

# **O IMPACTO DA PL 4330 NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

João Antônio Rocha da Silva  
Acadêmico do Curso de Direito- IPTAN  
jar-construcoes@hotmail.com

**Resumo:** O objetivo deste estudo foi analisar os impactos do PL 4330 no contexto da relação de emprego. O projeto de lei 4330, apresentado na câmara dos deputados por seu autor Sandro Mabel do partido PL/GO dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. A Câmara dos deputados aprovou no dia 22 de Abril de 2015, o texto base do projeto de lei em questão que agora segue ao Senado. Caso o mesmo venha a ser aprovado desta maneira, e posteriormente sancionado pelo presidente; proporcionará novas formas de relações de emprego no âmbito da terceirização. Este artigo, busca analisar as formas de contratação admitidas no contexto da relação de emprego, com ênfase na contratação via terceirização. Assim, foi realizado um estudo sobre a terceirização e as mudanças advindas com PL 4330. Busca-se, assim, demonstrar os possíveis impactos do PL 4330 no contexto da relação de emprego, abordado os aspectos positivos e negativos advindos do processo de terceirização.

**Palavras Chave:** PL 4330- Terceirização- Relações de Emprego- Contratação- Impactos

**Keywords :** PL 4330- Outsourcing- Employment Relations- Hire- Impacts

## **Introdução**

A relação de emprego, núcleo do Direito do trabalho é a principal forma de contratação, na qual tradicionalmente observamos uma relação bilateral entre empregado e empregador mediante a presença dos fáticos-jurídicos; tem como exceção a regra admitida em nosso ordenamento jurídico a terceirização.

A terceirização caracteriza-se pela contratação de empresa terceirizada que detenha (trabalhadores ligados juridicamente a ela) mão de obra especializada, para execução de atividades não relacionadas com o objeto principal e final da empresa tomadora, ou seja, executa apenas a atividade meio, aquela que não pode ser considerada primordial para colocação do produto ou serviço no ponto de venda.

O Projeto de Lei 4330, apresentado na câmara dos deputados, por seu autor o ex-deputado Sandro Mabel do partido PL/GO dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes, onde as empresas poderão contratar trabalhadores por empresa interposta tanto para a atividade meio exercida pela empresa, como também contratar trabalhadores terceirizados para a sua atividade fim, o que até então é vedado.

A justificativa do tema desse trabalho se deve ao fato de que o Projeto de Lei 4330, caso venha a ser aprovado e promulgado, provocará impactos nas relações de emprego e nas formas de contratação via terceirização. Neste contexto, o presente trabalho objetiva identificar os possíveis impactos do PL 4330 no contexto da relação de emprego, sobretudo envolvendo a terceirização.

Assim, foram verificadas as formas de contratação admitidas no contexto da relação de emprego, analisadas as modalidades e requisitos da relação de emprego, com ênfase na contratação via terceirização. Posteriormente, foram analisados os possíveis impactos e os aspectos positivos e negativos do PL 4330, demonstrando as responsabilidades, garantias de recebimento por parte dos empregados e a repercussão política e econômica em longo prazo.

## **1. Relação de emprego- Definição**

O Direito do Trabalho é considerado um ramo específico, o qual é estruturado em torno da relação de emprego. É de muita relevância e de utilização maciça como forma de utilização de mão de obra desde os tempos de transição do feudalismo para o capitalismo. No entanto, há que se distinguir a relação de emprego da relação de trabalho, apesar de essas expressões em alguns momentos, serem empregadas como sinônimas. O que ocorre principalmente na própria Constituição das Leis Trabalhistas (CLT), que utiliza, a expressão “contrato de trabalho”, quando na realidade se refere a um contrato de emprego.

Entretanto, para alguns estudiosos do direito, a diferenciação é clara e óbvia. Maurício Delgado Godinho (2012, p. 285), distingue a relação de trabalho da de emprego, como:

Todas as relações jurídicas que são caracterizadas pela prestação de uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, então a toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível. A expressão relação de trabalho engloba a relação de emprego, trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. Sendo assim, nada mais é do que o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes na área do direito.

Neste sentido, infere-se que a relação de trabalho nada mais é do que gênero, do qual a relação de emprego é considerada uma de suas espécies, como é o caso da relação de trabalho autônomo, trabalho avulso, trabalho eventual, entre outros. Mas, apesar do vínculo entre a relação de trabalho e de emprego, ou seja, gênero e espécie, essas são tratadas pela lei de forma especial e distinta.

Ainda de acordo com o Maurício Delgado Godinho (2012, p. 286):

A relação de emprego é uma das modalidades específicas de relação de trabalho. Sendo assim, corresponde a um tipo legal específico e próprio, que é inconfundível com as outras modalidades de relação de trabalho que vigoram na lei atualmente.

