

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ROBERTHA CATHARINA CAVALCANTI E SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES
E CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS:
ANÁLISE DA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Recife
2016

ROBERTHA CATHARINA CAVALCANTI E SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES INERENTES
E CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS:
ANÁLISE DA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas
Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife
2016

Silva, Robertha Catharina Cavalcanti e

Terceirização de atividades inerentes e consequências para os trabalhadores brasileiros: análise da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. / Robertha Catharina Cavalcanti e Silva. – Recife: O Autor, 2016.

48 f.

Orientador(a): Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho

Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã. Trabalho de conclusão de curso, 2016.

Inclui bibliografia.

1. Direito do trabalho. 2. Precarização do trabalho. 3. Súmula 331. 4. Terceirização. I. Título.

34 CDU (2.ed.)
340 CDD (22.ed.)

Faculdade Damas
TCC 2016-412

DEDICATÓRIA

A meu pai, João Jovino, que me admira e acha meus estudos e conquistas o máximo. Dedico também a minha mãe, Edileide Ferreira, pela dedicação e preocupação em me passar valores morais e éticos dos quais me orgulho de ter aprendido. E, por fim, com toda humildade, a mim, por ter abdicado de outras coisas, para alcançar esse objetivo.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, a Jesus Cristo, à Nossa Senhora, em todas as suas denominações, a meus guias espirituais protetores e todas as entidades que acredito e que estão comigo no meu cotidiano. Sem Eles e sem fé, não chegaria a lugar algum.

Agradeço a meu irmão Carlos Eduardo, por acreditar na minha capacidade e me fazer acreditar que eu sempre posso ir mais longe. A minha irmã Renatha, que por sua competência na área de competitividade, também me impulsionou a concluir o curso de Direito.

Também não posso deixar de agradecer a alguns amigos com quem trabalhei na Celpe, Francimar, Rodrigo Wanderley, por me estimularem a deixar minha primeira graduação de lado e seguir o Direito, que, como diziam, parecia mais com meus ideais de vida.

Agradeço ao querido amigo Almir Teles, que por alguns anos, durante nossas viagens a trabalho, sempre tentava me convencer que meu futuro estava na carreira jurídica. Teles, você foi um dos que me fez acreditar que o Direito sempre esteve no meu caminho.

A minha psicanalista-mãe Rosângela Rizzo, que passou algumas sessões tentando tirar meu medo de enfrentar outra graduação e me estimulou sempre a concluir meu curso de Direito. Sei que já dei trabalho, sei que fui “insubordinada” algumas vezes, mas nossas conversas valeram à pena. A senhora é demais!

Agradeço demais a alguns professores, que tornaram essa jornada mais interessante, mais leve, como Ricardo de Grito, que com um belo grito em meu a nossa primeira avaliação, me ensinou a usar e a entender o famoso Vade Mecum; Paulo Roberto Cerqueira, com suas aulas espetaculares e suas provas “adocicadas” de Processo Civil; Aurélio BôaViagem, meu malvado favorito; Leonardo Siqueira, que, muitas vezes, parecia mais um irmão do que apenas um professor; Francisco de Queiroz, com sua monstruosa sabedoria e seu senso de humor sático;

Mas não só aos professores, agradeço também a Tereza e Jhosy pela ajuda e conversas divertidíssimas que tivemos ao longo desses 5 anos. Essas meninas são demais.

A meus amigos que conquistei na Faculdade e que ficarão para o resto da minha vida, em especial, Kléber Montarroyos, Maria Eduarda Antunes, Bárbara Filizola, Filipe Bacelar (meu “minino”), Charles Giuliano, Marcelo Varejão, Manuela Purificação, Isabelly Assis, Oscar Almeida, Arthur Cabral, Pollyana Rangel, Adjavânia Lima, Rodrigo Clark, Diego Seixas. Sem vocês, meus amigos, essa caminhada não teria sido a mesma. Obrigada por terem entrado na minha vida, e que seja pra sempre!

A meu orientador, Fábio Menezes de Sá Filho, pelo seu rigor e detalhamento, pela orientação e incentivo no auxílio às atividades e discussões no processo de elaboração desse Trabalho de Conclusão de curso.

Ao professor Ricardo Silva, por tornar as aulas das disciplinas Monografia I e II mais interessantes, e por todo seu empenho e boa vontade em nos ajudar nos nossos TCCs. O senhor faz a diferença!

Enfim, a todos que, de um modo ou de outro, participaram dessa conquista de forma significativa na realização deste sonho.

Obrigada por tudo, que Deus abençoe todos nós!

“É preciso amor pra poder pulsar, é preciso paz
pra poder seguir, é preciso a chuva para florir.
Cada um de nós compõe a sua história. Cada
ser em si carrega o dom de ser capaz.

De ser feliz.”

(Almir Sater e Renato Teixeira)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tratou da atual tentativa de legalização da terceirização de atividades inerentes na legislação trabalhista brasileira, por intermédio do Projeto de Lei nº 4.330/2004. Metodologicamente, os dados foram obtidos por intermédio de pesquisa bibliográfica, e o método utilizado foi o hipotético-dedutivo. O principal objetivo foi abordar o aumento da precarização do trabalho caso seja dada permissão legal para que as pessoas jurídicas de direito privado terceirizem não somente suas atividades-meio, mas também as atividades-fim. O problema centrou-se na legalização da terceirização em todos os setores e funções nas empresas privadas, inclusive das atividades inerentes aos seus objetos sociais, o que pode acarretar uma maior precarização no trabalho. Trabalhou-se com a hipótese de que a terceirização das atividades inerentes trará sim ainda mais consequências negativas para os trabalhadores brasileiros, devido à possibilidade de precarização das relações de emprego e de trabalho no Brasil. Abordou-se primeiramente o conceito da terceirização e sua história, desde o surgimento, chegada ao Brasil e seu desenrolar no País até os dias atuais. Em uma segunda etapa, descreveu-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal a respeito dessa legalização. E, por fim, foi realizada uma análise nas possíveis consequências que a permissão da terceirização das atividades-fim trará para os empregados brasileiros, sugerindo, a título conclusivo, que haja tal possibilidade de legalização somente para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, pois se chegou à conclusão de que a terceirização de atividades inerentes aumentará a precarização no trabalho, confirmando, desta maneira, a hipótese levantada.

Palavras-chave: Terceirização. Atividades inerentes. Precarização.

ABSTRACT

This course conclusion dealt with the current attempt to legalize inherent outsourcing activities in the Brazilian labor legislation, through the Law Project nº. 4.330/2004. Methodologically, the data were obtained through bibliographic research, and It was used the hypothetical-deductive method. The main objective was to address the increasing precariousness of work if given legal permission for legal entities of private rights, outsource not only their activities on middle and end of the process, but also the core activities. The problem of the research questioned whether the legalization of outsourcing across all industries and functions in private companies, including the activities related to its corporate purposes , could lead to greater precariousness in the workplace. The hypothesis discussed was that the outsourcing of inherent activities will rather further negative consequences for Brazilian workers because of the possibility of precariousness in employment relationships in Brazil. Initially it was shown the concept of outsourcing and its history, since the first appearance, arrival in Brazil and its development in the country until today. In a second step, described the position of the Superior Labor Court and the Supreme Court concerning this legalization. And finally, the possible consequences of allowing outsourcing of core activities would bring to Brazilian employees was analyzed, suggesting in conclusion, that there is such a possibility of legalization only for Micro and Small Businesses, because it came to the conclusion that outsourcing in inherent activities increases the precariousness of work, confirming in this way the hypothesis.

Key words: Outsource. Inherent activities. Precariousness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO BRASILEIRO.....	16
2 A POSIÇÃO DO TST E DO STF SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM NAS PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PRIVADO.....	26
3 CONSEQUÊNCIAS PROVÁVEIS PARA TRABALHADORES COM A LEGALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADES INERENTES, E SUGESTÃO LEGISLATIVA QUANTO ÀS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.....	35
4 CONCLUSÃO.....	43
5 REFERÊNCIAS.....	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CLT – Consolidação das leis Trabalhistas

EPP – Empresa de Pequeno Porte

ILE – Indicador Líquido de Emprego

ME - Microempresa

MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social

PPE – Programa de Proteção ao Emprego

PL - Projeto de Lei

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

INTRODUÇÃO

O capitalismo é movido pela concorrência entre as empresas em busca de maior produção, maiores lucros. Conquistar alta eficiência operacional com menos custos é o objetivo da maioria das empresas. É nesse ponto que entra a terceirização, cuja premissa é focar nas atividades inerentes, repassando para as empresas terceirizadas atividades necessárias, mas que não têm relação direta com a atividade principal da contratante. No Brasil, a terceirização passa por sérios conflitos, principalmente referente às questões trabalhistas.

A terceirização é um tema bastante discutido no País há anos, tanto que há um Projeto de Lei em tramitação desde o ano de 2004, PL nº 4.330, mas que, durante todos esses anos, não teve muito prosseguimento. É um assunto que envolve, por um lado, interesses dos trabalhadores, que não querem perder suas conquistas, salários melhores e condições de trabalho mais dignas. Do outro lado, tem os interesses dos empresários, querendo terceirizar o máximo que puderem para lucrar mais nesse cenário de capitalismo globalizado devastador.

A pressão pela aprovação da terceirização em todas as atividades, por parte dos empresários e empreiteiros é grande, principalmente em decorrência da crise econômica instalada no País desde o ano de 2015. A maior parte dos políticos vem afirmando que essa lei será fundamental não somente para regulamentar a terceirização, mas também para criar novos empregos, arrecadar mais impostos e aumentar a especialização dos trabalhadores.

