência da Certidão Negativa de Débito Trabalhista (CNDT), cujo prazo é de 180 dias, será um importante avanço na proteção dos direitos trabalhistas dos contratados. Ao lado do requisito de regularidade fiscal, a Certidão Negativa de Débito Trabalhista desempenhará um controle prévio de qualidade dos licitantes (ALMEIDA, 2013, p.100).

Além dessa exigência, é preciso pensar em outros mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista que possam coibir os efeitos perversos. Ou seja, não há conceber na contemporaneidade que os trabalhadores terceirizados sejam vistos como trabalhadores de segunda classe, sendo discriminados, subjugados e muitas vezes retrocedendo ao escravagismo.

Portanto, é preciso pensar em um órgão de fiscalização para os direitos trabalhistas não sejam vilipendiados. Assim como, os maus empregadores sejam também fiscalizados e recebam a punição adequada para suas práticas perversas e degradantes.

O momento de discutir os melhores mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista é esse, pois o projeto de lei 4330/2004 ainda será votado pelo Senado Federal.

2.1. Projeto de lei 4330/2004: benefícios e malefícios

O Projeto de Lei 4.330, proposto pelo Deputado Sandro Mabel em 2004, foi desarquivado pela Câmara de Deputados e responsável pela regulamentação e ampliação das hipóteses de terceirização nas relações de trabalho. Em 2011 e 2013, o projeto chegou a tramitar, porém não foi aprovado em razão da forte reação de setores organizados da sociedade.

Atualmente, o projeto já teve seu texto base aprovado na Câmara dos Deputados, se encontrando agora junto ao Senado Federal, onde será submetido à votação pela Casa.

Observa-se que se o projeto de lei nº 4.330 for aprovado nos moldes do texto proposto, a terceirização, que hoje consiste em uma das formas de flexibilização das relações de trabalho, poderá tornar-se um verdadeiro mecanismo de precarização de direitos. Sendo assim, pode-se, inclusive, afirmar que os benefícios dessa prática são apenas de ordem econômica para as empresas.

Ao analisar os benefícios a serem obtidos pela empresa que utiliza a terceirização, José Janguê Bezerra Diniz (*apud* POMPEU e ALMEIDA, 2010, 8946-8947) enuncia uma lista. São eles:

- 1) permite que a empresa volte toda a sua atenção para a sua atividade central;
- 2) reduz os encargos trabalhistas e sociais da empresa com economia de custos de contratação, treinamento;
- 3) redução do quadro de empregados;
- 4) simplifica a estrutura da empresa;
- 5) elimina parte de operações não essenciais da empresa, liberando o capital para aplicação em melhorias do processo produtivo, aquisição de novas tecnologias e novos produtos;
- 6) concentração de mais recursos na área produtiva, com o consequente melhoramento de qualidade e competitividade do produto;
- 7) redução de controles, porquanto libera o pessoal de supervisão para outras atividades produtivas;
- 8) permite a concentração de esforços na criação de novos produtos e especialização;
- 9) agilização nas tomadas de decisões e otimização do uso de espaços colocados em disponibilidade;
- 10) diminui o nível hierárquico e gera melhoria na administração do tempo;
- 11) aumenta a lucratividade e racionaliza as compras;
- 12) reduz perdas e fomenta a produtividade;
- 13) pulveriza a ação sindical e desmobiliza os movimentos grevistas;
- 14) permite melhor distribuição de renda com a criação de mais empregos em empresas novas (POMPEU e ALMEIDA, 2010, 8946-8947).

O fundamento do projeto de lei em questão deixa clara a necessidade das empresas modernas de concentrarem-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto

ou da prestação de serviço. Dessa forma, fica evidente o viés eminentemente empresarial por trás da proposta, deixando em segundo plano as condições dos trabalhadores envolvidos.

Uma vez sinalizadas as vantagens para as empresas, é necessário compreender de forma concreta os malefícios para o trabalhador.

E foi voltando-se para esse propósito que o projeto prevê:

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo (*grifo nosso*)

Verifica-se a partir do grifo no artigo supramencionado que a ausência de vínculo, qualquer que seja o ramo de prestação de serviços, dá margem a uma espécie de terceirização irrestrita, em total desconformidade com o texto da súmula 331 do TST, o qual limita a terceirização tão somente a atividades-meio da empresa. Com isso, a intermediação na contratação de mão-de-obra para o desempenho da atividade fim desenvolvida no estabelecimento fica condenada à ilicitude.

Conforme observam Druck e Borges,

Cabe destacar que para “além da perda de direitos – por poucos que sejam os direitos de um contrato formalizado no Brasil – e da perda material-financeira, há uma perda moral, à medida que eles reconhecem, na condição de terceirizado, a ‘perda de respeito’, ‘perda de auto-estima’, e ‘é muito sofrimento’ (DRUCK e BORGES, 2002, p.122).

Isso significa dizer que os prejuízos para o trabalhador vão bem além dos salários reduzidos, chegando a afetar a própria dignidade da pessoa humana. A Constituição Federal de 1988, ao marcar o início de uma nova ordem democrática, incorporando os direitos estabelecidos na Declaração de 1948, estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um dos princípios básicos da estrutura constitucional brasileira, ou seja, como fundamento maior da construção do Estado Moderno.