Desta forma, não se deve confundir, pois a relação de trabalho é genérica, se referindo a qualquer tipo de relações jurídicas provenientes da prestação de serviço e já a relação de emprego, é uma das modalidades da relação de trabalho, como complementa Maurício Delgado Godinho (2012, p. 286):

A prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação, que é o caso também do trabalho autônomo em geral; também como a obrigação de fazer sem personalidade nem subordinação (também considerado trabalho autônomo); e como a obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (considerado trabalho eventual). Em todos os casos, não é configurado uma relação de emprego. Nesses casos, é consubstanciado relações jurídicas que não se encontram, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Apesar de existirem outras definições de contrato de trabalho, uma das melhores definições é dada por Délio Maranhão (2012, p.160):

O contrato de trabalho “stricto sensu” nada mais é do que o negócio jurídico o qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante a uma remuneração de contraprestação (salário), a prestar trabalho considerado não eventual para um pessoa de natureza física ou jurídica, a quem fica juridicamente subordinado.

O que se pode dizer é que a relação de emprego é espécie, trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador. A legislação define a relação entre empregado e empregador através de um contrato, mas afirma que o contrato corresponde a uma relação de emprego. A CLT em seu artigo 442 conceitua o contrato individual de

trabalho como o acordo expresso ou tácito, correspondente à relação de emprego. Assim, após o término da fase de recrutamento e seleção do empregado, parte-se para o seu registro e posteriormente para a celebração do contrato de trabalho. Porém, nesta fase é inevitável por parte do empregador à definição do tipo de contrato que será celebrado com o empregado, podendo dessa forma, o empregador optar pelo contrato de prazo determinado ou indeterminado.(GOMES, 2014, p.96)

## 2. Terceirização

O conceito da palavra “terceirização” surgiu de um neologismo resultante da combinação entre a palavra “terceiro”, acrescido de “izar”, que dá sentido de ação. (HENRIQUE, 2004, p.86)

O vocábulo “terceiro” deriva do latino *tertius*, “que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas”. Porém o sentido de “terceiro” no fenômeno da terceirização não é subordinado a sua conotação jurídica (aquele que é estranho a uma relação jurídica entre duas partes), mas é o significado usado pela administração de empresas: aquele outrem, a quem é descentralizada as atividades da empresa. Sendo este o significado do “terceiro”, de onde surge a palavra terceirização. (HENRIQUE, 2004, p.86)

Já com relação à conceituação de terceirização, Maurício Godinho Delgado (2012, p.426), a define com propriedade sob o enfoque jurídico:

A terceirização no conceito jurídico é o fenômeno que se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurídica jus-trabalhista que lhe seria correspondente. Para esse fenômeno é inserido o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus-trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. Assim, a terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais, e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços, a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

É necessário, que a relação se dê entre o empregado e sua empregadora, a empresa interposta. Se os elementos fático-jurídicos da relação de emprego estiverem presentes entre o empregado e a empresa tomadora, nesse caso não será terceirização lícita. (DELGADO, 2012, p.426)

Para definir o fenômeno terceirização e contextualizá-lo atualmente a seguinte descrição de Márcio Túlio Viana (2015, p.16) faz se esclarecedora:

A palavra “terceirização”, descreve um fenômeno o qual uma empresa se serve de trabalhadores alheios – como se inserisse outra dentro de si. Esse fenômeno é conhecido também como ambivalente. Ou seja, a empresa também pratica o movimento inverso, descartando etapas de seu ciclo produtivo e os respectivos trabalhadores – como se lançasse dentro de outra. Podendo até se transformar numa fábrica vazia, mera gerenciadora de rede, hipótese em que a terceirização, como certa vez notamos, desliza para a terciarização. Podemos chamar a primeira forma de “interna”; a segunda, de “externa”. Porém, mesmo a primeira, tal como a segunda, tenta especializar funções e, sobretudo externalizar custos. Desta forma, são ambas o retrato em miniatura de um movimento mais compressivo do sistema, no sentido de excluir muito mais do que incluir.

O processo de terceirização no Brasil iniciou se na década de 1950, em função da competição das empresas multinacionais, porém, somente a partir de 1980 ganhou força e atenção do legislador. Os primeiros instrumentos a normatizarem o fenômeno no Brasil foram a Lei nº 4886/65 que trata da representação comercial autônoma.

Neste momento histórico, a Lei nº 4886/65 propunha sobre a execução de atividades de caráter acessório ligado à atividade-fim de empresa onde o labor não era exercido com pessoalidade e subordinação direta, mas sim um contrato civil envolvia as relações de trabalho, sem configurar um contrato de trabalho.

Em sequência, em 1966 surgiram dois Decretos-Leis, o nº 1.212 e o 1.126, esses não tiveram como tema principal a terceirização, mas, autorizavam a prestação de serviços de segurança bancária pelas empresas interpostas. (HENRIQUE, 2004, p.96)

Em seguida, no ano de 1967, foi editado o Decreto-Lei 200/67, que fazia então referência à terceirização no âmbito público e dispunha que a execução das atividades da administração federal tinha que ser descentralizada, e explicava a necessidade dessa descentralização dos serviços. Esse decreto posteriormente foi modificado pela Lei nº 5.645/70, que também tratava da terceirização no âmbito público, a mesma exemplificava quais eram os serviços passíveis de descentralização. (HENRIQUE, 2004, p.96)

No final da década de 60 mais dois decretos foram editados, o Decreto 62.756/68 que regulamentou o funcionamento de agências de intermediação de mão de obra. E o Decreto-Lei 1.034/69, que determinou medidas de segurança para funcionamento de empresas no seguimento de segurança bancária.