A falta de legislação sobre o tema tem dado margem à atuação abusiva de muitas empresas de terceirização. Há casos de terceirizados tratados de forma bastante diferenciada, com condições de trabalho bem inferiores às oferecidas aos empregados próprios. Essa ausência de uma norma que regule todos os aspectos da terceirização no País fez com que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) elaborasse a Súmula nº 331, que trata dos contratos de prestação de serviços e sua legalidade. Atualmente, essa Súmula é um dos principais elementos normativos do instituto da terceirização trabalhista, mas sua aplicação não é de aceitação unânime.

Todavia, conforme dito, há o PL nº 4.330/2004, que trata da regulamentação da terceirização no País, e ele está prestes a ser aprovado no Congresso Nacional. Contudo, nesse Projeto de Lei, a autorização da terceirização é

ampla, permitindo terceirizar qualquer atividade organizacional, seja ela atividade-meio ou atividade-fim, inerente.

Fazendo uma análise crítica cultural do País, observa-se que é comum o descumprimento, por parte das empresas, das leis trabalhistas e, quando se trata de terceirização, a situação é bem mais preocupante, pois entra a questão da responsabilidade das verbas trabalhistas. E não se tem certeza se essa responsabilidade é do tomador de serviços, do prestador de serviços ou de ambos. A quantidade de processos na Justiça do Trabalho comprova esse fato e a referida Súmula tenta resolver os conflitos existentes, com o objetivo de dirimir as consequências negativas para os trabalhadores brasileiros com ainda sofrem com a terceirização.

Nesse contexto, vislumbra-se a criação de uma lei que deixará as empresas totalmente livres para terceirizarem o que bem entenderem, repassando para outras organizações as responsabilidades trabalhistas. A proteção do trabalhador poderá ser afetada.

O interesse pela problemática foi devido a experiências profissionais. Durante esses trabalhos, eram nítidas as diferenças com que os terceirizados eram tratados, comparando-os aos empregados diretamente contratados pela tomadora de serviços.

Mostrar à sociedade as verdadeiras consequências que a autorização da terceirização na atividade-fim trará para os empregados brasileiros, levando-se em consideração a cultura do País, que tende a privilegiar os dominantes, bem como empresas e prestadoras de serviços é o propósito dessa pesquisa.

Diante do tema proposto, alguns estudiosos contribuíram para o desenvolvimento do projeto. São eles: "A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST" por Rogério Geraldo da Silva (ÂMBITO JURÍDICO, 2011), "Críticas à Ideologia da Terceirização" por Marília Portela Barbosa (UNIFACS, 2008), "Do 1º de abril ao 1º de maio! Vamos descobrir ou terceirizar o Brasil?" por José dos Santos Júnior (DIAP, 2015), "Não terceirizarão o nosso voto" por Carlos Alberto Schmitt de Azevedo (Artigo, DIAP, 2015), "Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha" (DIEESE/CUT, 2011).

Neste contexto, tem-se como problema de pesquisa: A legalização da terceirização em todos os setores e funções nas empresas privadas, inclusive das

atividades inerentes aos seus objetos sociais, poderá acarretar uma maior precarização no trabalho?

Quanto ao problema apresentado, trabalha-se com a hipótese de que a legalização da terceirização das atividades inerentes trará ainda mais consequências negativas para os trabalhadores brasileiros, devido à possibilidade de precarização das relações de emprego e de trabalho no Brasil.

Para alcançar a meta deste trabalho tem-se como objetivo dirigente elaborar uma análise dos efeitos gerados para os direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos, com a permissão da terceirização das atividades-fim. Para tanto, buscar-se-á: a) explorar a situação da terceirização no setor privado brasileiro; b) descrever a posição do TST e do STF a respeito da terceirização das atividades-fim, nas pessoas jurídicas de direito privado; c) Analisar possíveis perdas para empregados com a legalização de atividades inerentes, concluindo com sugestão legislativa quanto à terceirização nas microempresas e empresas de pequeno porte.

Metodologicamente, utiliza-se uma abordagem qualitativa, descritiva, com método hipotético-dedutivo, cujos dados serão obtidos através do levantamento bibliográfico de pesquisadores da área, informações obtidas dos órgãos oficiais da Justiça do Trabalho, bem como do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Para alcance da resolução do problema, o presente texto encontra-se estruturado em três capítulos.

O primeiro traz uma breve análise do fenômeno da terceirização, suas origens e seus objetivos, comparando com a prática efetiva no País, focando nas relações de emprego.

Na sequência, segundo capítulo, explana-se como o TST e o STF vêm enfrentando as questões trabalhistas decorrentes da terceirização das atividades-fim no setor privado, uma vez que ainda não existe uma lei única que regule totalmente o tema, existindo apenas a Súmula 331 do TST para nortear a Justiça do Trabalho nos diversos setores da economia.

No último capítulo, busca-se mostrar as prováveis consequências trazidas com a atual tentativa de legalização da terceirização em atividades inerentes, bem como propor que se permita a terceirização das atividades-fim somente nas microempresas e empresas de pequeno porte, com base nos os prejuízos trazidos com a possível aprovação do PL nº 4.330/2004, uma vez que as empresas de médio e grande porte têm alternativas para lidar com a atual crise econômica do País,

concluindo-se com a análise de sugestão legislativa para microempresas e empresas de pequeno porte.

Isto posto, esforçar-se-á a expor o porquê de não se autorizar a terceirização das atividades inerentes em todas as empresas do setor privado brasileiro.

1 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO BRASILEIRO

O capitalismo é o regime econômico que norteia o mercado como um todo, o qual está em constante busca para se alcançar mais lucros e acumulação crescente de capitais, por meio da liberdade de exploração que possui para se conseguir a maior margem de lucro possível de suas operações. Assim, esse regime, orientador de mercado, desde seu nascimento, se amolda conforme as necessidades temporais, e passa, ao longo dos tempos, por fases estruturais dos seus modelos produtivos, o que ocasiona essas constantes destruições para construção de um novo modelo, favorável ao que o mercado exige.

Observa-se que o capitalismo tem a capacidade de promover mudanças no seu próprio interior para se manter em evidência no mercado, por meio da exploração da força de trabalho e da concentrada acumulação de riquezas. Com isso, verifica que o regime capitalista para manter-se vivo sacrifica o próprio modelo que criou, ou seja, o que se criou em um momento agora está contra ele mesmo, o que gera as constantes mudanças. Desse modo, a terceirização é fruto da necessidade capitalista de se recriar.

A terceirização surgiu no final da década de 1930, pautando-se na contratação da força de trabalho para atuar durante a 2ª Guerra Mundial. As indústrias de armamentos não conseguiam abastecer a demanda mercantil na corrida armamentista, que só crescia e necessitava cada vez mais de mão de obra para adiantar a entrega dos materiais bélicos. O perigo da demora na fabricação desses equipamentos ocasionou o aumento excessivo de operários, o que resulta na transferência das atividades a pessoas não cadastradas no quadro de funcionários das indústrias, estes, por sua vez, chamados de terceiros, ou operários temporários.

A partir desse momento, este novo modo de organização das grandes indústrias e de seus trabalhadores chegaram ao mundo inteiro. Cabe ressaltar que, a terceirização tem sua origem etimológica vinda do latim *tertiarius*, proveniente de *tertius*, que significa terceiro, compreendido como intermediário ou interveniente.

Mesmo com sua existência anterior, a terceirização só ganhou força e disseminação na Europa, no pós-Segunda Guerra, entre as décadas de 1950 e 1970, com a expansão dos princípios do modelo Toyota de gestão, que reorganizou

a produção e implementou uma nova forma de relação entre o capital e o trabalho, no Japão.

Ao contextualizar os fatos, a terceirização chegou ao Brasil apenas no final da década de 1980 e início da década de 1990, cuja resposta oferecida para sua preservação foi a reestruturação produtiva, mas, na verdade, o real motivo era alcançar mais lucros e acumulação crescente de capitais,

O fato é que as mudanças foram implementadas diante da necessidade do mercado, vindo a ocorrer a reestruturação do processo produtivo mediante a redução de custos, bem como redução do operariado, porquanto o aumento da tecnologia retirou muitos postos de trabalho.

Assim, em nome do aumento do processo produtivo com o menor custo possível, a terceirização nasceu dentro do processo de reestruturação produtiva do capital como uma das mais significativas expressões do mundo globalizado neoliberal, ao lado da liberdade dos mercados, do enxugamento do setor público, da autonomia dos mercados financeiros, da desregulamentação do mercado de trabalho, da flexibilização dos mercados de trabalho, da racionalização econômica, da substituição das grandes empresas por empresas em rede, da automação em larga escala (extração de mais-valia) e da financeirização da economia.

Ao considerar a aparição da prática da terceirização flexibilizadora da contratação da força de trabalho, até então não contemplada pelas fontes regulamentadoras, os operadores do Direito utilizaram a hermenêutica jurídica de forma a viabilizar o enquadramento jurídico desse fenômeno, ficando a cargo dos tribunais pátrios, depois de acirrados anos de polêmica, a edição de súmulas de jurisprudências, como a Súmula 331 do TST.

A palavra terceirização é resultado de um neologismo originado da palavra terceiro, que nesse aspecto é compreendido como intermediário. Não se trata de terceiro no sentido jurídico como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo, construído pela área da administração de empresas, fora da cultura do Direito, visa a enfatizar a descentralização empresarial das atividades-meio.