Dentre os malefícios aos trabalhadores advindos por meio do projeto de lei 4.330 de 2004, objeto de debate no presente trabalho, pode-se destacar: a redução e corte de Salários e benefícios, a diminuição do número de empregados, o aumento no risco de acidentes, aumento de preconceito no trabalho, a dificuldade de negociação com o chefe, aumento do trabalho escravo, impunidade de maus empregadores, aumento da corrupção e diminuição na arrecadação do Estado e mais gastos (LOCATELLI, 2015, *online*).

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o salário de trabalhadores terceirizados é 24% menor do que o dos empregados formais. Sendo que no setor bancário, a diferença é ainda maior. Além disso, terceirizados trabalham, em média, três horas a mais por semana do que contratados diretamente. Isso significa que caso o projeto em questão seja aprovado, há sérios riscos de haver a redução e corte de Salários e benefícios.

Segundo o DIEESE, os terceirizados são os empregados que mais sofrem acidentes, pois a segurança é prejudicada, uma vez que companhias de menor porte não têm as mesmas condições tecnológicas e econômicas.

No que tange ao possível aumento do preconceito no trabalho, cumpre salientar que a maior ocorrência de denúncias de discriminação está em setores onde há mais terceirizados, locais em que incentiva-se a percepção discriminatória de que são trabalhadores de “segunda classe” (LOCATELLI, 2015, *online*).

Em razão dos padrões diferentes e da representação por sindicatos de setores distintos, provavelmente haverá maior dificuldade em negociar benefícios com o patrão.

Um outro risco que não se pode olvidar é a multiplicação dos casos de trabalho escravo podem se multiplicar. Se a terceirização for utilizada para fugir das responsabilidades trabalhista, esse risco torna-se ainda mais pungente. Entre 2010 e 2014, cerca de 90% dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo eram terceirizados, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse contexto, a existência de vários padrões poderá dificultar a responsabilização de empregadores que desrespeitam os direitos trabalhistas (LOCATELLI, 2015, *online*).

Além disso, a terceirização de serviços públicos pode facilitar a corrupção e no caso do setor privado, como o trabalho terceirizado transfere funcionários para empresas menores, o

Estado terá menos arrecadação e mais gastos, pois empresas menores pagam menos impostos (LOCATELLI, 2015, *online*).

Mas o fato é que o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou no dia 8 (oito) de abril de 2015, o texto-base do Projeto de Lei 4330/04, o qual permite a terceirização de todos os setores de uma empresa, sem distinção entre atividade-meio ou atividade-fim e regulamenta os contratos de terceirização no setor privado e para as empresas públicas, de economia mista, suas subsidiárias e controladas na União, nos estados, no Distrito Federal e nos municípios. Todavia, algumas emendas foram feitas.

No que tange a responsabilidade solidária, a fornecedora de mão de obra terceirizada e a empresa contratante têm responsabilidade solidária nas obrigações trabalhistas, de modo que ambas podem responder judicialmente por direitos trabalhistas não honrados (SENADO FEDERAL, *online*).

Outras informações que merecem destaque é que a contratante tem obrigação de fiscalizar se a contratada está em dia com salário, férias, vale-transporte, FGTS e outros direitos trabalhistas. A contratante não pode usar os trabalhadores terceirizados para tarefas distintas das que estão previstas em contrato e deve recolher antecipadamente parte dos tributos devidos pela contratada (SENADO FEDERAL, *online*).

O sindicato, por sua vez, deverá representar os empregados quando a terceirização for entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica. Assim, têm-se que os trabalhadores terceirizados têm direito às mesmas condições oferecidas aos empregados da contratante: alimentação em refeitórios, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, cursos e treinamento, quando necessários (SENADO FEDERAL, *online*).

A empresa que fornece mão de obra terceirizada pode subcontratar trabalhadores de outra empresa em casos de serviços técnicos altamente especializados e se houver previsão contratual. As empresas terão que contabilizar todos os empregados diretos e terceirizados para calcular a cota de funcionários com deficiência a serem contratados, que hoje varia de 2% a 5% (SENADO FEDERAL, *online*).

As fornecedoras de mão de obra pagarão alíquota de 11% sobre a receita bruta para a Previdência Social e se as normas da lei forem violadas, a empresa infratora estará sujeita a

multa igual ao valor mínimo estipulado atualmente para inscrição na dívida ativa da União (R\$ 1 mil) por trabalhador prejudicado.

Cumpra salientar, ainda, que a lei não vale para trabalhadores domésticos. Emenda aprovada no Plenário da Câmara também vedou a aplicação para guardas portuários.