Na década seguinte passou a vigorar a Lei nº 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário, esse nada mais é do que o serviço prestado por pessoa física, ou seja, refere-se ao empregado de empresas de trabalho temporário, a outra empresa, atendendo as necessidades transitórias de substituição de seu pessoal. Já nos anos 80 com a edição da Lei nº 7.102/83, regulamentada pelo Decreto nº 86.056/83, autorizou a terceirização do trabalho de vigilância e transporte de valores no setor financeiro.

Essa mesma lei foi alterada pelas leis 8.863/94 e 9.017/95, autorizando a terceirização para funcionamento e a contratação de serviços de vigilância, incluindo a vigilância patrimonial de pessoas físicas e transporte de qualquer tipo de carga, além de vigilância de valores. Posteriormente, com a promulgação da Lei 7.290/84, lei a qual não trata apenas da terceirização, mas indiretamente faz referência, pois permite a terceirização nos serviços de transporte rodoviário. (HENRIQUE, 2004, p.96)

Chegando à década de 1990, as alterações legais trabalhistas, passaram a proporcionar uma ruptura com a fórmula bilateral de contratação de trabalho subordinado (empregador-empregado – art. 2º e 3º, CLT) devido ao avanço da fórmula trilateral terceirizante, resultando em um desajuste teórico legislativo. Desta forma a Lei nº 8.036/90 (lei do FGTS) tentou reunir na mesma fórmula conceitual, às figuras de empregador e empregado tanto na relação de emprego típica como na relação trilateral terceirizante, o que conduziu a um desajuste teórico. Porém, com o sincretismo produzido pelo artigo 15 §1º da mesma lei, que mistura alguns conceitos que não se fundem, acaba demonstrando a dificuldade de absorção do processo terceirizante pela ordem jurídica. (DELGADO, 2012, p.432)

Ainda na década de 1990, a Lei 8.949/94, inseriu o parágrafo único no artigo 442 da CLT, esse dispõe que não há vínculo empregatício entre a cooperativa e seus cooperados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela, embora não tivesse voltado diretamente para o tema da terceirização, muitos vêm se utilizando desta norma para práticas de “*marchandage*”, ou seja, uma situação na qual o trabalhador é contratado de forma interposta por um comerciante de força de trabalho, consistindo a transação em lucrar com o trabalho alheio locado, assim ocorrendo à fraude, formando-se o vínculo de emprego. (HENRIQUE, 2004, p.99)

A Constituição de 1988 traz alguns limites claros ao processo de terceirização laborativa na economia e na sociedade, embora não faça evidentemente, regulação específica do fenômeno. (DELGADO, 2012, p.433)

Em 1980 o Tribunal Superior do Trabalho fixou a súmula 256:

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando assim vínculo empregatício.

**Histórico:**

Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993 e 04.01.1994.

Redação original - Res. 4/1986, DJ 30.09.1986, 01 e 02.10.1986 (BRASIL, TST, 1980).

A súmula fixava claramente excetivas na ordem jurídica as hipóteses de contratação terceirizada de trabalho. Conseqüentemente, caso considerado ilícito a terceirização perpetrada, determinava-se, para todos os fins, o estabelecimento do vínculo empregatício clássico com o efetivo tomador de serviços.

Tal súmula tinha por objetivo impedir a generalização da terceirização, mas pecou pela generalidade, como se todas as empresas prestadoras de serviços fossem ilegais. Pecou também ao ser muito restritiva, ao excepcionar apenas os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Pois outros casos também mostravam uma grande necessidade de terceirização, assim a contratação por empresa interposta não deveria ser considerada ilegal, devendo ser examinado caso a caso e a fraude comprovada. (HENRIQUE, 2004, p.102)

Relacionado ao assunto, há a súmula 257, nega a equiparação do vigilante ao bancário, pois entende-se que o vigilante não é bancário, pois as atividades desenvolvidas pelo vigilante são completamente diferentes das atividades de um bancário. O primeiro realiza atividade-meio, já o outro exerce atividade-fim da empresa. Porém o caso não seria o mesmo se o vigilante fosse contratado diretamente pelo banco, deixando de ser empregado da empresa interposta, sendo assim seriam aplicadas as mesmas regras dos bancários. (DELGADO, 2012, p.435)

Tais fatos somados a polêmica judicial que sempre cercou a aplicação da súmula 256, conduziram a sua revisão e a edição da súmula 331 do TST, sendo esta mesma minuciosa e composta de quatro incisos.

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo nos casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, não gera vínculo de emprego com a 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), conservação e limpeza, bem como os serviços especializados ligados à atividade-meio.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações.

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. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações, assumidas pela empresa regularmente contratada (BRASIL, TST, 2011).

