

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA ESFERA PRIVADA:
sob enfoque do Projeto de Lei nº 4.330/2004**

*Jhessica Chaves Vieira¹
Einstein Almeida Ferreira Paniago²*

RESUMO: A terceirização de serviços consiste em uma técnica moderna em repassar a atividade meio de uma empresa para um terceiro executá-la. Insta salientar que esta forma de terceirizar é muito utilizada no mercado de trabalho. Desta forma, o objetivo deste artigo é analisar os aspectos positivos e negativos que norteiam em face da terceirização, haja vista que, apesar de ser extremamente adotada, possui muitas controvérsias e ainda não dispõe de uma regulamentação. Isto posto, foi adotado neste artigo o método de revisão bibliográfica e pesquisa documental, bem como revisão do Projeto de Lei nº 4.330/2004, que tem por objeto introduzir uma segurança jurídica e tal como sanar as falhas até então existentes. Devido à tamanha complexidade deste segmento, a problemática do presente trabalho aborda se o referido PL nº 4330/2004 seria um instrumento adequado e suficiente para instituir tudo que a terceirização necessita ou se este seria um retrocesso aos direitos dos trabalhadores. Mediante isso, pode-se considerar que a terceirização é um mecanismo estrutural do mercado de trabalho moderno, onde há certos malefícios que devem ser combatidos para se tornar um instrumento aprimorado para atual realidade e, assim, proporcionar equilíbrio e benefícios para ambas as partes envolvidas.

Palavras-chaves: Terceirização. Segurança jurídica. Projeto de Lei nº 4330/2004.

ABSTRACT: *Outsourcing services consists of a modern technique pass through the activity of a company to a third run it. Urges point out that this form of outsourcing is widely used in the labor market. Thus the purpose of this article is to analyze the positive and negative aspects guiding in the face of outsourcing, given that despite being extremely has adopted many controversies and still has a regulation. This position was adopted in this article the review method bibliographical and documentary research and review of the No Bill: 4330/2004, whose purpose is to introduce a legal certainty and as remedy faults then existing. Because of such complexity of this segment the issue of this paper discusses whether that PL no. 4330/2004 would be an appropriate and sufficient instrument to achieve all that outsourcing needs or if you would be a setback to the rights of workers. Through it can be considered that outsourcing is a structural mechanism of the modern labor market, where there are certain evils that must be fought to become an instrument enhanced to current reality and thus provide balance and benefits for both parties involved.*

Keywords: *Outsourcing. Legal certainty. Project No law number 4330/2004.*

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Alfredo Nasser. jhessica_chaves@hotmail.com.

² Doutorando em Direito pela Uniceub, Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela PUC Goiás, Especialista em Direito Público pela PUC Minas e em Gestão Empresarial Estratégica pela USP. einstein@unifan.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A terceirização de serviços é um segmento que, ao decorrer dos anos, vem sendo introduzido no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país. Pode-se dizer que a grande vantagem da terceirização é a forma com que a empresa pode se dedicar mais com sua atividade fim. Tudo isso se dá porque a atividade meio da empresa foi repassada para terceiros executá-las.

O propósito fundamental deste artigo é estudar a terceirização com enfoque nos aspectos positivos e negativos que vigoram sobre esse tipo de segmento, abrangendo determinados setores que se utilizam dessa prática de serviços como: alimentação, limpeza, segurança, conservação patrimonial entre outros.

O recorte temático adotado encontra-se no Projeto de Lei nº 4.330/04, de modo a retratar os questionamentos acerca do mesmo e bem como tratar a problemática do presente trabalho, que visa abordar se o referido PL nº 4330/2004 seria um instrumento adequado e suficiente para instituir tudo que a terceirização necessita no que tange os aspectos ligados aos questionamentos dos empregados ou se este seria um retrocesso aos direitos dos trabalhadores. E, ainda, analisar os elementos essenciais que devem ser levados em consideração sobre a terceirização de serviços, para se atingir o fim que uma regulamentação específica se destina e, então, tentar satisfazer a necessidade da sociedade.