Ademais, diante do exposto, muito embora seja importante a existência de uma lei para nortear a relações de trabalho por terceirização, não há dúvidas de que a terceirização é prejudicial e dentre os seus efeitos, podem ser apontados: redução de salários, facilitação da exploração de trabalho escravo, fragmentação da classe trabalhadora, prejuízo real à luta sindical, sonegação de direitos, aumento do número de acidentes de trabalho e sobretudo, a invisibilidade do trabalhador.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, pode-se inferir que as discussões sobre as disposições da Lei que regulamentará a terceirização devem ir além da elaboração de um rol de benefícios e malefícios, e sim devem ser norteadas por preceitos constitucionais, dentre eles a observância do princípio basilar da dignidade da pessoa humana.

A terceirização é uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes, por isso a complexidade de estabelecer equilíbrio e segurança jurídica nos contratos advindos dessa prática. As mudanças econômicas e sociais dos séculos XIX e XX, fortalecidas pela globalização e pelo neoliberalismo, impulsionaram o surgimento da terceirização. No Brasil, para o Direito do Trabalho, a terceirização é o fenômeno novo pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Sendo assim, tal fenômeno é ao mesmo tempo velho e novo, de caráter macro e microsocial.

As empresas podem contratar trabalhadores terceirizados em qualquer ramo de atividade para execução de qualquer tarefa, seja em atividade-fim ou meio. Atualmente, a terceirização é permitida somente em atividades de suporte, como limpeza, segurança e conservação, nos termos da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Entretanto, no que tange às discussões do polêmico projeto de lei 4.330 de 2004, podem ser apontados dentre os malefícios aos trabalhadores: a redução e corte de Salários e benefícios, a diminuição do número de empregados, o aumento no risco de acidentes, aumento de preconceito no trabalho, a dificuldade de negociação com o chefe, aumento do trabalho escravo, impunidade de maus empregadores, aumento da corrupção e diminuição na arrecadação do Estado e mais gastos.

Como já mencionado, os terceirizados são os empregados que mais sofrem com acidentes de trabalho e com práticas discriminatórias, sendo vistos, muitas vezes como trabalhadores de “segunda classe”. Além de terem maior dificuldade em negociar benefícios com o patrão e muitas vezes ficarem sujeitados ao trabalho escravo.

Os benefícios identificados nesse estudo são direcionados, sobretudo, às empresas, tais como: redução do quadro de empregados, redução de encargos trabalhistas, redução de controles, porquanto libera o pessoal de supervisão para outras atividades produtivas, agilização nas tomadas de decisões e otimização do uso de espaços colocados em disponibilidade, aumento da lucratividade, dentre outros.

Contudo, fica evidente o viés eminentemente empresarial por trás da proposta, deixando em segundo plano as condições dos trabalhadores envolvidos. Sendo necessário, portanto, que o Projeto de lei 4.330 de 2004 seja repensado antes da aprovação pelo Senado Federal.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de.. Terceirização trabalhista na administração pública. Revista Argumenta, Jacarezinho - PR, n. 17, p. 95 - 121, Abr. 2013. ISSN 2317-3882. Disponível em: < <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/235> >. Acesso em: 31 Ago. 2015.

ALVES, Giovanni. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. Revista Estud. sociol.v.16, Araraquara, 2011

BARROS JR, C.M. A Terceirização. Trabalho e Doutrina. nº 22 São Paulo, 1999

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº. 4.330, de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 10 ago. 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003

CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE, 2007

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores. Salvador: CRH/ UFBA/CNPq. Projeto de Pesquisa Bolsa Produtividade do CNPq, 2007/2010 (mimeo).

_____, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. Cad. CRH, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso>. access on 31 Aug. 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>.

_____, Graça e BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. Cadernos CRH. Salvador, jul./dez., n 37, 2002.

LOCATELLI, Piero. Nove motivos para você se preocupar com a nova lei da terceirização. Disponível em <<http://www.cartacapital.com.br/politica/nove-motivos-para-voce-se-preocupar-com-a-nova-lei-da-terceirizacao-2769.html>> Acesso em 30 de agosto de 2015

MACHADO FILHO, Sebastião. “Marchandage”. A degradação do Direito do Trabalho e o retrocesso ao trabalho escravo no Brasil pelas chamadas “empresas prestadoras de serviço”. Revista de Informação Legislativa. A. 20. N. 79, Brasília, julho/set 1983. Malheiros, 2000.

MARX, Karl. O Capital. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A Viabilização da Terceirização no Brasil. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf>. Consultado em: 29/08/2015

NASCIMENTO, A. M. Subcontratação ou Terceirização. Revista de Direito do Trabalho. N° 83. São Paulo, 1993

NOGUEIRA, Lilian Katiusca Melo. Reflexões acerca da terceirização trabalhista na esfera pública. CONPEDI: Brasília – DF, 2008.

POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. A terceirização e a precarização da dignidade do trabalhador: perspectivas. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI: Fortaleza, 2010.

ROBORTELLA, L. C. A.. O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTr., 1994.

SENADO FEDERAL. Projeto sobre terceirização deve tramitar no Senado nesta segunda. Disponível em< <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2015/04/24/projeto-sobre-terceirizacao-deve-tramitar-no-senado-a-partir-de-segunda-feira/aplicativos> > Acesso em 28 de ago de 2015

VIDAL NETO, P. Aspectos Jurídicos da Terceirização. Revista de Direito do Trabalho. nº 80. São Paulo, 1992