De acordo com Robortella (1994, p. 225), apontando dado da década de 1990:

A terceirização constitui um dos dados essenciais da moderna organização empresarial, estando já difundida em todo o mundo. Desde 1994, pelo menos, se realizam na Europa, feiras de subcontratação; na França, diz-se

que o mercado da subcontratação atingiu, em 1993, 45 bilhões de dólares; no continente europeu 260 milhões de dólares.

Verifica-se que o fenômeno da terceirização provoca uma relação trilateral da contratação de força de trabalho no mercado, como bem esclarece Delgado (2011, p. 430):

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, e firma 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.

Ainda neste sentido, conclui-se que as definições de terceirização utilizadas por doutrinadores, apesar de diferentes, completam-se para formar uma definição ampla do que é a terceirização no Brasil.

Explana Delgado (2011, p. 426), acerca do tratamento da terceirização, que:

Para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

A terceirização é abordada por Nascimento (2010, p. 623) como um subcontrato, sendo este:

[...] o subcontrato é um contrato que nasce de outro, derivado de um contrato principal que é a sua causa geradora, para transferir a terceiro, obrigações que originariamente seriam pertinentes à esfera do contrato original e aos seus sujeitos, tendo o direito e a obrigação contidos nesse contrato derivado um limite, como assinala Venosa (2003), o direito contido no contrato-base cuja extensão não pode ser ultrapassada. No direito do trabalho fala-se em terceirização.

Já Martins (2000, p. 24) analisa a terceirização da seguinte forma:

[...] Na verdade, os empresários pretendem, na maioria dos casos, a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, com a utilização da terceirização, podendo ocasionar desemprego no setor, mas não é essa a causa preponderante do desemprego. Existem notícias que para cada emprego perdido na empresa há criação de três novos na atividade terceirizada. Proporciona, também, a terceirização a possibilidade de o funcionário trabalhar por conta própria passando a realizar o sonho do negócio próprio e de ser patrão. Incrementa, ainda, a produtividade e a qualidade na produção originando competitividade no mercado, o que pode baratear os preços dos produtos [...]

O verbo terceirizar tem como fonte a transferência de parte de atividades de uma empresa para outra empresa, a empresa terceirizada. O correto seria transferir atividades que não se relacionam com as atividades inerentes da empresa, ou seja, as atividades-meio. Na prática, terceirizam-se tanto as atividades-meio, quanto as atividades-fim. E o PL nº 4.330/2004 ratifica essa prática, buscando a aprovação da terceirização de qualquer atividade empresarial.

As empresas do mundo globalizado necessitam eliminar a concorrência, aumentar a margem de lucros e principalmente entregar seus produtos o quanto antes, sejam as instituições financeiras, indústrias de alimentos, automobilísticas, empresas de telecomunicação, dentre outras. Em quase todos os setores da economia, a terceirização é fenômeno atual com maior intensidade nas relações de trabalho vigentes nos Países emergentes, como é o caso do Brasil.

No Brasil, há indícios de que a terceirização surgiu em meados de 1950, com a chegada de grandes multinacionais, mas a doutrina dominante afirma que o neologismo terceirização surgiu com a indústria automobilística, visto que, até os anos 1980, tinha pouca relevância em termos de estratégia.

Em seus estudos sobre o início da terceirização no País, Martins (2007 *apud* LOPES, 2007, p. 10) concluiu que:

No Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com essência do seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de serviços para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e procedendo a montagem final do veículo.

Na sua chegada ao País, a terceirização limitava-se às atividades meio como: limpeza, segurança, manutenção de equipamentos, transporte e alimentação. O objetivo principal era o enxugamento da estrutura da empresa com conseqüente diminuição de custos. Não havia ainda o discernimento em utilizar a terceirização em prol da melhoria dos serviços e dos produtos. De acordo com Pinto Júnior (2006, p. 32), nessa época, o objetivo da terceirização no País ateu-se a:

Inicialmente, era empregada com o objetivo principal de reduzir os custos de mão-de-obra, diminuindo a estrutura operacional da empresa. Os empresários terceirizavam para obter alguma economia, livrando-se de atividades pouco significativas. Não havia ainda, na maioria dos casos, uma

preocupação em utilizar a técnica para obter ganhos de qualidade e produtividade.

Segundo Davis (1992, p. 11), que acompanha este raciocínio, afirma que a terceirização pode ser considerada “uma passagem de atividades e tarefas a terceiros. A empresa concentra-se em suas atividades-fim, aquela para qual foi criada e que justifica sua presença no mercado, passando para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) as atividades-meio”.

Para Queiroz (1992, p. 12), a terceirização é uma técnica que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência a terceiros das atividades acessórias de apoio ao escopo das empresas, pois permite a esta concentrar-se no seu negócio ou objetivo final.

Assim, a terceirização significa uma transferência de funções e/ou serviços por parte de uma organização, que possam a ser executados por outras empresas e que incluem atividades de apoio ou aquelas diretamente relacionadas com a atividade-fim da empresa.

O modelo utilizado pelas administrações de empresas, o qual é novo em relação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigente desde 1943, no governo do presidente Getúlio Vargas, trouxe uma nova forma de contratação de força de trabalho. Essa novidade produziu transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista no País, visto que o processo de terceirização é distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral, empregado *versus* empregador, como se pode vislumbrar nos artigos 2º e 3º do referido diploma legal, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem 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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Assim, apesar de, na Europa, a terceirização ter sido posta em prática com a necessidade de suprir a demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção de armamentos em plena 2ª Guerra Mundial, uma vez que na 1ª Guerra foi basicamente implantado o conceito de terceirização, no Brasil, como fora citado anteriormente, essa ideia ganhou dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio. Cabe destacar de forma cronológica as menções existentes, no ordenamento jurídico pátrio, e jurisprudência extraídas do estudo realizado por Delgado (2003, p. 128-137):

A análise da normativa jurídica reguladora do fenômeno da terceirização requer, como pressuposto, o exame do processo evolutivo de criação de fontes formais heterônomas (especificamente leis) e súmulas de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, que contribuíram para a formação e consolidação de relações jurídicas trilaterais no Direito do Trabalho brasileiro.[...]

Nesse sentido, ressalte-se a regulamentação da empreitada e da subempreitada, prevista no art. 455 da CLT, prescrevendo esse diploma legal, ainda, sobre a pequena empreitada (art.652,a,III), matéria de competência imprópria da Justiça do Trabalho. De certo modo, tais dispositivos podem ser considerados manifestações normativas precursoras do futuro processo terceirizante no País.

Contudo, a legislação referente ao processo de contratação do trabalho terceirizado começaria a ganhar contornos mais definidos somente a partir do final da década de 1960 e início dos anos 1970, em dois campos. Em primeiro lugar o próprio estado adotou o sistema terceirizado, enfatizando a prática da descentralização administrativa no tocante à operacionalização de tarefas meramente executivas, expedindo o Decreto-lei n.200/67 [...]

Desta maneira, o Decreto-lei n.200/1967 induziu a administração estatal a desobrigar-se da realização de tarefas executivas, que seriam, na medida do possível, executadas, indiretamente, via contrato de intermediação de mão de obra. Seguindo a análise, o autor destaca a omissão do Decreto-lei n.200/1967 em especificar o grupo de tarefas, atividades e funções passíveis de terceirização pela administração pública. Em continuação, Delgado (2003, p. 128-137) afirma:

Assim, por necessidade de se estabelecer maiores parâmetros para contratação descentralizada de serviços é que foi promulgada a Lei n. 5.645, em 1970 [...]

Por conseguinte, a legislação trabalhista heterônoma passou a incorporar diplomas normativos que previam hipóteses de terceirização no mercado privado da economia. Nesse contexto, promulgou-se a lei n. 6.019, de 1974, que regulava o trabalho temporário. Tempos depois, já na década seguinte promulgou-se a lei n. 7.102, de 1983, referente ao trabalho de vigilância bancária. [...]

As diversas alterações legislativas decorrentes do incremento de práticas terceirizantes no País geraram, ainda, a necessidade de a jurisprudência também se debruçar sobre a questão, na tentativa de se esquematizar e projetar as repercussões (diga-se de passagem, absolutamente restritivas sob o ponto de vista jurídico e extremamente amplas sob o ponto de vista fático) da prática terceirizante no país.

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou o enunciado n. 256, pela resolução normativa n. 4/86, com publicação no Diário Oficial da União (DOU) em 30 de setembro de 1986, restringindo as hipóteses de terceirização lícita para os casos de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74) e serviços de vigilância bancária (ainda regulamentados apenas pela Lei n. 7.102 de 1983).[...]

Em 1993 o Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado 331, aprovado pela Resolução administrativa n. 23/93, de 17 de dezembro de 1993 e publicado no Diário Oficial da União (DOU) em 21 de dezembro de 1993, respondendo as necessidades de revisão, alteração e ampliação do seu antecedente.[...]

De fato, o Enunciado 331 do TST pretendeu delinear a temática da terceirização, trazendo diversas inovações, além dos contornos já especificados pela antiga súmula. No entanto, os encaminhamentos doutrinário–jurisprudenciais ainda tendem a demonstrar que a prática terceirizante continua extrapolando os limites legais e principiológicos do direito do trabalho.

A regulamentação administrativa e a licitude da terceirização são discutidas até os dias atuais, no entanto, sua prática não para de crescer no regime econômico capitalista, o qual exige que seus agentes se mantenham, a cada dia, mais competitivos, buscando-se maiores margens de lucros e acumulação crescente de capitais.

