

**PL 4330/04: OS PROBLEMAS TRAZIDOS EM VIRTUDE DA POSSÍVEL
AUTORIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM NO ORDENAMENTO
JURÍDICO NACIONAL VIGENTE**

André Felipe dos

Anjos

Cartejane Bogéa

Sumário: Resumo Introdução, 1. O contexto histórico de inserção das terceirizações trabalhistas no Brasil 2 As terceirizações trabalhistas e seus desdobramentos normativos no ordenamento jurídico Nacional vigente; 3 O pl 4330 e as problemáticas observadas em virtude da sua possível aplicação. Considerações Finais. Referências

RESUMO

O presente artigo, traz como temática à questão que envolve uma possível criação de lei(em sentido estrito) de aplicabilidade concreta em relação às terceirizações trabalhistas no Brasil em discussão através do PL 4330/04, o qual encontra-se em processo de tramitação no Senado Federal. Entretanto visa-se enfatizar na temática mencionada à análise às problemáticas trazidas em virtude da possível autorização do referido projeto de lei, verificando-se assim que entre as problemáticas enfatizadas, encontram-se: a possibilidade de terceirização de atividades-fim, o que poderá estender-se até mesmo à entidades da administração pública(sociedades de economia mista), violando-se assim à previsão constitucional de isonomia através dos concursos públicos, influenciando em consequência no advento da terceirização sem limites conhecida como “quarteirização” que influenciará na dificuldade em aferimento de qual empresa é responsável por eventuais obrigações trabalhistas em relação ao trabalhador, e o fenômeno conhecido como “pejotização”, caracterizado pela dispensa da mão-de-obra do trabalhador e contratação do mesmo como “empresa” influenciando em fraudes, e dispensação de obrigações trabalhistas, dessa maneira, tais “fenômenos” serão analisados de maneira meticulosa, sobretudo verificando-se que tais problemáticas funcionam de forma negativa sob o ponto de vista do trabalhador uma vez que esse terá a relativização de uma série de direitos e obrigações trabalhistas por parte dos empregadores, contribuindo também para uma serie de contribuições negativas nas relações trabalhistas, a quais serão observadas.

Palavras-Chave: Terceirização Trabalhista, Sumula 331, PL 4330/04. Terceirização de Atividades- Fim. Pejotização, Responsabilidade Solidária

INTRODUÇÃO

O direito trabalhista Brasileiro hodiernamente, no que concerne à legislação aplicável ao que a doutrina define como terceirização trabalhista, perpassa por um momento de inexistência de uma lei (em sentido estrito) de aplicação plena sobre tal temática mencionada, a qual restringe-se à aplicação da súmula 331 do TST que em suma traz previsões de em quais circunstâncias a terceirização será ou não considerada lícita, bem como determinadas previsões acerca da responsabilidade em danos ao trabalhador por parte dos tomadores de serviço.

Verifica-se que tal inexistência legislativa é alvo de inúmeros embates há muitos anos, os quais influenciaram em meados de 2004 à criação do PL 4330 que visa desta feita se aprovado, tornar-se a objetivada lei que regulamente as terceirizações trabalhistas no Brasil

Com isso a pesquisa em tese demonstra-se relevante, uma vez que observa-se que o PL 4330/04 encontra-se em destaque no cenário jurídico trabalhista Brasileiro atualmente, em virtude sobretudo da possível aplicabilidade de legislação em relação as terceirizações que são cada vez mais frequente no Brasil, mas que entretanto traz controvérsias em virtude da possibilidade de aplicação de terceirização de atividades-fim, dessa maneira gerando imensas discussões jurídicas, pois tal aplicação é de notória carga negativa para o trabalhador,

Com isso buscará Analisar quais são os possíveis problemas causados em virtude de uma possível aprovação do projeto de lei 4330/04 no que tange a possibilidade de contratação de empresas terceirizadas para a execução de atividades-fim, a exemplo de ausência de responsabilidade de obrigações trabalhistas, e violações a disposições legais e constitucionais.