Adota-se no presente trabalho o método dedutivo, no qual parte da regra geral, ou seja, a terceirização de serviços na esfera privada como um todo, para então passar a compreender os casos específicos, abrangendo os tipos e a forma com o qual a mesma atua nos dias atuais e, assim, chegar-se a conclusão final.

O método supracitado utilizado visa explicitar o conteúdo extraído de revisão bibliográfica e pesquisa documental, em fontes tais como o Projeto de Lei nº 4.330/2004, com perspectiva exploratória e com o fito de evidenciar os riscos e benefícios que esse novo ordenamento visa propor, tanto sob a ótica dos trabalhadores, que assumem o medo de haver precarização em seus direitos; quanto das empresas, que defendem ser uma forma de diminuir a informalidade deste processo.

Conforme contexto abordado acima, pode-se asseverar que a terceirização é um mecanismo estrutural agregado de forma ampla no mercado de trabalho, onde há certos malefícios que devem ser combatidos para ser tornar um instrumento aprimorado para atual realidade e, assim, proporcionar equilíbrio e benefícios para ambas as partes

envolvidas, visto que sua repressão não seria um meio viável. Considera-se então que o PL abordado não consegue ser ainda um fator determinante para regular a relação da terceirização no que tange aos aspectos ligados aos questionamentos dos trabalhadores, mas cabe ressaltar que um importante passo foi dado a fim de formalizar todos os aspectos até então pendentes. Entretanto, ainda será um instrumento que deverá passar por certas adequações para se chegar ao fim destinado.

2 TERCEIRIZAÇÃO

A finalidade da terceirização pressupõe em transferir a atividade meio da empresa para um terceiro executá-la. Este impasse “consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa [...]”. Ademais, o seu objetivo principal é a diminuição dos desperdícios, focalização dos negócios, menor custo, aumento da qualidade, entre outros. Há de se mencionar também que este tipo de contratação pode acarretar desvantagens, sendo: risco de contratação de empresa não qualificada, falta de parâmetro de custos internos, entre outros, aspectos estes que devem ser muito bem observados para não acarretar problemas futuros para ambas as partes. (MARTINS, 2014, p. 207).

Segundo Pastore (2015, p. 92), este segmento é uma realidade vivida pela sociedade nos dias atuais, onde se pode afirmar que poucas empresas conseguem atuar como um todo no seu campo profissional, sem que cogite a possibilidade de terceirizar, haja vista a perspectiva de atingir uma produção moderna.

Em uma visão geral, pode-se destacar que contratantes e contratadas passaram a compor as mesmas cadeias globais de valor e passaram ainda a trabalhar de forma incorporada, consistindo assim no modelo da terceirização. Os serviços terceirizados estão sendo cada vez mais buscados, por haver uma necessidade das empresas buscarem alternativas de diminuir os custos e, conseqüentemente, melhorar a qualidade do produto ou serviço prestado. (PASTORE, 2015, p. 14).

Para Barros (2011, p. 357), esta forma de terceirizar supramencionada enquadra-se em uma especialização maleável, ou seja, contratam empresas com destacado ponto de especialização em determinado tipo de produção, possuindo assim eficiência para atender às necessidades da empresa e dos clientes.

2.1 Introdução no mercado de trabalho

A terceirização de serviço é um fenômeno que vem trazendo uma perceptibilidade estrutural e uma abrangência em sua dimensão, passando a incorporar no nosso ordenamento jurídico de forma ampla e atingindo vários setores da economia. Este ordenamento atua de forma bem expressiva no nosso país, tendo em vista que emprega, remunera e arrecada de modo bastante significativa. (PASTORE, 2015, p. 19).

Alguns estudos passaram adotar uma visão mais ampla sobre os aspectos que norteiam a grande demanda da terceirização, onde “além da contratação das tradicionais atividades de apoio, nota-se em todo mundo uma nítida evolução em direção à terceirização de atividades mais próximas da produção”. Abre-se, dessa forma, uma porta de serviços específicos, para se atuar em determinados pontos da empresa e, conseqüentemente, este avanço gerará uma elevação na qualificação daqueles interessados e mais empregabilidade. (PASTORE, 2015, p. 15).