A terceirização nos Estados Unidos, por exemplo, tem grande importância na produção, e podem-se terceirizar atividades inerentes. Não existe lei nesse País, que dê garantias trabalhistas aos terceirizados. Na Índia, o maior número dos trabalhadores são contratados por empresas prestadoras de serviço, assim como na África e na China, ou seja, a terceirização está presente em todo o mundo, só que em alguns Países, o respeito e a igualdade andam lado a lado e as diferenças são mínimas, como é o caso da França, como a França, que requer salários iguais e condições de trabalho semelhantes entre os empregados próprios e os terceirizados (MARCELINO, 2006).

É indiscutível a importância da terceirização para a manutenção da competitividade das empresas. O setor privado brasileiro não poderia deixar de lado essa prática. Entretanto, a grande polêmica da terceirização no País são as garantias trabalhistas. Diferentemente da França, no Brasil, a maioria dos terceirizados recebe salários bem abaixo dos recebidos pelos empregados próprios

e suas condições de trabalho são precarizadas, devido à cultura empresarial de obter lucro explorando ao máximo os trabalhadores (MARCELINO, 2006).

O que se observa, na prática, é a busca incessante por lucro, não importando a maneira de se chegar a esse objetivo. Como não existe uma legislação específica a respeito da terceirização, os empresários se aproveitam desse vazio, terceirizando a maior parte de suas atividades, com intuito de ter menos custos operacionais e de repassar a responsabilidade dos encargos trabalhistas para outras empresas.

Conseqüentemente, as empresas terceirizadas, também objetivando reduzir custos, passam a pagar salários menores a seus empregados. Os terceirizados recebem menos do que os empregados próprios das empresas tomadoras de serviços e não têm os mesmos direitos que estes têm, como, por exemplo, plano de saúde, alimentação, tudo isso porque, apesar de existirem normas coletivas definindo garantias a esses terceirizados, essas normas, na maioria das vezes, não dão as garantias mínimas que as normas coletivas das empresas tomadoras, seja no plano salarial, seja no plano operacional.

Todo esse limbo na legislação sobre a terceirização acaba por gerar uma precarização nas relações de trabalho no País. Estudos e análises práticas de profissionais da área, como auditores, procuradores, juízes do trabalho, levam a uma lamentável constatação de que a terceirização está intimamente conectada com as mais sombrias formas de precarização do trabalho. Observa-se uma alta rotatividade de empregados, discriminação entre empregados próprios e empregados terceirizados, inidoneidade financeira, sonegação de impostos, muitos acidentes laborais e exposição dos terceirizados a condições de trabalho análogas de escravidão.

Estatísticas do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT, 2015) relatam que em 82% dos casos de trabalho análogo de escravidão detectados em 20 anos, os trabalhadores eram terceirizados. A frequência maior é na área de construção civil e no setor têxtil. De acordo com dados apurados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS, 2013), havia trabalhadores terceirizados em oito de cada dez casos de trabalho semelhante à escravidão encontrados no País e em sete desses oito flagrantes, todos os trabalhadores eram terceirizados.

Também não é coincidência que o maior número de mortes em acidentes de trabalho ocorra com terceirizados. Dados do Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT) mostram que o Setor da construção civil, analisado em todas as suas divisões, teve maior crescimento das mortes registradas (58%), entre os anos de 2006 e 2012. Justamente na sua área com maior propensão à terceirização.

Enquanto, nesse período, a Divisão de Construção de Edifícios teve aumento de 17,4% nos acidentes com morte e a Divisão Obras de Infraestrutura teve aumento de 39,1%, a Divisão de Serviços Especializados para Construção, que é um setor tipicamente terceirizado, teve crescimento de 166,6% no número de mortes de empregados, passando de 42 para 112 mortes.

Além de a terceirização estar atrelada a perdas salariais e benefícios, o que é mais grave é que, no Brasil, ela está intimamente ligada ao aumento de acidentes de trabalho. Quando as tomadoras de serviço terceirizam, elas tendem a pagar pelos serviços preços bastante enxutos e, essas empresas terceirizadas, para lucrar mais, acabam, muitas vezes, investindo menos na segurança dos seus trabalhadores, deixando de cumprir exigências impostas pela legislação do MTPS.

É uma realidade bastante dura de ser encarada, mas não há como fugir dela. A terceirização no Brasil, especificamente No setor privado, anda na contramão dos avanços conquistados ao longo dos anos nas relações de trabalho e emprego. Ainda existe uma distorção do real objetivo da terceirização, que é repassar atividades para empresas especializadas no setor, fazendo, com isso, que tanto a empresa tomadora quanto a prestadora de serviços tenham maior produtividade e lucratividade.

Vê-se, de fato, que a terceirização no Brasil pode ser utilizada como uma forma mais fácil de se lucrar às custas da exploração dos empregados, com garantias e direitos trabalhistas diminuídos ou até suprimidos, gerando, como consequência, a precarização do trabalho.

Em seu artigo sobre a terceirização de atividades inerentes e o PL nº 4.330/2004, o Juiz do Trabalho da 2ª região (São Paulo), Eduardo Rockenbach Pires, concluiu:

Diante das análises empreendidas anteriormente, não há outra conclusão a adotar senão a de que o PL 4.330/2004 representa um retrocesso do ponto de vista das garantias sociais dos trabalhadores envolvidos no mecanismo da terceirização. Deve ele, pois, ser rejeitado e arquivado (PIRES, 2014).

É nesse contexto sombrio que se ratifica a máxima necessidade de se definir uma legislação única e que esteja atenta para a realidade cultural brasileira, uma vez que o contexto da terceirização brasileira é bastante diferente do que a retórica justificadora traz no PL nº 4.330/2004, de eficiência e benefícios coletivos na economia. O que se quer aqui é ter lucro. Os direitos trabalhistas e a qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados são colocados em segundo plano, como mera obrigação legal.

A flexibilização de uma legislação trabalhista não deve significar perda de direitos e garantias conquistados ao longo de décadas.

2 A POSIÇÃO DO TST E DO STF SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM NAS PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PRIVADO

O PL nº 4.330/2004, que está em tramitação no Congresso desde o ano de 2004, autoriza a terceirização em todas as atividades das empresas, atividades meio ou atividades fim. Esse Projeto contrapõe-se claramente à Súmula nº 331 do TST, que atualmente é a única norma de regência da terceirização no País que o TST reconhece como aplicável.

No art. 4º do PL nº 4.330/2004, que fora atualizado em 22 de abril de 2015, há a seguinte disposição:

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.

Por outro lado, aquela Súmula considera ilícita a terceirização de atividades-fim, reconhecendo o vínculo de emprego diretamente entre a empresa que repassou as atividades para a terceirizada e os trabalhadores, ou seja, caso os terceirizados procurem a Justiça do Trabalho, o vínculo direto com a tomadora de serviços será declarado e todos os direitos e garantias trabalhistas oferecidos aos empregados próprios terão que ser pagos retroativamente aos terceirizados.

Na Súmula nº 331, em seu item I, tem-se que: “A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974)”.

Entretanto, a situação não é pacífica, uma vez que o TST, com base na supracitada Súmula nº 331, item III, limita a terceirização nas pessoas jurídicas de direito privado, aos serviços de vigilância, conservação e limpeza e aos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador do serviço, mas, ao mesmo tempo, reconhece o vínculo empregatício entre trabalhadores de empresas terceirizadas de call center com a contratante dos serviços, quando se tratar de uma terceirização ilícita.

Essa decisão do TST afasta a aplicabilidade do artigo 94, inciso II, da Lei Geral das Telecomunicações, nº 9.472/1997, bem como a art. 25, §1º da Lei nº

8.987/1995, a qual trará de concessão de serviços públicos e de obras públicas e permissão da prestação de serviços públicos. Essas duas leis ordinárias específicas são as únicas no País que permitem expressamente a terceirização em atividades fim.

No inciso II do art. 94 da supracitada Lei nº 9.472/1997, a qual regulamenta a organização dos serviços de telecomunicações, tem-se que é permitido à concessionária: “II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.”.

No §1º, art. 25 da também já citada Lei nº 9.472/1997, que dispõe a respeito das concessões e permissões de prestação de serviços públicos, ainda há a seguinte permissão:

Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

Deste modo, há um choque entre a permissão dessas duas Leis com o enunciado da Súmula nº 331, item I, do TST. Esse conflito específico entre a lei federal que permite terceirizar atividades inerentes no ramo das telecomunicações e o Enunciado de Súmula do TST que proíbe a terceirização de atividades inerentes para todas as pessoas jurídicas de direito privado foi parar no Supremo Tribunal Federal (STF) através de Recurso Extraordinário com Agravo, 791932, interposto pela empresa terceirizada de serviços de call center, Contax S/A, conforme razão social da época.

O enfoque do Recurso Extraordinário não foi em relação à licitude da terceirização, mas sim a ofensa ao princípio da reserva de plenário pelo Tribunal Superior do Trabalho a empresas de telecomunicações.

O STF sabendo que a Lei Geral das Telecomunicações permite a terceirização de atividades-meio, bem como inerentes, e que inexistia qualquer outra lei, no ordenamento jurídico brasileiro, determinando o vínculo de empregado com a tomadora de serviço, reconheceu que houve violação da Súmula Vinculante nº 10 da própria Suprema Corte, bem como o art. 97 da Constituição Federal de 1988, a qual define que somente com a maioria absoluta dos seus membros ou dos membros dos tribunais superiores pode-se declarar a inconstitucionalidade de lei ou qualquer outro

ato normativo. E, no caso em apreço, apenas a 3ª turma do TST estava envolvida no julgamento.