1 O CONTEXTO HISTÓRICO DE INSERÇÃO DAS TERCEIRIZAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL.

Inicialmente, verifica-se que para ser abordada a temática que será alvo de análise no presente artigo, que são as eventuais problemáticas surgidas em virtude de uma possível autorização do PL4330/04, demonstra-se necessário que se ocorra uma análise histórico-contextual das terceirizações trabalhistas no Brasil, afim de que seja demonstrado, como o atual “modelo” de terceirização permitido legalmente através da súmula 331 fora consolidado no ordenamento jurídico vigente, e de onde surgira então a implementação de tal projeto de lei e os motivos que levaram à sua elaboração.

Dessa maneira verifica-se que hodiernamente, sob o prisma doutrinário do Direito Trabalhista Brasileiro em sua grande maioria, entende-se como conceito de terceirização trabalhista algo semelhante ao que preleciona Washington L. da Trindade ao inferir que:

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa á sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas.

WASHINGTON(1992,p.869 apud BARROS 2013, p.357)

Considerando-se tal inferência, verifica-se que no Brasil conforme entendimento em relevante maioria dos doutrinadores Trabalhistas, a terceirização trabalhista inseriu-se no Brasil sobretudo a partir do século XX de maneira fática, tal inserção segundo mencionado por Leonardo Maciel (2015), " Mantém relação com o contexto da Revolução Industrial, isso porque durante esse período no países Europeus surgiram as primeiras leis trabalhistas e os sindicatos que buscavam solucionar os embates entre empregadores e os empregados", tal época ficou caracterizada pela substituição em grande demanda da mão-de-obra do trabalhador pela máquina.

Dessa forma em meio a toda essa transformação dos mecanismos da economia, foi que surgiu o instituto jurídico da terceirização uma vez que os ex empregados em decorrência da necessidade de continuar prestando serviços para a indústria, eram contratados por outras para a prestação de serviços em várias unidades fornecendo a sua mão-de-obra como "produto".

De semelhante modo no Brasil ainda segundo relatado por Maciel(2015), observa-se que o despertar em quantidade considerável da terceirização trabalhista, ocorrera com o advento da indústria automobilística e suas eventuais produções, pois todo o trabalho de produção de peças e segmentos a priori eram realizados no exterior, por empresas contratadas exclusivamente para a prestação de tais serviços, e posteriormente, no Brasil, somente ocorrera o trabalho de montagem, essa maneira de produção através de subcontratações desdobra-se no que é popularmente conhecido como Toyotismo, onde acerca desse modelo de produção infere a autora Gisele Leite

Toyotismo é o modelo japonês de produção, criado pelo japonês Taiichi Ohno e implantado nas fábricas de automóveis Toyota, após o fim da Segunda Guerra Mundial. Nessa época, o novo modelo era ideal para o cenário japonês, ou seja, um mercado menor, bem diferente dos mercados americano e europeu, que utilizavam os modelos de produção Fordista e Taylorista. Espalhou-se pelo mundo na década de setenta e sua ideia principal era produzir somente o necessário, reduzindo estoques (flexibilização da produção), produzindo em pequenos lotes, com a máxima qualidade e trocando a padronização pela diversificação e produtividade. Também as relações laborais sofreram modificações pois o trabalhador deveria ser mais qualificado, participativo e polivalente, ou seja, deveria ser hábil a se adaptar a trabalhar em mais de uma função.(LEITE,2015, p.3)

Entretanto apesar de tal influência da indústria automobilística, verifica-se que no início do século XX pouca produção normativa ocorrera, no sentido de aplicação às, terceirizações trabalhistas, sobretudo restringindo-se dessa maneira a tímida figura da empreitada disposta no Código Civil de 1916, e posteriormente as elaborações da CLT(Consolidação das Leis Trabalhistas) em 1943, que trouxe como forma de subcontratação semelhantemente ao código anteriormente mencionado a figura da empreitada, e adicionou a listagem da subempreitada, e pequena empreitada, as quais estão dispostas as 2

primeiras no artigo 455, e a terceira no artigo 652, respectivamente, do referido diploma legal, essas modalidades por sua vez segundo relata SILVA(2015) são configuradas por aqueles “contratos concernentes a pequenas obras, cujo montante não seja economicamente significativo, e cuja realização se faça com o simples concurso do trabalhador empreiteiro”. O artigo dispõe, ainda, que a pequena empreitada pode ser realizada por operário ou artífice.