2.2 Natureza jurídica da terceirização

Cabe destacar que a terceirização começou a ganhar força por meio da Súmula do TST nº 256, que dispõe sobre trabalhos temporários e serviços de vigilância, tratando assim de forma bem limitada nos casos específicos, não conseguindo abarcar todos os instrumentos que a terceirização pretendia incorporar no mercado de trabalho.

Com o passar do tempo, a terceirização passou a vigorar em diversos setores, trazendo consigo uma vasta dimensão e causou ainda grande impacto na economia. Diante da tamanha expansão dos fatos sociais ligados às práticas da terceirização, a ordem jurídica se viu obrigada a realizar esforços hermenêuticos e se adequar para atender às demandas que passaram a surgir nos tribunais para assim obter maior compreensão. Haja vista que, para Delgado (2012, p. 437), “[...] faltam, principalmente ao ramo jus trabalhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização as direções essenciais [...]”.

A Súmula do TST nº 331 acabou abrangendo o campo de atuação da terceirização do mesmo modo que passou a adotar sobre as responsabilidades das partes envolvidas. Entretanto, não conseguiu incorporar tudo que tange este novo segmento,

sendo omissa em vários aspectos, tendo ainda, a necessidade de estabelecer garantias para o empregado.

Partindo dos pressupostos acima citados, pode-se se dizer que atualmente as leis trabalhistas não conseguem regular de forma adequada a atuação da terceirização, trazendo consigo insegurança nas formas de proteção do trabalho. Um dos pontos mais relevantes em relação à normatização deste fenômeno é que no Brasil não existe lei que regulamente esta prestação de serviço terceirizado, gerando dessa forma um desequilíbrio na relação das partes envolvidas e bem como traz consigo uma insegurança jurídica. (PASTORE, 2015, p. 50-51).

Em observância aos pontos debatidos acima, foi elaborado pelo deputado Sandro Mabel um Projeto de Lei nº 4.330/2004, aprovado na Câmara dos Deputados e, hoje em dia, encontra-se no Senado Federal, no qual está passando por alterações, de modo a ser nominado Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 30/2015. Insta salientar que atualmente tramita associado com os Projetos de Lei do Senado nº 87/2010 e nº 447/2011 que, conjuntamente, visam garantir proteções dos trabalhadores bem como visam promover a segurança jurídica para quem contrata seus serviços, haja vista que nem a CLT e nem a Súmula do TST nº 331 conseguiram proporcionar tal estabilidade. (PASTORE, 2015, p. 92).

2.3 Serviços mais terceirizados e atividades meio e fim

A terceirização enquadra em uma forma de flexibilidade das modalidades de emprego, originada pela necessidade das empresas adotarem métodos mais modernos, para se atingir um meio mais produtivo e econômico. Porquanto, há de se tomar devidos cuidados com essa prática, pois ela requer planejamento para num futuro próximo não acarretar problemas para ambas as partes envolvidas. (BARROS, 2011, p. 357-358).

A responsabilidade civil é ampla, atingindo até o tomador de serviços, e caso haja algum dano, terá que repará-lo, haja vista que todo ato lesivo ao patrimônio e à moral gera o dever de indenizar. Ressalta-se que tal medida de responsabilidade visa, para Barros (2011, p. 360), “[...] assegurar uma proteção jurídica pessoa, em particular aos trabalhadores e às vítimas de acidentes, contra a insegurança material e todo dano deve ter um responsável”.

No que tange à amplitude das atividades a serem terceirizadas, no nosso ordenamento adota-se que somente atividade meio deve ser terceirizada. Nos dias

atuais, há inúmeras empresas que terceirizam tanto a atividade meio quanto a atividade fim, por ter se tornado uma prática corriqueira, excedendo dessa forma as modalidades permitidas. No entanto, há algumas controvérsias sobre a abrangência da atividade meio da empresa, haja vista que muitas delas coincidem com as atividades fim que, por sua vez, são extremamente especializadas, porém não trazem com clareza as suas reais diferenças, havendo dessa forma uma mistura nas atividades terceirizadas. (NASCIMENTO, 2011, p. 637).