No ano de 2000, a súmula 331 teve seu inciso IV alterado com essa nova redação já descrita acima, de forma a esclarecer que a responsabilidade subsidiária ali demonstrada abrangia também “órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista”. Esta súmula deu resposta as críticas feitas a Súmula 256, além de incorporar hipóteses de terceirização propostas pelo Decreto lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70 (conservação e limpeza e atividades-meio). De outro modo acolheu a vedação constitucional de contratação de servidores (em sentido amplo) sem a formalidade de concurso público. (DELGADO, 2012, p.436)

Dentre essas alterações as mais significativas foram à referência à distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços, tal distinção (atividade-meio versus atividades-fim) marca um dos critérios de aferição da licitude ou não da terceirização realizada. (DELGADO, 2012, p.436)

### **3. Propostas de mudanças do PL 4330**

O projeto de lei 4330, apresentado na câmara dos deputados pelo o ex-deputado Sandro Mabel (autor do mesmo) do partido PL/GO, dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

O texto base do projeto de lei em questão foi aprovado pela Câmara dos Deputados e agora segue para votação no Senado. O projeto de lei 4330, atualmente tramita no Senado sob o nome PLC - PROJETO DE LEI DA CÂMARA, Nº 30 de 2015.

Com tudo, é necessário analisar as propostas de mudanças que trás o projeto, pois, caso esse venha a ser aprovado pelo Senado, com a atual redação final, e sancionado pelo presidente, proporcionará novas formas de contratação no âmbito da terceirização.

Levando em consideração a legislação que está em vigor, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, o artigo 2º da referida lei trata a terceirização, (“*para atender à necessidade*

*transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”), junto com à jurisprudência da súmula nº 331 do TST, item III; é permitida a contratação de trabalhadores por pessoa interposta para à atividade meio exercida pela empresa (III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983), conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados que são ligados à atividade-meio do tomador, levando em conta a inexistente a pessoalidade e a subordinação direta). Assim, não existe a pessoalidade e subordinação direta, de forma que não gera vínculo empregatício com o tomador. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Súmula 331)*

Assim, de acordo com o texto base aprovado pela Câmara dos Deputados, na situação atual, apenas é permitida a terceirização na atividade-meio, caso esse projeto seja aprovado, mudará totalmente a realidade das relações de emprego.

De acordo com o artigo 4º do Projeto de lei 4330 “*É lícito o contrato de terceirização relacionado à parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta 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 Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*”.

Ou seja, desta forma as empresas poderão contratar trabalhadores por pessoa interposta incluindo as atividades essenciais e inerentes aos fins do empreendimento da tomadora, de forma permanente.

Devido à proposta de mudança, muita polêmica tem ocorrido com relação a diversos aspectos, como: extensão da terceirização não somente para as atividades-meio, mas para as atividades-fim; responsabilidade pelas obrigações trabalhistas somente para a prestadora, assim a contratante ficará apenas com responsabilidade de fiscalizar; a representatividade sindical passa a ser responsabilidade do sindicato da empresa contratada e não da contratante; e a terceirização no serviço público. Porém, vários empresários afirmam que com a aprovação dessa nova lei a formalização e a criação de vagas de trabalho irão aumentar (CAVALINNE, 2015).

Com relação ao contrato de prestação de serviços que abrangerá todas atividades, sejam elas inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante. Essa proposta permite que qualquer atividade de uma empresa possa ser terceirizada, desde que a contratada tenha uma atividade específica. O objetivo da Lei é evitar que a empresa funcione apenas como intermediadora de mão de obra. (CAVALINNE, 2015)

Desta forma, na prática, a empresa contratante será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos funcionários da prestadora de serviços. Sendo assim, o terceirizado só poderá cobrar o pagamento de direitos da empresa tomadora quando a contratada não cumprir as obrigações trabalhistas e após essa ter respondido na Justiça. Ou, no caso de a empresa não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. (CAVALINNE, 2015)

A administração pública também pode contratar serviços terceirizados desde que não seja para executar atividades que são de exclusividade do Estado, como é o caso da regulamentação e da fiscalização. Porém, isso não se aplica à administração pública direta, autarquias e fundações. (CAVALINNE, 2015)

Já o recolhimento da contribuição sindical deverá ser feito ao sindicato da categoria à atividade do terceirizado e não da empresa contratante do serviço. Sendo assim, os terceirizados não serão representados por sindicatos das categorias profissionais das tomadoras de serviços. De acordo com os defensores da nova lei, isso favorece a negociação e a fiscalização em relação à prestação de serviços. (CAVALINNE, 2015)

O terceirizado só será representado pelo sindicato dos empregados da empresa contratante, quando a terceirização for da mesma atividade (categoria) econômica, possibilitando assim que o trabalhador receba as correções salariais anuais da categoria.