Dessa forma conforme relatado, observa-se que pouco fora a produção normativa aplicável as terceirizações no início do século XX, mas que foram de suma importância na consolidação do modelo previsto atualmente, isso porque segundo SILVA(2013) “ A nomenclatura terceirização estava presente nas antigas relações sob a denominação de empreitada” a qual fora citada. Acerca das empreitadas infere Godinho Delgado, que:

É o contrato mediante o qual “uma (ou mais) pessoa(s) se compromete(m) a realizar ou mandar realizar uma obra certa e especificada para outrem, sob a imediata direção do próprio prestador, em contraponto à retribuição material predeterminada ou proporcional aos serviços concretizados”. (2014, p. 586).

Dessa maneira ainda tomando-se por base o que relata Silva (2015), verifica-se então que :“Terceirização não é propriamente o sinônimo de empreitada. Porém, as semelhanças dessas formas contratuais, no que tange ao afastamento do vínculo empregatício e à intermediação de mão de obra, fazem com que tal instituto trabalhista seja tratado como uma das origens da terceirização “

Perpassadas tais considerações verifica-se então que a partir da década de 70 ocorrera maior destaque normativo no que concerne as mencionadas terceirizações trabalhistas. Sendo assim no ramo privado da economia ganha destaque a instituição em 1974 da Lei do trabalho temporário nº 6.019, acerca desse referido disposto infere a juíza do Trabalho de Belo Horizonte(MG), Maria Cecília Pinto (2014) que: “Essa legislação criou a figura do trabalho temporário, prevendo sua inserção no processo produtivo da empresa tomadora por um lapso temporal de três meses, possibilitada a prorrogação através de autorização do Ministério do Trabalho. A referida lei permitiu a terceirização temporária dos serviços”. Além disso no art. 16, previu a responsabilidade solidária da empresa tomadora ou cliente pelo recolhimento da contribuição previdenciária, bem como pela remuneração e indenização previstas em lei, exclusivamente na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário.

Posteriormente ainda inserindo-se no histórico analisado, verifica-se à criação da lei nº 7.102/83 que tratou da vigilância em estabelecimentos financeiros, que em seu artigo 3º, autorizou a intermediação do trabalho por empresa especializada. Neste caso, a terceirização foi autorizada de forma permanente. Ainda sim verifica-se que a Lei n. 8.863/94, efetuou alteração no artigo 10 da mencionada legislação (7.102/83) estendendo a autorização para que quaisquer estabelecimentos, públicos ou privados, ou até mesmo pessoas físicas, possam contratar serviços de vigilância de forma terceirizada.

Sob grande relevância vale-se mencionar também a Lei n. 8.949/94, introduziu o parágrafo único ao art. 442 da CLT, pelo qual: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.” Referido dispositivo legal permitiu à cooperativa atuar em prol de tomadores de serviços, sem que haja a caracterização de vínculo empregatício, constituindo forma de terceirização de serviços

Assim além das relatadas, produções normativas, Godinho Delgado (2014), assevera que: “É grande a importância, ao fato também de que ao longo dos últimos 30 anos do século XX, o setor privado da economia passou a incorporar crescentemente práticas de terceirização da força de trabalho”. Isso verificado independentemente da produção legislativa, ainda segundo o mencionado autor, isso era perceptível claramente nos trabalhos de conservação e limpeza, submetido a prática terceirizantes cada vez mais genéricas.

Além disso merece também importante ressalva o papel da jurisprudência trabalhista nos anos 80 e 90 . Nesse sentido, verifica-se que O Tribunal Superior do Trabalho editou duas súmulas de jurisprudência uniforme. A primeira constitui-se na de nº256 de 1986. Essa por sua vez segundo mencionado pelo autor Clovis Rf(2009) trouxe em seu texto a ideia de que: “Salvo nos casos previsto nas leis: 6.019/74 e 7.102/83 anteriormente mencionadas é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Entretanto na época em vigência a referida sumula fora cancelada, pois era taxativo o rol de terceirizações, uma vez que se considerava como aplicável aos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, tornando ilegal o Decreto lei 200/67 em seu 10º artigo, que permitia a Administração Pública delegar tarefas executivas a empresas terceirizadas e contratar serviços de conservação, limpeza, transporte, “tipicamente” oriundos das atividades-meio.

Posteriormente verifica-se que o TST, editara a sumula 331/93, a qual trouxera previsões que são as aplicáveis no ordenamento jurídico vigente, e a qual demonstra-se como alvo de análise em capítulo próprio do presente trabalho, visando assim discorrer de maneira mais específica e dentro de um contexto atual a mencionada legislação.