Os serviços que mais têm adotado as modalidades de terceirização são: alimentação; segurança; conservação patrimonial e limpeza; engenharia; arquitetura; manutenção predial e especializada; manutenção de máquinas e equipamentos; oficina mecânica para veículos; transporte de funcionários; frota de veículos; mensageiros; distribuição interna de correspondência; ordem jurídica; assistência médica; digitação; processamento de dados; distribuição e muitos outros que não foram mencionados neste contexto, mas fazem parte da atual realidade do mercado de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 637).

2.4 Tipos de terceirização

A terceirização é uma técnica utilizada em vários setores da economia, tendo sua amplitude em diversos tipos de contratos para melhor se adequar à necessidade de cada ramo empresarial que determinadas empresas atuam. Desta forma, as principais modalidades de contrato envolvendo a terceirização são: prestação de serviço, cessão de mão de obra, franquia, representação comercial, desverticalização, compra de serviço, etc. (OLIVEIRA, 2009, p. 21).

A prestação de serviço é um contrato no qual uma empresa disponibiliza mão de obra para outra, ou seja, um prestador de serviço se submete a desempenhar a atividade em troca de pagamento e, por sua vez, o tomador se obriga a pagar o que foi acertado, mediante a concretização da atividade. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2014, p. 277-278).

A cessão de mão de obra é definida na Lei nº 8.212, Art. 31, § 3º, em que aduz em seu dispositivo que este tipo de contrato tem por finalidade colocar à disposição da empresa contratante e em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realize serviços contínuos que possam estar relacionados ou não com a atividade fim da empresa. Mediante isso, cessão de mão de obra possui uma relação direta com a

terceirização, onde tem seu marco inicial na contratação de serviço, de modo que a contratada condicione e mantenha, integralmente, funcionários à disposição e executando serviços de forma contínua, podendo estar relacionados ou não com a atividade fim. (LAVEZO, 2014).

A franquia consiste em um contrato onde uma empresa concede para um terceiro o direito de uso de sua marca por um tempo determinado e tem por objetivo comercializar um serviço ou produto, tendo que obedecer a certos requisitos para sua concretização. (DINIZ, 2013, p. 276).

A representação comercial tem por base a contratação de uma pessoa que se tornará representante de forma autônoma, sem configurar vínculo empregatício com o representado, e sua principal função é mediar na realização de negócios, qual seja agenciando propostas ou pedidos e por fim repassá-los ao representado, podendo ou não nestes atos executar os negócios, há depender do que estiver convencionado no contrato. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2014, p. 689).

A desverticalização é uma forma de repassar uma atribuição para o fornecedor externo, capacitado e especializado, que atua em seu próprio estabelecimento manufaturando partes e componentes especificados pelo tomador. Isso acontece constantemente quando algum trabalho não é mais concretizado internamente, desta forma acaba sendo passado para este fornecedor produzi-lo. (OLIVEIRA, 2009, p. 21).

Compra de serviços ocorre quando as empresas estão com suas possibilidades de produção acumuladas e, no entanto, precisa demandar para expandir suas atividades. Mediante tal situação procuram pessoas capacitadas, com especializações técnicas, para assim complementar a capacidade produtiva que a empresa almeja. (OLIVEIRA, 2009, p. 21).

2.5 Quarteirização

Quarteirização consiste em um meio pelo qual o fornecedor de atividades terceirizadas atribui a outra empresa os seus serviços já terceirizados. Neste contexto, para se obter um fim satisfatório, ou seja, com eficiência e qualidade, é preciso ter um bom planejamento do mesmo modo que uma implementação pertinente ao caso concreto. (OLIVEIRA, 2009, p. 34)

Na visão de Oliveira (2009), esta é uma forma subsequente de utilizar terceiros para efetuar serviços que já são terceirizados. Nesse passo, segue os mesmos parâmetros

da terceirização, em que na ocasião visa um processo evolutivo, que permite criação de novos ramos empresariais, sob a perspectiva de sanar dois problemas até então enfrentados pela terceirização: o meio burocrático, que exige das empresas uma estrutura compatível para os níveis desses contratos; e, o meio técnico.