O projeto de Lei 4330 de 2004 considera legalidade nos casos em que o mesmo trabalhador continue prestando serviços por tempo indeterminado à mesma tomadora, desde que, as contratações sejam realizadas por prestadoras diferentes, conforme consta no art. 5º. Já o art. 6º, que permite a execução dos trabalhos no local acordado, podendo ser no estabelecimento da contratada ou não. (BRASIL, Projeto Lei 4330)

Posteriormente, no art. 7º, ao tratar da responsabilidade, a proposta visa atribuir à tomadora a responsabilidade por acidente de trabalho, sempre que o empregado estiver sob seus serviços e em suas dependências. O art. 8º trata da capacitação do empregado para execução dos serviços, quando houver necessidade de treinamento o mesmo deverá ser fornecido pela prestadora de serviços, sendo este, um requisito para colocação do empregado à disposição na tomadora para lhe prestar serviços, podendo, ainda, a tomadora exigir de sua contratada, certificado comprovando a capacitação. O art. 9º assegura condições favoráveis aos empregados das empresas terceirizadas, o que amenizaria as perdas dessa classe de trabalhadores.

A determinação prevista no art. 10º estabelece a obrigação subsidiária pelas verbas trabalhistas decorrentes da terceirização. “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.” (BRASIL, Projeto Lei 4330)

No art. 11º é determinado que *“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.”*

O art. 12º estabelece que quando a contratante for a Administração Pública, esta opta pela aplicabilidade do artigo 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, em que o contratado é o único responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais, eximindo a Administração Pública de qualquer responsabilidade sobre o pagamento das verbas trabalhistas e comerciais. Com relação às contribuições previdenciárias de que trata o art. 13º deverão ser recolhidas à base de 11% pela empresa que contrate mão de obra terceirizada, por força desse dispositivo aplica-se o artigo 31 da Lei 8.212/91. (BRASIL, Projeto Lei 4330)

O projeto em seu art. 15º regulamenta que a contribuição sindical bem como seu enquadramento deve ocorrer com o sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada exercida pelo trabalhador na empresa contratante, nos termos constantes da CLT, sendo devido na proporção do tempo em que o empregado ficou à disposição da empresa contratante ou tomadora. E no seu 16º artigo, a contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das obrigações relacionadas aos empregados desta. (BRASIL, Projeto Lei 4330)

Em suma, com relação à responsabilidade dos direitos pelos créditos decorrentes da relação, o PL 4330 fará com que a responsabilidade seja da empresa contratada, ou seja, essa empresa ficará responsável pelo pagamento das obrigações trabalhistas como férias e licença-maternidade e outros. Assim, a empresa tomadora dos serviços será acionada e incluída no pólo passivo e responderá então pelos créditos na Justiça somente quando forem esgotados os bens da empresa terceirizada. Desta forma, a empresa contratante poderá ser acionada pelo trabalhador terceirizado diretamente, quando a mesma não fizer fiscalização e o cumprimento das obrigações trabalhistas.

Sendo assim, observamos que a responsabilidade da empresa contratante será apenas de fiscalizar mensalmente o pagamento de todos os direitos trabalhistas, o qual o pagamento é de responsabilidade da empresa terceirizada. Já os encargos previdenciários, bem como o imposto de renda dos empregados terceirizados, ficarão por conta da empresa contratante e não da empresa que terceirizou o trabalho.

#### **4. Análise e Discussão dos Resultados**

Ao repassar as atividades meio para que terceiros as executem, em tese, as empresas conseguem dedicar-se com empenho e concentração ao desenvolvimento de suas atividades-fim. Esta seria a principal vantagem da terceirização não só para o empregador, e sim para todos, pois isto reflete no mercado consumidor e na economia, havendo a possibilidade de melhoria na qualidade do produto ou serviço vendido. Há um aumento de produtividade e redução de custos.

Otávio Amaral Calvet (2015) enfatiza ainda dizendo que:

As empresas concentram seus esforços no que possuem benefício competitivo, e o que restar fora deste quadro, deve ser terceirizado. Há também uma diminuição interna de funcionários, reduzindo os custos trabalhistas e previdenciários, e facilitando a administração da própria empresa. Com a diminuição de pessoal, diminui, da mesma forma, a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho.

Com a mudança do Projeto, a regulamentação da terceirização beneficia as empresas contratantes em quatro pontos principais. Uma delas é que gera maior competitividade e simplifica o processo produtivo, pois passa para a responsabilidade da terceirizada as atividades que não são as principais da empresa. Outro ponto é que a tomadora de serviço pode ingressar com ação para reaver o que gastou com demandas judiciais referentes ao não pagamento dos direitos trabalhistas por parte da terceirizada. Para o empregado, a advogada ressalta que haverá necessidade de uma maior fiscalização para que as prestadoras de serviços resguardecem os pagamentos dos direitos trabalhistas, assim os trabalhadores estão resguardados. (CAVALINNE, 2015)

Conforme Sergio Pinto Martins (1995, p. 43):

A principal vantagem, sob o aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa. Um dos objetivos básicos dos administradores de empresas tem sido a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço.