O STF, ao analisar o Recurso Extraordinário manifestou-se pela existência de repercussão, pois envolvia essa declaração ou não de inconstitucionalidade do citado art. 94, II, da Lei 9.472/1997. Desse modo, cassou-se a decisão da 3ª turma do TST que reconhecia os vínculos dos terceirizados com a Telemar Norte Leste S/A, tomadora dos serviços.

Abaixo, trecho do Recurso extraordinário reconhecendo ofensa ao princípio da reserva de Plenário pelo TST:

CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. CONCESSIONÁRIAS DE SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES. "TERCEIRIZAÇÃO". OFENSA AO PRINCÍPIO DA RESERVA DE PLENÁRIO. NÃO-APLICAÇÃO DO ART. 94, II, DA LEI 9.472/97 PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. REPERCUSSÃO GERAL CONFIGURADA.

1. Possui repercussão geral a questão relativa à ofensa ou não ao princípio da reserva de plenário em razão da não-aplicação, pelo Tribunal Superior do Trabalho, a empresas de telecomunicações, do art. 94, II, da Lei 9.472/97, que permite, a concessionárias de serviço público a "terceirização" de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço.

2. Repercussão geral reconhecida.

(STF - ARE: 791932 DF, Relator: Min. TEORI ZAVASCKI, Data de Julgamento: 22/09/2014, Data de Publicação: DJe-188 DIVULG 25/09/2014 PUBLIC 26/09/2014)

Por conseguinte, a Suprema Corte devolveu a questão para o TST, para que este, em Plenário, caso queira, declare ou não a inconstitucionalidade do artigo da referida lei das telecomunicações e, só após esse julgamento, poderá haver reconhecimento de vínculo do terceirizado com a tomadora de serviços. Até o momento, o TST não julgou a matéria e todas as ações de operadores de call center terceirizados, pedindo vínculo com as contratantes das prestadoras de serviços, estão sobrestadas.

Vale ressaltar que as súmulas do TST não têm força vinculante, pois se tratam de recomendações que os Tribunais Regionais do Trabalho devem seguir. Assim, essas Súmulas devem ser aplicadas somente quando não chocarem com as normas jurídicas que possuem caráter legal.

Desta maneira, é nítido que a posição do Tribunal Superior do Trabalho é contra qualquer terceirização de atividade inerente, seja em empresas de telecomunicações, de energia elétrica ou qualquer outra atividade. Esse tribunal vem

reconhecendo o vínculo do terceirizado com a tomadora de serviços com base na sua Súmula 331, I.

Basta citar o exemplo clássico e já bastante discutido que é a terceirização de serviços em bancos privados. É pacífico na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como no TST, que a contratação de empresas terceirizadas para executarem atividades inerentes aos bancos é ilegal, gerando vínculo direto com o tomador de serviços, igualdade de direitos e equiparação salarial.

O entendimento da 5ª turma do TST segue abaixo, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. SERVIÇO DE CALL CENTER. BANCO. ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. PROVIMENTO. Segundo a jurisprudência majoritária desta Corte Superior, os serviços de call center encontram-se relacionados às atividades precípuas das instituições bancárias, e, por isso, é ilícita a sua terceirização que, quando levada a efeito, gera vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Precedentes. Ressalva de entendimento contrário do Relator. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 1871920135060015, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO CONTRA DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014, QUE ALTEROU A SISTEMÁTICA PROCEDIMENTAL NA CLT. SERVIÇO DE CALL CENTER. BANCO. ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. PROVIMENTO. Segundo a jurisprudência majoritária desta Corte Superior, os serviços de call center encontram-se relacionados às atividades precípuas das instituições bancárias, e, por isso, é ilícita a sua terceirização que, quando levada a efeito, gera vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Precedentes. Ressalva de entendimento contrário do Relator. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 9783620125030005, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/03/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015)

RECURSO DE REVISTA. SERVIÇO DE CALL CENTER. BANCO. ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. NÃO PROVIMENTO. Segundo a jurisprudência majoritária desta Corte Superior, os serviços de call center encontram-se relacionados às atividades precípuas das instituições bancárias, e, por isso, é ilícita a sua terceirização que, quando levada a efeito, gera vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Precedentes. Ressalva de entendimento contrário do Relator. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento.

(TST - RR: 23396720125030109, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 08/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015)

Já o STF não se pronunciou sobre a terceirização de atividades fim serem lícita ou ilícita, apenas exigiu que houvesse cumprimento do que está definido em lei.

O PL nº 4.330/2004, permitindo qualquer tipo de terceirização visa acabar com esses conflitos, pois será uma lei federal única, regulamentando toda questão que envolva a terceirização no País.

Outra ressalva a ser feita é em relação à Lei das Licitações nº 8.666/1993, a qual define que os órgãos públicos podem terceirizar determinadas obras, serviços ou fornecimento. E, devido à previsão do art. 72 da referida lei, que permite a subcontratação por parte das empresas contratadas, surge à chamada quarteirização de atividades. Abaixo o texto do artigo 72 na íntegra:

Art. 72. O contratado, na execução do contrato, sem prejuízo das responsabilidades contratuais e legais, poderá subcontratar partes da obra, serviço ou fornecimento, até o limite admitido, em cada caso, pela Administração.

No entanto, a responsabilidade da Administração Pública em face de suas contratações, terceirizações e quarteirizações de obras, serviços e fornecimentos vem detalhada em seu art. 71, caput e §1º, *in verbis*:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.
§1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o registro de imóveis.

O referido dispositivo da lei das licitações determinou que, caso a Administração Pública contrate empresa de terceirização, e haja inadimplemento trabalhista, esses valores devem ser suportados pela terceirizada e não pelo órgão público. O mesmo ocorre com o inadimplemento por parte da empresa subcontratada ou quarteirizada. Os valores terão que ser arcados pela empresa quarteirizada ou pela terceirizada, e não pela Administração Pública.

Os órgãos governamentais só respondem através da responsabilidade subsidiária, na qual eles, como entidade tomadora de serviços, só virão a ser considerados culpados caso a terceirizada não possa cumprir com os inadimplementos.

Mas a Administração Pública ainda tem mais um ponto favorável, uma vez que só será responsabilizada subsidiariamente se for comprovada que não houve fiscalização durante a execução do contrato, conforme art. 58, inciso III, e art. 67 da própria Lei nº 8.666/1993. Caso tenha havido fiscalização, os trabalhadores terceirizados e quarterizados apenas poderão demandar em face de suas empregadoras, e nunca contra a Administração Pública.

Já existe previsão na Súmula nº 331 de que não gera vínculo de trabalho entre terceirizados e a Administração Pública, conforme se vê adiante:

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST).

E, após a criação da lei das licitações, o TST transformou a Súmula nº 256, naquele mesmo ano de 1993, na atual Súmula nº 331, a qual recebeu posteriormente um novo item, sacramentando a responsabilidade subsidiária das pessoas jurídicas de direito público, com a seguinte disposição:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas 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 nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000).

A jurisprudência ratifica o entendimento do inciso IV da supracitada Súmula 331 do TST:

TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESA INTERPOSTA. REVELIA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Desde sempre se reconheceu à Administração Pública a obrigação de pautar seus atos com observância dos princípios administrativos na consecução de seus contratos, o que, por óbvio, inclui a fiscalização da execução dos serviços prestados por terceiros, inclusive no que concerne aos recolhimentos previdenciários, FGTS e demais encargos trabalhistas, sob pena de ser responsabilizada, na hipótese de inadimplemento daqueles. Apelo patronal improvido. (TRT-1 - RO: 1628005420095010018 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 18/09/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 02-10-2013)

RECURSO DA RECLAMANTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTES PÚBLICOS. Evidenciada a fraude no contrato de prestação de serviços (mera locação de mão-de-obra), a Administração Pública responde subsidiariamente pelas verbas inadimplidas.

(TRT-1 - RO: 02233000720085010282 RJ, Relator: Angela Fiorencio Soares da Cunha, Data de Julgamento: 12/08/2015, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/08/2015)

Já para o TST em relação às empresas jurídicas de direito privado, como é sabido, terceirizar atividade inerente gera vínculo com a tomadora, além de a responsabilidade ser solidária, ou seja, a partir do momento em que há declaração da ilicitude da terceirização, acarretando o vínculo direto com a tomadora de serviços, faz com que esta arque com as obrigações legais inadimplidas pela terceirizada, bem como assine a carteira do trabalhador terceirizado como seu empregado. Isto está consagrado no item I da Súmula nº 331 do TST, conforme citado anteriormente, bem como confirmada pela jurisprudência trabalhista pátria:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. Restando delimitado no v. acórdão que as funções praticadas pelo reclamante estavam relacionadas diretamente à atividade fim da segunda reclamada, cujos serviços lhe foram prestados com exclusividade, correto o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a tomadora, por retratar fraude na relação de trabalho, já que se trata de atividade-fim. A v. decisão encontra-se em consonância com o disposto na Súmula 331, I, do TST, in verbis: " CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário" Impertinente, pois, a indicação de contrariedade à Súmula 331, IV, do TST, que trata da responsabilidade subsidiária, em nada se relacionando à terceirização fraudulenta, como é o caso dos autos . Acórdão inservível, nos termos da Súmula 337, I, a, do TST não enseja o conhecimento do apelo. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL SINDICAL. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios está sujeito à constatação da presença concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência do sindicato. Neste sentido a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 do C. TST. No caso dos autos, não há assistência pelo sindicato representativo da categoria profissional do reclamante. Assim, não preenchidos os requisitos preconizados na lei, o autor não faz jus aos honorários advocatícios. Exegese das Súmulas 219 e 329. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 13684420115040027, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 15/04/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015)

RECURSO ORDINÁRIO. EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. ART. 9º DA CLT. SÚMULA 331, I, DO C. TST. Define-se a relação empregatícia diretamente com o tomador de serviços, sempre que o trabalhador cumprir tarefas essenciais ao empreendimento, voltadas à sua atividade-fim, de modo subordinado e remunerado. Essa realidade, que demonstra o intuito de facilitar a perpetração de fraudes à legislação trabalhista e previdenciária, permite concluir pela violência à

ordem legal e constitucional, a qual há de ser afastada com escopo no artigo 9º da CLT, que emoldura a exegese da Súmula 331, I, do C. TST. Apelo desprovido, no particular. (Processo nº TRT 6 N.º0000264-07.2013.5.06.0313 (RO); ÓRGÃO JULGADOR:1.ª Turma; Relatora: Desembargador VALÉRIA GONDIM SAMPAIO; Data da publicação: 07/04/2014)

É de se concluir que as empresas de direito privado têm uma responsabilidade muito mais ampla do que as pessoas jurídicas de direito público. A contratação de empresa terceirizada é feita da mesma maneira tanto no setor público quanto no privado, bem como o trabalho dos terceirizados é executado com semelhante nível técnico.