Essa técnica de quarteirizar é uma forma simplificada que pode ser gerenciada por empresas mais especificadas, sendo bastante utilizada quando a terceirização já é uma forma bem clara e madura nessa relação, para nestes termos pular para a próxima etapa, qual seja, quarteirização. Sob uma perspectiva moderna, Oliveira (2009, p. 33) enfatiza sobre este seguimento: “[...] empresas, abertas, flexíveis, estratégicas e voltadas para o futuro, vão utilizar para gerir projetos de terceirização [...]”, ocasionando para o tomador de serviço recursos e tempo para concentrar-se unicamente no melhoramento do seu produto.

2.6 Representação sindical

Para Delgado (2012, p. 479), a representação sindical tem por alicerce o preceito aduzido na Constituição Federal, de maneira que este sustenta o direito dos trabalhadores de obter uma representação de categoria profissional por meio de uma organização sindical, devendo ser situada em determinada base territorial, não podendo ser abaixo da área de um Município.

Nos casos dos empregados terceirizados, estes serão representados pelo sindicato da categoria da empresa prestadora de serviços, o que não obsta ficar a cargo também da tomadora de serviço caso a atividade terceirizada condiz igualmente com a mesma esfera econômica.

O Art. 15 do referido Projeto de Lei refere-se ao recolhimento da contribuição sindical previsto na CLT, em que tange a terceirização, deverá ser feito ao sindicato representante da categoria profissional equivalente à atividade praticada pelo trabalhador na empresa contratante. Não obstante, versa ainda sobre a proibição de efetuar desconto duas vezes no ano do recolhimento que corresponde à importância da remuneração de um dia de trabalho, nos termos do Art. 582, da CLT.

Em uma visão geral, argumenta-se sobre outro ponto acerca da contribuição sindical compulsória, no qual deverá ser efetivada a entidade representante da categoria profissional equivalente à atividade terceirizada, contribuindo dessa forma com o

aumento do poder de negociação e com a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

3 VISÃO GERAL DO PL N° 4.330/04 ATUALMENTE DENOMINADO PLC N° 30/15

O Projeto de Lei n° 4.330/04 teve sua numeração alterada pelo Senado Federal, passando a ser adotado por Projeto de Lei da Câmara n° 30/2015 e tramita conjuntamente com os Projetos de Lei do Senado n° 87/2010 e n° 447/2011. Sob uma visão geral, há de se ressaltar que tem por objetivo formalizar as relações já existentes no mercado de trabalho, no que tange a serviços terceirizados, abarcando ainda em seu contexto a amplitude da atividade a ser terceirizada, bem como a responsabilidade que incide sobre o tomador de serviço e o empregador.

Em busca de uma terceirização mais segura, a PL n° 4.330/04, assim antigamente denominada, traz inúmeras exigências para se atingir tal finalidade, acreditando ser este o primeiro passo de muitos que deverão surgir como forma de aprimorar mais e mais o segmento da terceirização. Ressalta-se que os estímulos para fortalecer essa relação de trabalho devem vir cominados com as medidas punitivas, não sendo dessa forma um maior que o outro, a fim de se obter uma relação mais segura, respeitosa e protetora para os trabalhadores. Assim, torna-se o mercado mais propício para as formas de terceirizar, já que este é um segmento fixo adotado por diversas empresas e, por sua vez, seria inviável cogitar sua proibição. (PASTORE, 2015, p. 72).

De acordo com Pastore (2015, p. 92), “A terceirização é realidade. As empresas modernas fazem parte de cadeias produtivas nas quais predomina grande divisão do trabalho que otimiza tempo e especialização. Assim é no mundo inteiro”. Seguindo essa linha de pensamento, a terceirização é uma forma de serviço idealizada por muitos, só que com condição proeminente vantajosa, já que está incorporada, conquanto necessita de alguns ajustes para se tornar uma forma eficaz e justa.