Diferentemente do que está sendo propagado na mídia, o PL4330 não garante eficazmente que o trabalhador terceirizado tenha o mesmo patamar de direitos do empregado da empresa tomadora. O que se sabe com relação aos direitos assegurados aos trabalhadores, é que é obrigação da empresa contratante não colocar terceirizados em atividades distintas das que

estão previstas no contrato com a empresa prestadora de serviços, garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores terceirizados e se for necessário treinamento específico, a contratante deverá exigir da prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço ou fornecer o treinamento adequado antes do início do trabalho. (CAVALINNE, 2015)

Porém, o que se vê atualmente no cenário da terceirização é que em média o trabalhador terceirizado recebe 30% menos que o trabalhador com contrato direto e a jornada das empresas terceirizadas é em média 3 horas a mais semanalmente, os trabalhadores das empresas terceirizadas não recebem direitos como plano de saúde, cestas básicas, entre outros. Portanto, ocorre o fenômeno de precarização no ambiente de trabalho o que faz com que a cada 10 acidentes no trabalho 8 ocorram com empregados terceirizados. (CALVET, 2015)

É possível notar que a aprovação do PL 4330 é uma clara tentativa de reduzir custos de produção para as empresas e retirar direitos sociais que os movimentos populares, movimento sindical, partidos progressistas, levaram anos para conseguir. A tentativa é de desconstruir o mundo do trabalho, de tornar obsoleta a Consolidação das Leis do Trabalho, possibilitar comprar mão de obra muito mais barata, além de atacar as entidades de representação de classe. O PL permite a contratação de terceirizados em todas as atividades, inclusive na atividade fim, a principal da empresa, que poderá funcionar sem nenhum contratado direto e fragilizará a organização e a representação sindical.

Com relação à responsabilidade, a legislação atual prevê que as empresas contratantes são solidárias as empresas terceirizadas quando se trata de garantia de direitos trabalhistas. Pelo PL 4330 isso acaba. O prestador de serviço só poderá acionar a empresa contratante quando todos os recursos jurídicos se mostrarem ineficazes contra a empresa terceirizada que contratou os seus serviços.

Como decorrência da aprovação além de precarizar os trabalhadores, ainda ocorrerá três fenômenos decorrentes desse processo.

O Primeiro é um aumento substancial da procura por saúde, ou seja, haverá uma sobrecarga no SUS, visto que a maioria dos prestadores de serviços não costuma disponibilizar como benefícios aos empregados, um plano de saúde.

Outro fator é a queda na arrecadação fiscal por parte do Governo, visto que ao diminuir substancialmente o salário do trabalhador, diminui o valor financeiro circulante, podendo provocar um colapso fiscal e em outras políticas públicas, sociais de forma quase automática.

O terceiro é a quarteirização, ou seja, a terceirizada contratando outra terceirizada, ou seja, seria a precarização da precarização.

Podemos resumir os aspectos negativos da aprovação do PL 4330 como: *Salários e benefícios cortados* onde o salário de trabalhadores terceirizados é 30% menor do que o dos empregados formais, segundo o DIESSE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos);

*O Número de empregos pode cair*- terceirizados trabalham, em média 3 horas a mais por semana do que contratados diretamente.

Com mais gente fazendo jornadas maiores, deve cair o número de vagas em todos os setores; *Risco de acidentes deve aumentar*- os terceirizados são os empregados que mais sofrem acidentes.

A segurança é prejudicada porque companhias de menor porte não tem mesmas condições tecnológicas e econômicas.

Além disso, elas recebem menos cobrança para manter um padrão equivalente ao seu porte; *Negociação com o patrão ficará difícil*- terceirizados que trabalham em um mesmo local têm padrões diferentes e são representados por sindicatos de setores distintos.

Essa divisão afeta a capacidade dos terceirizados pressionarem por benefícios; *Casos de trabalho escravo podem aumentar*- a mão de obra terceirizada é usada para tentar fugir das responsabilidades trabalhistas.

Entre os anos de 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; *Maus empregadores sairão impunes*- com a nova lei, ficará mais difícil responsabilizar empregadores que desrespeitam os direitos trabalhistas porque a relação entre a empresa principal e o funcionário terceirizado fica mais distante e difícil de ser comprovada. Em dezembro de 2014, o Tribunal Superior do Trabalho tinha 15.082 processos sobre terceirização na fila para serem julgados e a perspectiva dos juízes é que esse número aumente. Isso devido ao fato de ser mais difícil provar a responsabilidade dos empregadores sobre lesões a terceirizados. (CARTA CAPITAL, 2015)

Em meio a tantos efeitos precarizantes do Projeto de lei 4330, podemos destacar algumas inovações benéficas extraídas de seu texto, porém de acordo José Geraldo de Santana Oliveira não são suficientes nem de longe para dar alguma segurança aos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2015)

No Art. 5º do PL 4330, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, devem constar do contrato de terceirização, no Inciso III, a exigência de prestação de garantia pela

Contratada em valor correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada. Garantia até então inexistente, no entanto a mesma é quase simbólica. Pois o seu montante não é suficiente para dar segurança aos trabalhadores (limitada à metade do faturamento).