2 AS TERCEIRIZAÇÕES TRABALHISTAS, E SEUS DOS DOBRAMENTOS NORMATIVOS, NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL VIGENTE.

Destarte perpassada a análise acerca do contexto de inserção das terceirizações trabalhistas no Brasil, bem como a verificação das eventuais normatizações e jurisprudências que no decorrer dos anos tornaram-se aplicáveis a essa modalidade de contratação. O presente capítulo encarregar-se-á de realizar o estudo acerca de como hoje em dia, juridicamente encontram-se regulamentadas as aplicações referentes as relações oriundas das terceirizações trabalhistas.

Dessa forma cumpre-se primordialmente a demonstração de que tipo de relação trabalhista é notoriamente enquadrada como terceirização , a respeito disso menciona Mauricio Godinho Delgado que:

A expressão terceirização resulta de neologismo, oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.(DELGADO, 2014, p.452)

Dessa forma corroborando com tal entendimento, Alice Monteiro de Barros (2013), esclarece que essa relação característica da terceirização “Consiste na transferência para outrem de atividades-consideradas secundárias, ou seja de suporte, atendo-se à empresa à sua atividade principal”. Ou seja verifica-se que dessa maneira a empresa só transfere a terceiros as atividades-meio as quais não são típicas do seu ramo de atuação. Ainda merece a ressalva da mencionada autora de que, “Teoricamente o objetivo da terceirização é o de diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço”. Ainda com o objetivo de caracterização inicial, cumpre-se aqui ressaltar o entendimento do professor Hélio Bittecourt Santos(2010), ao mencionar que: “

Observa-se, então que a terceirização reflete duas relações jurídica distintas, mas essenciais para caracteriza-las, a primeira de Direito Civil, entre a prestadora e a tomadora de serviços, e a segunda de Direito trabalhista, entre a prestadora de serviços e seus empregados(SANTOS, 2010, p.123)

Realizadas tais considerações, demonstra-se necessário ressaltar em quais situações dentro do ordenamento jurídico vigente as eventuais terceirizações trabalhistas serão enquadradas como lícitas ou ilícitas.

Desse modo cumpre-se ressaltar que as situações que são lícitas, estão hoje dispostas na anteriormente mencionada sumula 331 do TST, dessa maneira, com base no texto da referida súmula, traçaremos breves comentários doutrinários acerca das hipóteses de autorização legal.

Primeiramente no primeiro artigo do diploma legal em análise(sumula 331 do TST) , o que encontra-se em evidencia merecendo ressalvas é a autorização da mencionada legislação às situações de terceirização de trabalhos temporários em acordo com a lei 6.019/74, essas situações segundo Godinho Delgado (2014, p.467), “São situações que tratam de necessidade transitória ou de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa”.

No tocante ao segundo parágrafo da legislação em evidencia, o que deve ser analisado em evidência é o que segundo Alice Monteiro de Barros(2015) infere que: “ Exclui-se a possibilidade de relação de emprego entre o trabalhador e a Administração Pública, quando aquele que lhe presta serviços por meio de contratação irregular não presta concursos públicos.

Ainda segundo menciona Godinho Delgado(2014, p.467), em relação a sumula 331 verifica-se que “ No item III a sumula limita-se ao contrato de natureza civil apenas quando se tratar de serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou de serviços ligados a atividade-meio do tomador, ainda sem a subordinação direta”, para o entendimento de tal modalidade cumpre-se parcialmente na necessidade de relatar a diferenciação entre a que são atividades fim e atividades-meio acerca disso cumpre-se ressaltar o que infere o autor em destaque

Atividades-fim podem ser conceituadas com as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São portanto, atividades nucleares e

definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviço. Por outro lado atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica [...], São portanto atividade periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.(DELGADO,2014, p. 468)

No tocante à sumula 331, preleciona Alice Monteiro de Barros (2013) que no item IV “ o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, ou seja, do fornecedor da mão-de-obra, implica responsabilidade subsidiária do tomador aquelas obrigações inclusive se for órgão da administração pública”, o que engloba também o entendimento, dado aos itens V e VI, do mencionado diploma legal. Dessa maneira atrelando especial destaque à responsabilização subsidiária na relações trabalhista o que é alvo de inúmeros embates hoje em dia, principalmente sob o argumento de falta de tratamento isonômico entre as eventuais tomadoras e prestadoras de serviço, as quais segundo os argumentos contrários à responsabilização subsidiária do tomador de serviços, deveria ocorrer de maneira solidária.