Há muitos debates afirmando que o PL n° 4.330/2004 – n° 30/2015 – é insuficiente para instituir tudo que a terceirização necessita. Entretanto, pode-se afirmar que o mesmo visa introduzir formas mais claras, o que o tornará um instrumento importante para supervisionar essa relação e bem como será um meio pelo qual a justiça poderá agir de modo mais eficaz, respaldado assim por uma regulamentação específica.

Neste diapasão, o mesmo está sendo bem discutido no Senado e ainda passando por alguns aprimoramentos para então passar a entender todas as necessidades. Desse modo, Pastore (2015, p. 105) enfatiza: “Espero ver no futuro uma regulamentação sensata nesse campo. Afinal, a terceirização está aí. É parte da realidade. A prioridade é proteger os desprotegidos. Essa é a função da lei e das instituições do trabalho”.

3.1 Abrangências da atividade a ser terceirizada

No que tange à amplitude da atividade a ser terceirizada, o PL nº 4.330/2004 – nº 30/2015 – intensifica sua expansão, passando a englobar tanto a atividade meio quanto a atividade fim, tudo isso com o intuito de regularizar práticas já existentes e corriqueiras no mercado de trabalho. Há posicionamentos indagados acerca dessa amplitude, em que muitos defendem ser um retrocesso, que poderá acarretar na terceirização de toda a atividade e que ainda tal situação seria capaz de gerar desemprego. Porém, há algumas ponderações e esclarecimentos a serem feitos no que se refere a essa destinação. (PASTORE, 2015, p. 106).

Primeiramente, cabe salientar que nem todas as atividades da empresa serão terceirizadas, haja vista não ser muito propício e benéfico para as mesmas. Já no questionamento da atividade fim, essa amplitude da terceirização parte do pressuposto que as empresas terceirizadas poderão executar serviços específicos que serão mais bem desempenhados por estas, não obstante, as questões que versam sobre o desemprego não condizem com a real finalidade de terceirizar, pois se enfatiza que a mesma acarreta no crescimento do mercado de trabalho e não no seu retraimento. (PASTORE, 2015, p. 107).

O Art. 4º do Projeto acima discutido aduz em seu dispositivo termos que enfatizam a segurança para o trabalhador, tentando fazer com que essa relação seja mais clara para não gerar questionamentos. Mediante isso, é exposto de forma expressa a vedação do exercício da atividade na tomadora de serviço diferente da qual foi contratado inicialmente para desenvolver. Ademais, relata ainda que as atividades contratadas sejam inerentes, complementares ou acessórias à atividade economicamente exercida da contratante. (SEVERO, 2014, p. 8).

3.2 Tipos de responsabilidade adotados pelo PL nº 4.330/2004 – nº 30/2015

A responsabilidade deve advir tanto da contratante como da contratada, de modo que ambas têm o dever de tutelar os direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados. Neste aspecto, criou-se a responsabilidade subsidiária por meio da Súmula TST nº 331, que pretende ser adotada também pela PL nº 4.330/2004. Em síntese, esta responsabilidade subsidiária se resume na prática do empregado acionar na justiça a contratada e, caso esta não possa arcar com suas obrigações, atenta-se então para a contratante. Nessa ocasião, terá que assumir os encargos trabalhistas, onde o primeiro mencionado não conseguiu suportar suas obrigações. (PASTORE, 2015, p. 89).

A responsabilidade solidária consiste, por sua vez, no acionamento da contratante, passando a ser de sua competência de forma inicial. Isso ocorrerá em momentos que a mesma não fiscalizar a efetivação das obrigações trabalhistas e previdenciárias, conforme dispõe o Art. 10º do referido Projeto, discutido nos termos deste trabalho. Há de se ressaltar que tudo isso ocorre com o intuito de elevar a segurança jurídica de ambos envolvidos nessa relação. (PASTORE, 2015, p. 90).