Tal montante é insuficiente para quitar todos os direitos trabalhistas em caso de uma rescisão trabalhista. Principalmente em casos de atraso de salários, depósitos de FGTS e de recolhimento de contribuição previdenciária. (OLIVEIRA, 2015)

Ainda de acordo com Art. 5º, podemos notar algo positivo nos incisos IV, V e VI, respectivamente, a obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 15 desta Lei; a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e a possibilidade de retenção em conta específica das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no Art. 15 desta Lei. (OLIVEIRA, 2015)

Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput do art será correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 130% (cento e trinta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada. O comentário feito ao inciso III do artigo 5º vale integralmente aqui, ou seja, uma garantia até então inexistente, no entanto um tanto quanto simbólica por não ser suficiente para dar segurança aos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2015)

Outro ponto positivo está no Art. 11 onde é vedada à contratante a utilização dos empregados da contratada em atividades diferentes daquelas que são objeto do contrato.

São asseguradas aos empregados da contratada no Art. 12, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições relativas a: alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Garantia hoje inexistente; porém pode ser burlada, bastando que o contrato preveja que os serviços serão prestados em lugar distinto da sede da contratante e de escolha da

contratada. Tal garantia só se efetivará nos casos em que obrigatoriamente os serviços sejam desenvolvidos na sede da contratante ou em lugar por ela predeterminado.

Na hipótese de contratação sucessiva, conforme o Art. 14, para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior.

Garantia até então inexistente, com a caracterização da sucessão trabalhista protegida pelos artigos 10 e 448 da CLT. Entretanto é necessária uma regulamentação segura tendo como objetivo a efetividade, esta garantia se esvaziará. Bastando que não haja o aproveitamento de empregados da terceirizada anterior.

De acordo com Art. 14 §1º, para os empregados de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos 6 (seis) meses do período aquisitivo, não se aplicando o disposto no caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho —CLT, aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Visto que atualmente os trabalhadores terceirizados chegam a ficar anos sem o gozo de férias, devido a constante substituição de empresas terceirizadas (contratadas) antes da concessão das férias. Com isto passam forçosamente de uma empresa para outra sem gozarem as férias e muitas vezes sem receberem a rescisão contratual. Desta forma o período concessivo de férias será o dos últimos 6 meses do aquisitivo. (OLIVEIRA, 2015)

E o Art. 15, afirma a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei.

Por fim, se é que se pode realmente em falar em algum avanço efetivo neste projeto de lei, este se consubstancia na garantia do caput deste artigo, ao tornar a contratante (tomadora) devedora solidária de todos os direitos fundamentais sociais. (atualmente de acordo com a súmula 331 a responsabilidade é subsidiária, sendo extensiva apenas após esgotadas as tentativas e possibilidades de garantir a satisfação pela contratada (terceirizada) e ainda assim tendo a tomadora de estar incluída na ação trabalhista).

Por meio deste dispositivo o empregado terceirizado ou o seu sindicato poderá acionar diretamente a tomadora sempre que os seus direitos não forem respeitados pela terceirizada.

Podemos notar que à primeira vista, muitos dos dispositivos acima, demonstram ser em teoria inovações positivas e benéficas aos terceirizados. De certo modo, realmente são, porém, na prática sempre estão acompanhados de exceções, maneiras de serem burladas ou

como pudemos ver, são insuficientes. Desta forma, no todo, esses benefícios são pequenos perto da precarização que os empregados terceirizados já sofrem e virão a sofrer mais acentuadamente.

Assim, chega-se à conclusão de que o Projeto Lei 4330 significa um grave retrocesso nas relações trabalhistas e tem consequências para toda a sociedade. Dentre seus aspectos mais graves está o de tornar regra o trabalho precário, que na nossa legislação, é tratado como exceção. Haverá uma diminuição dos direitos individuais e coletivos já alcançados, especialmente os que dizem respeito aos direitos humanos e fundamentais, nos quais se encontram os direitos dos trabalhadores. Isso compromete também o projeto de nação definido pelos Constituintes de 1988, que permanece em vigor até hoje. Ele não se compatibiliza nem com os princípios da Constituição, nem com as normas internacionais nem com a legislação trabalhista hoje existente.

### **Considerações Finais**

A relação de emprego é o centro do direito do trabalho, nela temos como sujeito o empregado e o empregador. Para que a mesma se caracterize temos como requisitos a presença dos pressupostos-fáticos jurídicos, devendo a mesma ser prestada por pessoa-física, com personalidade, mediante a presença da não eventualidade, com onerosidade e por fim com subordinação.

Diante do exposto podemos caracterizar a terceirização, como uma relação tripartida, na qual se verifica o empregado que trabalha a empresa tomadora que celebra o contrato de prestação de serviços e a empresa prestadora que presta serviços determinados e específicos. Na nomenclatura do Projeto de lei 4330 temos respectivamente empresa contratante e contratada. .

Atualmente as hipóteses de terceirização admitidas de acordo com a legislação em vigor, lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, somada ao entendimento da súmula nº 331 do TST, inciso III; permite apenas a contratação de trabalhadores por empresa interposta para a atividade meio exercida pela empresa.