Visto tais inferências, cumpre-se ressaltar ainda alguns critérios devem ser observados, acerca dos quais infere o professor Hélio Bittencourt Santos(2010, p.124) que: “A terceirização somente pode ser aplicada s serviços acessórios da tomadora, dessa fora, é terceirização a contratação visando à execução de serviços, e nunca, a produção de um bem pronto e acabado”.

Corroborando com tal ideia ainda sim assevera Santos(2010) que “Se torna ilícita assim a pratica denominada marchandage, conhecida como a mera existência de intermediador entre o trabalhador e a tomadora de serviços”.

O segundo critério que deve ser trazido a baila é o fator da “Ausência de pessoalidade com o tomador de serviços”, onde segundo infere Santos(2010) “ A consequência disso é que prestadora de serviços pode livremente substituir o seu empregado por outro em atividade em atividade na tomadora, obrigando somente a manter a qualidade dos serviços”.

O terceiro critério constitui-se na ausência de subordinação direta com o tomador de serviços, tal subordinação demonstra-se conceituada por Amaury Mascaro Nascimento (2006) com a “Situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre seu trabalho”. Sendo assim demonstra-se cabível a aplicação do que infere Rubens Ferreira de Castro

Não poderá o tomador de serviços estabelecer ordens técnicas ou regulamentares diretas ao trabalhador contratado pela prestadora de serviços. Também não poderá aplicar-lhe punções disciplinares, pois se assim agir, estará transferindo o vínculo de emprego da prestadora em si, pois cristalizar-se-á a figura do empregado (CASTRO,200,p.99 apud SANTOS, 2010,p.125).

Dessa maneira segundo SANTOS(2010) “ É inadmissível que o tomador de serviços comande a atividade do trabalhador terceirizado”.

3 O PL 4330/04 e as problemáticas observadas em virtude da sua possível aplicação

Destarte perpassadas tais considerações, verifica-se que o ordenamento jurídico Brasileiro hodiernamente, no que concerne à legislação aplicável às terceirizações trabalhistas, restringe-se conforme analisado às disposições advindas em sua grande maioria da Súmula 331, que em suma traz previsões de em quais circunstâncias a terceirização será ou não considerada lícita, bem como determinadas previsões acerca da responsabilidade, em danos ao trabalhador por parte dos tomadores e prestadores de serviço, e eventuais leis esparsas, perpassando assim por um momento de inexistência de uma lei (em sentido estrito) de aplicação plena sobre tal temática mencionada(Terceirizações trabalhistas).

Em virtude disso verifica-se que tal inexistência legislativa é alvo de inúmeros embates doutrinários há muitos anos ,os quais influenciaram em meados de 2004 à criação do Projeto de Lei 4330 de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel(PMDB/GO) que visa desta feita se aprovado, tornar-se a objetivada lei que regulamente os contratos de terceirizações trabalhistas no Brasil. Verifica-se que tal projeto de lei atualmente recebeu aprovação na câmara dos deputados e encontra-se em processo de tramitação de aprovação no Senado Federal. Entre as inovações objetivadas pelo projeto de lei encontra-se a responsabilidade subsidiária do contratante com relação às obrigações trabalhistas, conforme menciona seu 10º artigo que: “A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação dos serviços, ficando-lhe ressalvada a ação regressiva contra a devedora”.

Entretanto o mencionado projeto de lei trouxe a inúmeras controvérsias, justamente em virtude do seu caráter “empresarial”, o qual para grande maioria dos doutrinadores do Direito do Trabalho, trará prejuízos ao ordenamento jurídico nacional, acerca disso Maurício Godinho Delgado em recente debate sobre o projeto na Câmara dos Deputados, afirmou em síntese que: “Com a aprovação do projeto de lei que regulamenta a terceirização haverá um efeito avassalador nas conquistas dos trabalhadores e reduzirá a renda do obreiro em até 30%, o que acarretará também em inúmeros prejuízos à economia do país”. (DELGADO apud PEIXOTO, 2014).