Porém, a responsabilidade por garantir os direitos desses trabalhadores no momento em que a empresa terceirizada passa por problemas financeiros é bastante desigual. Para as pessoas privadas, a responsabilidade é solidária se a terceirização for ilícita, e para as pessoas públicas, não há responsabilidade solidária, só existindo a subsidiária se houver comprovação de ausência de fiscalização na execução dos contratos. Caso se comprove que a Administração Pública fiscalizou, não será responsabilizado por qualquer inadimplência da terceirizada.

O PL nº 4.330/2004 contempla que a responsabilidade solidária para pessoas jurídicas de direito privado ocorra em relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada. Já é um grande avanço, pois no texto inicial, havia previsão de responsabilidade solidária somente se o contratante não fiscalizasse o recolhimento e o pagamento dessas obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada.

Enquanto esse projeto não se torna lei, o TST vem mantendo sua posição de não admitir terceirização de atividades inerentes, reconhecendo vínculo empregatício entre trabalhadores terceirizados e a tomadora quando se depara com esse tipo de terceirização ilegal. Mantém também a responsabilidade solidária diretamente com o tomador de serviços.

Já, quanto ao STF, este Egrégio Tribunal somente exige que as normas do ordenamento jurídico sejam cumpridas. E, por haver duas leis, Lei Geral das Telecomunicações, nº 9.472/1997, e Lei que trata das concessões e permissões de prestação de serviços públicos, nº 9.472/1997, permitindo a terceirização de atividades inerentes, só há 2 alternativas para o TST: a primeira é o cumprimento fiel

dessas leis; a segunda é que este Tribunal, em reserva de Plenário, declare a inconstitucionalidade dos artigos que permitem terceirizar atividades inerentes, para que, assim, possa existir o reconhecimento do vínculo de emprego entre tomador dos serviços e trabalhadores terceirizados.

3 CONSEQUÊNCIAS PROVÁVEIS PARA TRABALHADORES COM A LEGALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADES INERENTES, E SUGESTÃO LEGISLATIVA QUANTO ÀS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.

Passaram-se quase 12 anos da apresentação do referido PL nº 4.330/2004 e, a cada discussão para aprová-lo, consolida-se a oposição entre a iniciativa privadas e os defensores dos direitos e das garantias trabalhistas alcançados. O setor das empresas privadas sustenta que o ordenamento jurídico trabalhista impõe muitas normas que acabam por criar inúmeros obstáculos para o desenvolvimento das empresas.

Por outro lado, para os trabalhadores, suas entidades de classe e muitos juristas, como o ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, bem como Renato Saraiva, Procurador do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho – 6ª Região, estes seguem entendimento no sentido de que se a terceirização for aprovada da maneira que está escrita no Projeto, caracterizar-se-á um verdadeiro atentado à organização do trabalho.

Para se compreender a relevância do tema, é fundamental traçar um breve paralelo da terceirização antes e depois do PL nº 4.330/2004.

Atualmente, como já fora explanado, não existe no regramento jurídico norma única que regulamente a terceirização. Fica a critério da Súmula 331 do TST estabelecer a impossibilidade de terceirização das atividades inerentes e a permissão somente em relação às atividades-meio. Como sabido, a terceirização é permitida em trabalhos temporários, nos contratos de conservação e limpeza, vigilância, e em atividades acessórias, desde que não exista a pessoalidade e a subordinação direta entre os trabalhadores terceirizados e a tomadora dos serviços.

O PL nº 4.330/2004, na sua redação atual, modificará o entendimento até então prevalecente no País, uma vez que autoriza a terceirização das atividades principais, essenciais nas empresas.

Desde o texto original do projeto de lei no ano de 2004, há uma grande polêmica em relação à responsabilidade das tomadoras dos serviços. Inicialmente, a responsabilidade subsidiária era a premissa máxima, no entanto, no atual texto do projeto, mantém-se a responsabilidade subsidiária e surge a responsabilidade

solidária mesmo q que o contratante dos serviços não fiscalize o pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da tomadora de serviços.

E em relação à quarteirização de serviços, o PL ratifica a responsabilidade solidária por parte da prestadora de serviço que decida subcontratar os serviços.

No entanto, com a aprovação do projeto e a consequente permissão da terceirização de atividades inerentes, não há mais o que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e o trabalhador terceirizado. Essa é a maior injustiça e perda para os terceiros, porque irá sacramentar a permissão para existência das diferenças dos pisos salariais e de benefícios entre empregados próprios e trabalhadores terceirizados.

O art. 4º do PL 4.330/2004 afirma que o contrato de terceirização lícito é aquele em que o trabalhador terceirizado e a tomadora de serviço não preenchem os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, pois, preenchendo esses requisitos, gera vínculo empregatício direto entre o terceiro e o tomador de serviços. O parágrafo 1º do art. 4º do PL prevê que essa situação de terceirização ilegal possa vir a acontecer, mas afasta, de imediato, a garantia do o vínculo. O dispositivo assegura apenas a responsabilidade solidária do tomador.

Atrelada à desigualdade dos pisos salariais e demais benefícios, vem outra perda para os trabalhadores terceirizados, que será a não representatividade pelo sindicato da tomadora de serviços. Mas se eles executam as atividades inerentes da contratante, nada mais justo do que ser representado pelo sindicato apropriado, obtendo as mesmas vantagens e benefícios dos trabalhadores próprios. Com a aprovação do projeto, continuará havendo um grande número de sindicatos que não refletem de fato a categoria, e sem força nas negociações, acarretando mais perdas para os terceirizados, mais desigualdade salarial e menos benefícios.

Apesar de a Justiça do Trabalho ser mais célere do que a Justiça comum, esse processo de esgotar todos os meios de execução trabalhista em relação à terceirizada para depois responsabilizar a tomadora de serviços vai prejudicar ainda mais os trabalhadores.

Apesar de o PL nº 4.330/2014 prever que a tomadora de serviços pode reter 4% do valor do contrato de prestação de serviços terceirizados, como uma espécie de caução para assegurar direitos trabalhistas, nem sempre esse percentual poderá ser suficiente para cobrir possíveis passivos.

Essas desvantagens são reais, pois já são observadas mesmo sem aprovação do projeto de lei, sendo certo afirmar que elas apenas serão intensificadas. Quando se fala em vantagens, é uma questão bastante delicada, porquanto ainda se observa no Brasil uma forte cultura de precarizar as relações de emprego em busca de maiores lucros. Um estudo elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), no ano de 2013, indicou que 26,8% do mercado formal de trabalho é formado pelos empregados terceirizados (CESIT, 2015). Nesse estudo, um trabalhador próprio tem remuneração 24,7% maior do que um terceirizado. A jornada dos terceiros é, em média, 3 horas maior, sua taxa de permanência no emprego é 53,5% menor e a taxa de rotatividade entre os terceiros é quase o dobro da taxa entre os empregados próprios.

A aprovação da terceirização de forma indiscriminada deverá contribuir não para proteger os terceirizados, mas sim piorar a sua condição que já é precária no mercado de trabalho. O que se pretende é ampliar a liberdade das empresas de determinarem as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, sempre na busca de melhores resultados e menos custos.

As entidades patronais argumentam que a regulamentação da terceirização no PL nº 4.330/2004 aumentará a competitividade das empresas e impulsionará o aumento do número de empregos (FIESP, 2015), mas quem determina esse fator é o mercado. Pode-se até haver melhoria no planejamento estratégico e de gestão das tomadoras de serviços, que poderão ter ingerência direta perante os terceirizados. E como não caberá mais vínculo empregatício entre tomador de serviços e terceirizado, as empresas se sentirão mais tranquilas com a terceirização, estimulando o mercado de empregos formais de salários e benefícios baixos.