O Art. 14 da PL mencionada estabelece que os contratos de prestação de serviços devam vir com cláusulas especificadas, abordando no seu contexto prazos para o cumprimento, especificação do serviço a ser prestado e, ainda, a obrigatoriedade da apresentação dos documentos que comprovem o cumprimento das obrigações trabalhistas. (SEVERO, 2014, p. 9).

3.3 Riscos e benefícios do novo ordenamento em face do empregado

As proteções contidas no Projeto de Lei nº 4.330/2004 – nº 30/2015 – abarcam certos cuidados em face do empregador. Nesse diapasão, os artigos a seguir adotam as peculiaridades. No Art. 7º, trata-se da intenção de instituir condições seguras à saúde do trabalhador por meio do qual incide a responsabilidade da contratante, que por sua vez não limita o local da execução do serviço, ou seja, pode ser tanto nas dependências da empresa quanto fora, em locais designadas por ela. O Art. 8º prevê ainda que a contratante exija certificado de capacitação bem como comprovação de treinamento do trabalhador, para ficar demonstrado de modo cabal que o empregado está apto e capacitado para exercer as funções para qual foi contratado, visando dessa forma não acarretar problemas futuros. (SEVERO, 2014, p. 10).

O referido projeto visa, ainda, preencher as brechas que a falta de regulamentação específica faz, porém, mesmo visando trazer segurança jurídica para essa relação, não consegue atender todas as necessidades para chegar ao fim destinado. Ele traz algumas vantagens para o empregado como descrito acima e cabe aqui enfatizar algumas: condições seguras à saúde, treinamento de capacitação, não desvirtuar função para qual foi contratado, entre outras. Mas, por outro lado, traz mais ainda para as empresas que adotam a forma de terceirizar, onde essas acreditam que acarretará no crescimento econômico, propiciando assim um maior progresso do país e ainda criação de novos empregos. Entretanto, também ficam presentes características que tornam essa relação das partes envolvidas uma pouco injusta, beneficiando mais o lado financeiro das empresas. (SEGALA, 2015).

Os direitos trabalhistas são o ponto mais questionado no que diz respeito aos termos adotados no projeto de lei, sendo este um dos maiores medos dos trabalhadores no qual assumem haver indícios de ocorrer prevaricação em seus direitos. Todavia, estes serão preservados, no entanto, os empregados estarão ligados à empresa terceirizada prestadora de serviço. (SANTORO, 2015).

O Projeto aborda ainda que a contratada deve ter objeto único e especialização, visando acabar dessa forma com os contratos fraudulentos, sem nenhuma perspectiva de profissionalismo, haja vista que muitos atuavam sem nenhum tipo de especialização. Outro ponto altamente relevante é o dever da empresa contratante fiscalizar a empresa contratada no que se refere a obrigações trabalhistas e previdenciárias, pois, caso ocorra inadimplência, poderá reter os pagamentos da contratada com o fim de impedir que a mesma deixe de pactuar com seus deveres. (PASTORE, 2015, p. 92).

Cabe enfatizar que as ponderações feitas acima sobre o PL nº 4330/2004 foram baseadas na sua criação inicial e que atualmente podem ocorrer futuras alterações por estar em tramitação no Senado Federal.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito fundamental deste trabalho foi expor pontos relevantes que versam sobre a terceirização de serviço na esfera privada, por meio da exploração de levantamentos bibliográficos e revisão do Projeto de Lei nº 4.330/2004 atualmente denominado no Senado como nº 30/2015. Cabe ressaltar que o referido instituto está

passando por uma série de alterações antes de ser aprovado, visando dessa forma se adequar à atual realidade vivida pelo mercado de trabalho, com a atuação da terceirização, que se tornou um importante instrumento, haja vista que esta forma traz inúmeras vantagens para as empresas.

A terceirização vem assumindo um papel fundamental para o estado econômico das empresas, pois consiste em um processo de redução de perdas e custos; moderniza a produtividade; amplia a especialização; simplifica a estrutura empresarial; eleva a competitividade; e, por conseqüência, promove novas formas de trabalhar, sendo estas as principais características da forma benéfica de terceirizar. Até então só foram retratadas vantagens para as empresas que adotam este segmento.