Dessa forma vislumbra-se no próprio texto de propositura do projeto de lei em tese(4330/04) na página 6, demonstra-se a elaboração sob o ideal de proteção empresarial conforme mencionado :

A terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

Concordando-se com tal posicionamento, aqui vale evidenciar o que menciona Segala(2015) ao mencionar que “Focaliza-se por meio da iniciativa apresentada a melhoria da condição econômica da empresa, deixando-se para analisar em um segundo

plano as condições dos trabalhadores envolvidos”.

Dessa maneira por tratar-se de análise sob viés empresarial uma série de problemáticas podem ser analisadas que ocorrerão em virtude da autorização do mencionado projeto de lei ao trabalhadores os quais são observados em segundo plano. A primeira problemática que cumpre-se aqui ser ressaltada encontra-se no que pode ser gerado em virtude da previsão no artigo 2, §2 que relata “ Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.” Acerca disso assevera Segala(2015) que “Ao prever a ausência de vínculo, independentemente do ramo de prestação de serviços o projeto acaba autorizando uma espécie de terceirização irrestrita, em total desconformidade com o texto da súmula 331 do TST”, Esse processo de terceirização irrestrita é popularmente conhecido como “Quarteirização” onde em síntese uma vez ocorrendo a mencionada terceirização irrestrita será difícil a apuração de comprovação da relação de emprego do trabalhador, com cada empresa que faz parte daquele contrato de emprego, além de precarizar ainda mais as condições de trabalho e a vida do empregado, uma vez que se tornará conseqüentemente, mais difícil também a apuração acerca de qual empresa é a responsável pelas eventuais obrigações trabalhistas, previdenciárias, e de proteção em caso de danos ao trabalhador ora em tese.

A segunda problemática a ser mencionada é de que o projeto de lei estende seus desdobramentos as atividades-fim já anteriormente mencionadas e conceituadas, estendendo-se inclusive aos órgão da administração pública, entretanto além dos prejuízos trabalhistas tal previsão é sob o ponto de vista jurídico inconstitucional, por violar a previsão anteriormente relatada do concurso público, conforme mencionado pelo Juiz Federal Willian Douglas(2015):

O projeto atual é claramente inconstitucional. Prestar serviço público na administração direta e indireta é para quem fez concurso público, isto é o óbvio (art. [37](#), [CE](#)). Na verdade, a moralização do serviço público passa por acabar com o abuso nas terceirizações e nas contratações temporárias: elas violam o princípio do concurso e, mais, a moralidade e a economicidade. Sempre que se coloca uma empresa no meio dos serviços públicos abre-se a porta para corrupção, troca de favores, contratação de apadrinhados e tudo o mais que de pior todos sabemos que existe.

Ainda no tocante a Administração Pública observa-se segundo Paiva (2015) que um outro ponto que vem sendo muito criticado pela doutrina é o fato de que se aprovado: “O projeto busca consagrar a literalidade das disposições do art. 71 da Lei nº 8.666/93 para os contratos de terceirização que fossem firmados pelo Poder Público, de modo que haveria a irresponsabilidade da Administração Pública para com os débitos trabalhistas, e a sua responsabilidade solidária em relação aos encargos previdenciários”.

O terceiro problema a ser relatado é sem dúvidas a maior incidência do que a doutrina trabalhista define como como “Pejotização” conceituado pela autora Nágilla Passos(2015) como sendo “Quando o empregador demite o trabalhador contratado via CLT(Consolidação das Leis de trabalho)e o readmite como “pessoa jurídica”, ou seja, sem a garantia de direitos históricos como aposentadoria, fundo de garantia e seguro-desemprego, dentre outros.