Para se ter uma ideia de como é discrepante a diferença entre o piso salarial e os benefícios entre os bancários e os terceirizados que trabalham em prestadoras de serviços de telemarketing para bancos, faz-se uma breve comparação dos dados de 2016:

Benefício	ACT Prestadora Provider - PERNAMBUCO 2016	CCT Bancários 2015/2016
Piso Salarial	R\$880,00 para operadores de telemarketing que trabalham 180 horas/mês	R\$1.257,64 para empregados com jornada de 180 horas/mês: Obs: Após 90 dias, passa a receber o valor de R\$ 1.377,62.
Reajuste salarial	7,21%	10%
Adicional de Hora-extra – segunda a sábado	50%	50%
Adicional de Hora-extra – domingos e feriados	100%	100%
Vale-Refeição por dia de trabalho	R\$6,84	R\$29,64 (recebe inclusive nas férias)
Auxílio Cesta Alimentação - Mensal	R\$0,00	R\$491,52
Auxílio-creche	R\$ 68,33 mensais até a criança ter idade de 24 meses	R\$394,70 mensais até a criança ter idade de 71 meses
Adicional da hora noturna	20% (entre 22h00 e 5h)	35% (entre 22h e 6h)
PLR	Fica a critério de a empresa implantar ou não.	HÁ (conforme indicadores estabelecidos pela empresa).

Na tabela abaixo, compara-se a diferença entre o piso salarial e os benefícios entre os empregados próprios da concessionária de energia elétrica de

Pernambuco, incluindo eletricitas próprios, e de eletricitas terceirizados que trabalham para uma prestadora de serviços da concessionária.

Benefício	ACT Prestadora Vencer Engenharia 2015/2016	ACT CELPE 2015/2016
Piso Salarial	R\$ 1.200,00 para qualquer eletricitista.	R\$ 1.211,61 para eletricitista inicial.
Plano de Cargos e Salários	NÃO HÁ	HÁ
Jornada	44 horas semanais	40 horas semanais
Reajuste salarial	NÃO HÁ	9,90%
Sobreaviso (empregado acionado fora da sua jornada de trabalho)	Hora de sobreaviso remunerada à base de 1/3 do valor normal da hora (33,33%).	Hora de sobreaviso remunerada a base de 60%. E, nos feriados, será remunerada à base de 120%.
Vale-Refeição por dia de trabalho	Dependendo do horário em que trabalho, o empregado receberá: Almoço: R\$ 11,00; ou Café da manhã: R\$ 8,80; ou Jantar: R\$ 8,80.	R\$31,34 (recebe inclusive nas férias)
Auxílio-creche	NÃO HÁ	R\$300,00 mensais até a criança completar 8 anos de idade
Qualificação Profissional	NÃO HÁ	Cobre até 50% do primeiro curso de graduação ou pós-graduação dos empregados, desde que tenha ligação com a área

		de trabalho.
PLR	NÃO HÁ	R\$1.600,00 (parcela fixa) + parcela variável conforme indicadores estabelecidos pela empresa.

Pela análise comparativa das referidas ACTs e CCTs, fica claro que os empregados terceirizados não possuem as mesmas condições financeiras de trabalho dos empregados próprios. Aos terceiros, são dados os benefícios básicos garantidos pela CLT. E o piso salarial inicial pode até iludir, demonstrando uma diferença não muito grande no início de carreira, no entanto, a maioria das prestadoras de serviços não adota planos de cargos e salários com promoções aos funcionários que se destacam ao longo dos anos, já as tomadoras de serviços, na sua maioria, adotam planos de cargos e salários.

Todavia, apesar de a permissão da terceirização de atividades inerentes soar como um retrocesso para as conquistas e garantias trabalhistas dos brasileiros, bem como um maior precarização nas relações de trabalho, não se pode fechar os olhos para a situação das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – MEs e EPPs. Segundo o SEBRAE Nacional, com dados estatísticos do ano de 2013, no Brasil, existem 6,3 milhões de estabelecimentos empresariais. Destes, 99% são MEs ou EPPs (SEBRAE, 2014).

E, com a volta da discussão do rumo da terceirização no Brasil no ano de 2015, o País se depara com uma das mais sérias crises econômicas já enfrentadas na sua história recente. Taxa de inflação altíssima, serviços básicos, como energia elétrica, água e combustível com preços subindo, empresas dispensando e fechando suas portas.

A maior parte das grandes empresas consegue superar crises, possuindo mecanismos para enfrentar dificuldades econômicas, como, por exemplo, enxugamento do quadro de pessoas, diminuição dos salários, corte de horas-extras. Já as MEs e EPPs, na prática, não têm muitas alternativas para atravessar grandes crises econômicas.

Devido à crise que se instaurou no País desde meados do ano de 2014, o governo criou, no ano de 2015, o Programa de Proteção ao Emprego – PPE, cujo objetivo era conter as dispensas no País. Este foi implantado via Medida Provisória

nº 680/2015, mas virou lei, nº 13.189/2015, em 1º de novembro de 2015. Neste programa, a empresa compromete-se, via acordo coletivo de trabalho específico consolidado junto com os trabalhadores e intermédio do sindicato, em não despedir empregado algum durante o período de participação do PPE, com duração de até 6 meses, podendo ser prorrogado por novos períodos de 6 meses, mas que não ultrapasse 24 meses, e tem, como benefício, a redução dos salários dos empregados e carga horária de trabalho em até 30%. Já os empregados, mantêm seus empregos pela duração do programa, além de uma garantia de estabilidade de 1/3 do tempo que a empresa esteve participando do PPE, bem como os direitos trabalhistas, previdenciários e o FGTS. E o governo mantém sua receita com contribuições e tributos.

A empresa, ao ser aprovada pelo MTPS para participação no PPE, recebe um subsídio do governo, ou seja, metade da redução salarial dos trabalhadores é bancada pelo governo por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), podendo chegar ao valor de R\$ 990,87 por empregado.

Ressalta-se que para receber tais benefícios, as empresas devem estar registradas no registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, pelo menos, 2 anos, bem como estar em absoluta regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS, mas o mais importante é demonstrar dificuldade econômico-financeira por meio do índice de Indicador Líquido de Emprego – ILE, estando com esse indicador a uma margem igual ou inferior a 1%.

O ILE é calculado com base na diferença acumulada entre o número de admissões e demissões nos últimos 12 meses em relação ao número total de empregados da empresa. Por exemplo, uma empresa com 500 empregados, que contratou, nos últimos 2 meses, 50 empregados, e desligou 48 empregados no mesmo período, teve seu ILE num percentual de 0,4%, estando na margem que o Programa exige.

Também se enquadra no programa uma empresa que, por exemplo, tenha 1000 empregados, e, no mesmo período de 12 meses, tenha admitido 100 empregados e demitido 108. Seu ILE é negativo, -0,8%.

O PPE foi criado para favorecer a qualquer tipo de estabelecimento comercial e de qualquer setor da economia. As MEs e EPPs têm situações diferenciadas. Pela Lei Complementar nº 123/2006, a receita bruta anual de uma EPP não pode ultrapassar R\$360.000,00 e das MEs, não podem ultrapassar

R\$3.600.000,00. Já em relação à quantidade de empregados para esses 2 tipos de instituições comerciais, o quantitativo é de até 19 empregados nas EPPs e até 99 empregados nas MEs.

Dados da Secretaria de Micro e Pequena Empresa (SMPE, 2015), de janeiro a junho de 2015, das 232 mil micro e pequena empresas abertas no País, 191 mil deram baixa nas suas atividades nas juntas comerciais em todo o Brasil, ou seja, apenas 17,67% dessas empresas sobreviveram.

Fica nítido que qualquer crise econômica gerará maiores impactos financeiros nesses dois tipos de empresa e, conforme informações oficiais do PPE (Portal Brasil, 2016), as 89 empresas que aderiram ao programa não estão enquadradas no conceito de MEs e EPPs. Elas têm receita bruta anual bem superior a R\$3.600.000,00.

Desta forma, em virtude de as EPPs e MEs possuem tratamento diferenciado quanto sua tributação e à participação em procedimentos licitatórios do governo, defende-se também que no PL nº 4.330/2004 seja dada a possibilidade de essas empresas poderem terceirizar suas atividades-fim, incluindo no próprio texto do Projeto de Lei essa permissão dada às MEs e EPPs. A possibilidade é de terceirizar 100% da atividade-fim por uma questão de sobrevivência e para que estas possam ter uma maior competitividade no mercado.

Por fim, cabe salientar que essa deveria ser a única possibilidade de terceirização de atividades-fim que o PL nº 4.330/2004 poderia permitir. Para as demais empresas, somente as atividades-meio continuariam tendo a permissão para se terceirizar.

4 CONCLUSÃO

No decorrer do presente estudo, realizou-se uma contextualização do processo de terceirização e sua chegada no Brasil, bem como a tentativa de definir a complexa situação que os trabalhadores terceirizados de atividades inerentes passam no País. De outro lado, foi esclarecido que a legislação brasileira em relação

ao tema ainda é falha. Não existe uma norma única regulamentando a terceirização. Há o Projeto de Lei nº 4.330 do ano de 2004, que voltou a ser discutido no Congresso Nacional no ano de 2015, no entanto, esse PL traz muitas desvantagens para os terceirizados, pois permite a terceirização de atividades inerentes.

Em outro momento, foi apresentada que a base jurídica mais forte e mais norteadora das lides envolvendo a terceirização é a Súmula 331 do TST. Esta permite a terceirização de atividades acessórias, bem como vigilância, conservação e limpeza, mas proíbe terminantemente a terceirização de atividades-fim. A Súmula deixa claro que a terceirização de atividades inerentes por parte de pessoas jurídicas de direito privado gera vínculo empregatício entre o tomador de serviços e o empregado terceirizado e que o inadimplemento das obrigações trabalhista por parte da empresa terceirizada gera responsabilidade subsidiária do tomador quando a terceirização é de atividade-meio, e responsabilidade solidária quando a terceirização é de atividades inerentes.