Os trabalhadores contratados por empresas terceirizadas assumem não ser muitos contentes com as condições de trabalho que lhe são propostas e ainda fazem comparações com empregados que são contratados diretamente pela empresa, afirmando que estes possuem mais benefícios, melhores salários, perspectiva de crescimento profissional, entre outros pontos, sendo estes os principais questionamentos pelo lado dos empregados.

Diante desses dois posicionamentos esposados acima, pode-se notar que a terceirização possui dois lados totalmente divergentes. Com base nisso, foi criado um Projeto de Lei nº 4.330/2004 – nº 30/2015 – que tem por finalidade formalizar essa relação e proporcionar ao nosso ordenamento jurídico um meio de regularizar as formas de terceirizar. Todavia, o que era para ser uma solução acabou se tornando um alvo de questionamentos e críticas. Porém, cabe aqui destacar que o primeiro passo foi dado, tendo em vista que o PL possui também pontos bastante relevantes que não de ser ressaltados.

Considerando as narrativas feitas acima, entende-se que a terceirização é modalidade moderna de trabalhar, que está agregada no mercado de trabalho. Nesse passo, muitos trabalhadores já vivem essa realidade, que está ligada aos fatos sociais vividos por uma sociedade moderna. Assim, a terceirização é uma ferramenta estrutural, todavia, há certos malefícios que devem ser combatidos para ser tornar um instrumento perfeito. Com isso, deve-se buscar um equilíbrio para se tornar um meio benéfico para ambas as partes envolvidas, posto que seria inviável cogitar sua proibição.

As assertivas supracitadas esclarecem pontos relevantes acerca do tema, no qual insta salientar que a terceirização é um fator determinante para o estado financeiro e econômico das empresas. Entretanto, ainda é um constante desafio para o Direito no que

se refere aos trabalhadores que, por seu lado, até os dias atuais, não possui uma regulamentação específica para normatizar essa relação, que já está incorporada, de maneira a trazer a tão esperada segurança jurídica.

Neste sentido, o referido PL estudado não consegue ser ainda um instrumento adequado para instituir tudo que a terceirização necessita no que se refere aos aspectos ligados aos questionamentos dos empregados. No que tange à assertiva mencionada do retrocesso dos trabalhadores, não prospera em sua totalidade, uma vez que o Projeto de Lei traz certos pontos que visam proteger esses direitos, como foi discorrido no decorrer deste trabalho. Considera-se então que um importante passo foi dado com o intuito de formalizar essa relação, que já está enraizada na nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Lições de direito empresarial**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GAGLIANO, Pablo Stoze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**, v. 4: tomo II: Contratos em espécie. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

LAVEZO, Marcelo. **O conceito de cessão de mão-de-obra e a necessidade de retenção da contribuição previdenciária**. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/30522/o-conceito-de-cessao-de-mao-de-obra-e-a-necessidade-de-retencao-da-contribuicao-previdenciaria>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, A. L. A. **Terceirização e Satisfação como Trabalho**. 81 f. Dissertação mestrado apresentada à EBAPE – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Fundação Getúlio Vargas – FGV – RJ, 2009, Rio de Janeiro. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 abr. 2016.

PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. **Terceirização: necessidade para a economia, desafio para o direito**. São Paulo: LTr, 2015.

SANTORO, Bernardo. **Em defesa da terceirização**. 2015. Disponível em:
<<http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2071>>. Acesso em: 26 abr. 2016.

SEGALA, Michele Machado. **Regulamentação da terceirização nas relações de trabalho: avanço ou retrocesso?** 2015. Disponível em:
<<https://jus.com.br/artigos/41157/regulamentacao-da-terceirizacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 26 abr. 2016.

SEVERO, Chtistie Barboza. **Terceirização: consequências da aprovação do projeto de lei 4330/2004 no direito trabalhista**. 2014. Disponível em:
<<http://www.univates.br/revistas/index.php/cadped/article/view/915/904> >. Acesso em: 25 abr. 2016.