Ainda sim segundo dados levantados pela mencionada autora verifica-se que Tudo isso em tese ainda prejudicará sem duvida em maior escala o trabalhador Brasileiro pois além de permitir a terceirização em todas as atividades da empresa, o que deve ampliar o percentual de trabalhadores precarizados para cerca de 75% do total em questão de cinco anos, o projeto de lei 4330 reduz de 24 para 12 meses a quarentena que deve cumprir o ex-empregado que era contratado via Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com todos os direitos garantidos e agora será readmitido de forma precarizada. Por fim vale-se aqui ressaltar a problemática que envolve a responsabilidade das empresas no recolhimento tributário e ainda dos direitos trabalhistas. Pois hoje conforme mencionado anteriormente (capitulo 2), verifica-se a existência de responsabilidade subsidiária. Entre os tomadores e prestadores de serviços Assim, o empregado só pode acionar a empresa que contrata a mão de obra depois de processar a terceirizada. Entretanto conforme assevera Leite(2015) “Pelo Projeto de Lei a responsabilidade só permanecerá subsidiária quando a empresa contratante fiscalizar o recolhimento de tributos da empresa contratada (a terceirizada). Do contrário, poderá mesmo ser acionada antes da terceirizada, instituindo claramente a responsabilidade solidária”. Dessa forma demonstra-se que ocorrerá a possibilidade de responsabilização de uma empresa até mesmo quando se trata de fraudes, ou negligencias cometidas pela prestadora de serviços.

Considerações Finais

Observa-se então que de o ordenamento jurídico Brasileiro desde a gênese das terceirizações trabalhistas influenciada pelos modelos europeus sobretudo do Toyotismo , perpassa por um momento de carência de legislação específica para aplicação em relação as terceirizações trabalhistas, dessa forma, verifica-se que muitas foram as produções esparsas acerca de tal modalidade de contratação, ao longo dos tempos, que vieram a constituir-se na atual aplicação da sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho as mencionadas terceirizações

Toda essa ausência legislativa levou a inúmeros embates os quais vieram a concretizar-se no atual projeto de lei 4330/04, o qual a principio possui de fato previsões benéficas ao trabalhador, mas que não pode ser aplicado de maneira plena justamente por violar disposições doutrinárias e até mesmo constitucionais, uma vez que analisa as terceirizações apenas sob o viés empresarial, sem levar em consideração os mencionados direitos trabalhistas observados, sobretudo demonstrando pela impossibilidade da terceirização de atividades-fim o que acarretaria inúmeros prejuízos ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº. 4.330, de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: Acesso em: 10/10/2015

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Sumula 331 de 1993. Disponível em< https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331> Acesso em 10/10/2015

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa, São Paulo: Atlas 2010

LEITE, Gisele, A terceirização no Brasil. **Revista Jus Navigandi** 2015, Disponível em <
https://jus.com.br/artigos/38364/a-terceirizacao-no-brasil#_ftn3> Acesso em 04/11/2015

MACIEL, Leonardo. Aspectos históricos da terceirização no Direito do Trabalho, 2015, **Revista Jus Navigandi**, Disponível em <
<https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho>>
Acesso em 04/11/2015.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2006.

PASSOS, Nagila. **PL 4330: Câmara aprova terceirização da atividade-fim e estende regras para empresas públicas**, 2015 Disponível em <
<https://cartamaior.com.br/?/Editoria/Politica/PL-4330-Camara-aprova-terceirizacao-da-atividade-fim-e-estende-regras-para-empresas-publicas/4/33328>>, acesso em: 09/09/15

PEIXOTO, Gabriella. **Críticas ao Projeto de Lei 4330/04**. Disponível em <
<https://jus.com.br/artigos/32896/criticas-ao-projeto-de-lei-4330-04>>, acesso em: 08/08/15

VIDAL, Aline Bilheiro. **Os riscos do Projeto de Lei Nº 4330/2004. Terceirização**, Jus Navigandi 64, 2014.

PAIVA, Marise Magno. Terceirização: a necessária flexibilização das normas trabalhistas e o intransponível resguardo aos princípios de proteção do trabalhador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, [ano 20, n. 4441, 29 ago. 2015](#). Disponível em: . Acesso em: 5 nov. 2015

PINTO, Maria Cecília Alves Terceirização de serviços - responsabilidade do tomador. **Revista Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.39, n.69, p.123-146, jan./jun.2004

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso de Direito do Trabalho**, 4ª ed., São Luís: Hélio B Santos, 2010.

SEGALA, Michele Machado. [Terceirização nas relações de trabalho: avanço ou retrocesso?](#) . **Revista Jus Navigandi**, Teresina, [ano 20, n. 4441, 29 ago. 2015](#). Disponível em: . Acesso em: 5 nov. 2015.

SILVA, Rodrigo Hinz da. Contrato de empreitada: estudo da origem da terceirização nos processos trabalhistas em Pelotas/RS (1941-1945). **MÉTIS: história & cultura** – SILVA, . v. 12, n. 23, jan./jun. 2013