Foram indicados os posicionamentos do TST e do STF em relação à terceirização de atividades inerentes, ratificando que o órgão superior trabalhista é totalmente contra sua permissão, bem como contra a aprovação do PL nº 4.330/2004 com sua atual redação. Já quanto ao STF, este não se declarou, até o momento, nem contra e nem a favor da legalização da terceirização de atividades-fim. Contudo, ele exige que o TST se posicione quanto à aplicabilidade da Lei Geral das Telecomunicações, nº 9.472/1997, art. 94, I, e da Lei de Concessão e Permissão de Serviços Públicos, nº 8.987/1995, art. 25, § 1º, uma vez que estas permitem terceirização de atividades inerentes.

Assim, em relação a esses dois conjuntos normativos, para que o TST reconheça a terceirização ilícita, bem como vínculo direto entre o tomador de serviço e o empregado terceirizado, requer que este órgão jurisdicional declare inconstitucional os artigos das supracitadas leis que permitem a terceirização de atividades inerentes, através do Princípio da Reserva de Plenário, conforme Súmula Vinculante nº 10 do STF, bem como a art. 97 da Constituição Federal de 1988.

Ademais, foram demonstradas as prováveis consequências negativas para os empregados terceirizados com a aprovação do PL nº 4.330/2004, que legalizará também a permissão das diferenças dos pisos salariais e de benefícios entre empregados próprios e labutadores terceirizados, bem como a representação por

parte de sindicatos distintos para empregados que executam as mesmas atividades dentro da mesma empresa e, muito provavelmente, conforme estatísticas do Ministério do Trabalho e Previdência Social acarretará um maior número de acidentes de trabalho. Tudo isso significa maior precarização das relações de trabalho e emprego.

Ressalta-se que, no estudo, ficou demonstrada a posição contrária frente à possível permissão da terceirização de atividades inerentes, abrindo uma exceção apenas para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, por questão de sobrevivência do mercado.

O objetivo geral deste trabalho aprofundou o conhecimento e debate a respeito do possível aumento da precarização do trabalho e das perdas para os empregados brasileiros, não somente os terceirizados, ao se permitir que as pessoas jurídicas de direito privado passem a terceirizar atividades-meio, mas também suas atividades-fim. É certo afirmar que a legislação trabalhista precisa de algumas alterações e flexibilizações, para evoluir com as mudanças econômicas e sociais, desde que estas não representem perdas de direitos e garantias conquistados ao longo de décadas no País.

O estudo trabalhou com a hipótese de que a legalização da terceirização de atividades inerentes por meio do PL nº 4.330/2004 trará ainda mais consequências negativas para os trabalhadores brasileiros, devido à possibilidade de precarização das relações de emprego e de trabalho no Brasil.

A hipótese foi confirmada, uma vez que, como restou demonstrado, ao se legalizar o texto do PL, da maneira em que ele se encontra atualmente, dar-se-á uma maior liberdade às empresas para que estas decidam unilateralmente as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, sempre na busca de maiores lucros e menos custos, mesmo que isso venha a prejudicar seu quadro funcional.

Por fim, mostra-se a relevância do estudo, pois trata justamente da vida de 26,8% dos empregados brasileiros. O estudo trouxe à tona uma questão voluntariamente desprezada pela sociedade, pois se trata de trabalhadores terceirizados. E é comum no dia a dia se falar em terceirizado já pensando em pessoas com menos estudos, menos cultura, menores salários e benefícios. É uma classe estigmatizada e isso precisa mudar. A terceirização no Brasil é um tema tão delicado na legislação trabalhista, abrangendo um percentual enorme da fatia de

trabalhadores no país, mas ainda continua a ser marginalizado, tanto pelos legisladores, que teimam em postergar a criação da Lei que regulamenta o tema, quanto pelos empregadores que, na sua maioria, ainda têm a ideia de que terceirizado serve mesmo é para diminuir custos e lucrar mais.

Desse modo, mostrar as perdas que a legalização da terceirização de atividades inerentes trará para os trabalhadores brasileiros, acentuando a precarização do trabalho, fica nítido que os benefícios serão focados para os donos das terceirizadas e os tomadores de serviços. Portanto, tal estudo torna-se importante para a conscientização da sociedade, uma vez que a melhoria dos direitos e das garantias trabalhistas é uma busca para todos os trabalhadores, sejam eles próprios ou terceirizados.

5 REFERÊNCIAS

AMERICO, Plá Rodriguez. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BARBOSA, Marília. Críticas à Ideologia da Terceirização. In: **Revista Jurídica**, Salvador, set. 2008. Disponível em:

<http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_setembro2008/convidados/con3.doc>. Acesso em: 06 de maio de 2015.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 9 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BRASIL. **Acordo Coletivo de Trabalho da Companhia Energética de Pernambuco – CELPE**. 2015. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 24 de abril de 2016.

_____. **Acordo Coletivo de Trabalho da Vencer Engenharia e Serviços Ltda.** 2015. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 24 de abril de 2016.

_____. **Acordo Coletivo de Trabalho da Provider Pernambuco**. 2016. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 24 de abril de 2016.

_____. **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

_____. **Lei nº 8.666**, de 21 de junho de 1993. Dispõe sobre normas gerais para licitações e contratos da Administração Pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>.

_____. **Lei nº 13.189**, de 19 de novembro de 2015. Dispõe sobre a instituição do Programa de Proteção ao Emprego. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm.

_____. **Ofício. TST.GP nº 1228**, de 30 de dezembro de 2014. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/presidente-tst-defende-sumula-atividade.pdf>>. Acesso em 14 de abril de 2015.

_____. Portal Brasil. **Programa de Proteção ao Emprego já beneficiou 53 mil trabalhadores**. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/02/programa-de-protecao-ao-emprego-ja-beneficiou-53-mil-trabalhadores>>. Acesso em 14 de maio de 2016.

_____. **Projeto de Lei nº 4.330-I**, de 26 de outubro de 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em 02 de maio de 2015.

_____. **Projeto de Lei da Câmara nº 30**, de 2015. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em 02 de maio de 2015.

_____. **Recurso extraordinário com agravo 713.211**, de 06 de novembro de 2014. <Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/parecer-pgr-atividade-fim.pdf>>. Acesso em 02 de maio de 2015.

_____. **Resolução nº 2/2015 do Ministério do Trabalho e Emprego**, de 21 de julho de 2015. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=287282>>. Acesso em 02 de maio de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**, de 31 de maio de 2011. DAVIS, F.S. **Terceirização e Multifuncionalidade**. São Paulo: STS, 1992.

_____. TST - RECURSO DE REVISTA: **RR 23396720125030109**. 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182350296/recurso-de-revista-rr-23396720125030109>>. Acesso em 14 de março de 2016.

CESIT. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/terceirizacao-e-o-desorganizado-mercado-de-trabalho-brasileiro/>>. Acesso em 24 de abril de 2016.

CONTRAF. Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. **Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários**. 2015 e 2016. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/convencoes>>. Acesso em 24 de abril de 2016.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FIGUEIRAS, Vítor Araújo. **Terceirização e acidentes de trabalho na construção civil**. Artigo. 2015. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/541982-terceirizacao-e-acidentes-de-trabalho-na-construcao-civil>>. Acesso em: 20 de outubro de 2015.

GARCIA, Sérgio Renato Tejada. O princípio da vedação de retrocesso na jurisprudência pátria - análise de precedentes do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Regionais Federais e da Turma Nacional de Uniformização. **Revista de Doutrina da 4. Região**, Porto Alegre, n. 36, jun. 2010. Disponível em: <http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao036/sergio_tejada.html>. Acesso em: 02 de maio 2015.

INPACTO. Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. 2015. Disponível em: <<http://www.inpacto.org.br/2015/09/dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-82-sao-terceirizados/>>. Acesso em 20 de outubro de 2015.

JUSBRASIL. TST - RECURSO DE REVISTA: **RR 1871920135060015**. 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168408495/recurso-de-revista-rr-1871920135060015>>. Acesso em 14 de março de 2016.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização do trabalho no Brasil e na França**. 2006. 16 fls. Universidade de Campinas. Disponível em:

<<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>>. Acesso em: 20 de outubro de 2015.

MARTINS, Pinto Sérgio. **A terceirização e o direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo, Atlas, 2009.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas**: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 25. ed. São Paulo, Saraiva, 2010.

PINTO JÚNIOR, Lauro Ribeiro. **Os Dilemas do Direito do Trabalho na Terceirização**. Rio – São Paulo – Fortaleza: ABC Editora, 2006.

PIRES, Eduardo Rockenbach. Terceirização e injustiça: crítica ao Projeto de Lei 4.330/2004. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3865, 30 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26545>>. Acesso em: 13 de maio de 2016.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. **Manual de Terceirização**: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso. São Paulo: STS, p.12, 1992.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho: **flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participações na empresa**. São Paulo: LTr, 1994.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael. **Direito do Trabalho**. 16 ed. Rio de Janeiro: Método, 2014.

SEBRAE. Cadernos de Inovação em Pequenos Negócios: **engenharia, tecnologia e energia** [recurso eletrônico] / Sebrae, CNPq. v. 2, n. 2 (2014). Dados Eletrônicos Brasília, DF: Sebrae, 2014. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/9c2ff0b81aa558fc9970cb2c66d2b944/\\$File/5234.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/9c2ff0b81aa558fc9970cb2c66d2b944/$File/5234.pdf)>. Acesso em 14 de março de 2016.

SILVA, Rogério Geraldo Da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em: 02 de maio de 2015.