O objetivo geral deste estudo foi analisar os possíveis impactos do PL 4330 no contexto da relação de emprego. Como objetivo específico, esse trabalho buscou avaliar os possíveis impactos, com os aspectos positivos e negativos, no contexto da relação individual entre o empregador e o empregado. Para tal utilizou-se uma pesquisa através do método exploratório, onde foram analisadas obras da área trabalhista, doutrina e decisões

jurisprudenciais devido à relevância do tema, e ainda, em alguns casos, foi analisada a questão por casos e analogias.

Os resultados da pesquisa apontam que, o PL 4330 é uma clara tentativa de reduzir custos de produção para as empresas, porém, tal projeto retira os direitos sociais que os movimentos populares, movimento sindical, partidos progressistas, levaram anos para conseguir, demonstrando que a Câmara dos Deputados acabou por ignorar as manifestações de repúdio dos ministros do TST, presidentes dos tribunais regionais do trabalho, centrais sindicais, Ministério Público do Trabalho e milhares de trabalhadores ao se posicionarem contra os fins e consequências que advirão deste PL.

Assim afetando as relações trabalhistas e gerando consequências para toda a sociedade. Dentre seus aspectos mais graves está o de tornar regra o trabalho precário, que na nossa legislação, é tratado como exceção. Pode-se prever que haverá uma diminuição dos direitos individuais e coletivos já alcançados.

Tais mudanças na lei de terceirização muitas vezes são incentivadas pelo fato de que enfrentar outras questões são mais complexas, como por exemplo, o sistema fiscal. Tornando-se desta forma mais fácil e conveniente para as empresas que visam desmedidamente o lucro sacrificar o trabalhador ao invés de buscar outras mudanças. Como por exemplo, no sistema fiscal. Sendo mais prático e oportuno tramitar um projeto de lei que permita a terceirização em todas as atividades; do que enfrentar uma reforma tributária.

O Projeto de Lei 4330 é benéfico para aqueles trabalhadores que já são terceirizados, pois diversos direitos passam a ser regulamentados em lei, se é que podemos tratar isto como benéfico, pois o ideal seria retornar a condição de efetivo. Já para os que não são terceirizados, no caso os efetivos apresentam um risco em virtude da precarização. Pois podem torna-se terceirizados em um futuro próximo. Para que este projeto de lei não cause tais efeitos nefastos e de fato contribuisse para uma melhora de vida dos trabalhadores, o mesmo deveria prever uma porcentagem máxima de empregados terceirizados frente aos contratados, ou mesmo não permitir a terceirização ilimitada e irrestrita, na atividade fim da empresa, visto que os efeitos negativos neste Projeto de Lei são maioria e regra.

Esse trabalho contribui para uma leitura da aderência de toda a sociedade que será afetada, caso o Projeto de Lei seja aprovado. Pois identifica os pontos positivos e os negativos e apresenta as mudanças ocorridas na terceirização, a fim de mostrar para a sociedade que caso o mesmo venha a ser aprovado, ocorrerá mudanças e consequências na relação de emprego.

Como sugestão para trabalhos futuros é possível realizar um estudo dentro de uma empresa terceirizada e fazer um comparativo com relação aos direitos trabalhistas dentro da mesma.

## **Bibliografia**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 18 jul.2016.

BRASIL. Lei nº 5.645/70. **Que regulamenta as atividades da Administração Federal**. Disponível em: < <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104116/lei-5645-70>>. Acesso em: 25 de Jul. 2016.

BRASIL. Lei nº 7.102/83. **Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm)>. Acesso em: 25 de Jul. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei 4330**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)>. Acesso em: 25 de Jul. de 2016.

BRASIL. **Súmula 331 TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em: 22 de Jul. 2016.

CALVET, Otavio Amaral. **A responsabilidade subsidiária na terceirização**. Disponível em: <<http://jacquelinepaes.blogspot.com.br/2009/10/responsabilidade-subsidiaria-na.html>>. Acesso em: 30 de Jul. de 2016.

CARTA CAPITAL. **Nove motivos para você se preocupar com a nova lei de 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: 01 de Ago. de 2016.

CAVALINNE, Marta. **Entenda o Projeto de Lei da Terceirização aprovado na Câmara**. Disponível em: < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-que-sera-votado.html>>. Acesso em 28 de Jul. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2012.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. 14 ed. Belo Horizonte: RTPREV, 2014.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos Editora. 2004.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do trabalho**. 20 ed. São Paulo: LTR, 2012.

OLIVEIRA, Danilo Nogueira Real. **A relação de emprego e o contrato de experiência**. Disponível em: < file:///D:/user/Downloads/artigo\_danilo.pdf> acesso: 18 Jul. 2015.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1976.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e Sindicato: Um enfoque para além do Direito**. Revista Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 45, n 65, Jul/Dez. 2014. Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1295/1227>>. Acesso em: 01 de Jul. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em: 01 de Ago. de 2016.