

Centro Universitário do Distrito Federal – UDF
Coordenação do Curso de Direito

Lucas Diogo Guedes de Souza

**TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
SUAS INFLUÊNCIAS FÁTICO-JURÍDICAS, SOB UMA PERSPECTIVA
HUMANISTA**

Brasília
2013

LUCAS DIOGO GUEDES DE SOUZA

**TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
SUAS INFLUÊNCIAS FÁTICO-JURÍDICAS, SOB UMA PERSPECTIVA
HUMANISTA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Aelson Rocha Saraiva

**Brasília
2013**

Reprodução parcial permitida desde que citada a fonte.

Souza, Lucas Diogo Guedes de.

Terceirização no mercado de trabalho: suas influências fático-jurídicas, sob uma perspectiva humanista / Lucas Diogo Guedes de Souza. – Brasília, 2013.

78 f.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Orientador: Aelson Rocha Saraiva

1. Direito do Trabalho; Terceirização; Mercado de Trabalho; Influências. I. Terceirização no mercado de trabalho: Suas influências fático-jurídicas, sob uma perspectiva humanista.

CDU: 658.012.65

Lucas Diogo Guedes de Souza

**TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
SUAS INFLUÊNCIAS FÁTICO-JURÍDICAS, SOB UMA PERSPECTIVA
HUMANISTA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Aelson Rocha Saraiva

Brasília, _____ de _____ de 2013.

Banca Examinadora

Nome do Examinador

Titulação

Instituição a qual é filiado

Nome do Examinador

Titulação

Instituição a qual é filiado

Nome do Examinador

Titulação

Instituição a qual é filiado

Nota: _____

Dedico à minha família, principalmente minha mãe, aos amigos pelo apoio na realização deste trabalho, aos meus heróis e aos trabalhadores que diariamente movimentam minha nação rumo ao futuro.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a minha mãe, pelo seu esforço hercúleo em me criar apesar de todas as dificuldades e me proporcionar subsídios para mais uma conquista; ao meu orientador, pelas correções; e aos bibliotecários pelo suporte em todas as pesquisas.

“Uma sociedade só é democrática quando ninguém for tão rico que possa comprar alguém; ninguém for tão pobre que tenha de se vender a alguém”.

Jean-Jacques Rousseau

RESUMO

O presente trabalho objetiva apresentar, sob uma perspectiva social e humanista, as influências sociais, econômicas e políticas geradas pelo fenômeno da terceirização no mercado de trabalho, a fim de computar os contornos e implicações negativas que tal fenômeno provoca em seus trabalhadores em relação aos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana, bem como aos principais princípios do direito do trabalho e, especialmente, da máxima *suum cuique tribuere* – dar a cada indivíduo o que lhe pertence. Objetiva equalizar os efeitos negativos desse formato de contratação, em consonância com os referidos princípios, para demonstrar a possibilidade de alcance da almejada paz social entre os cidadãos componentes de nossa sociedade brasileira, bem como, a garantia da humanização do trabalho a que se destina o caráter protetivo do Direito do Trabalho. A importância do trabalho está em estabelecer um panorama geral acerca das características, dos efeitos e dos reflexos da terceirização no que concerne aos pontos de vista dos empregados; e, mais, tendo em vista garantir a plena aplicabilidade dos princípios supracitados, contrabalancear os efeitos negativos dessa forma de contratação, oferecendo meios de implementar o princípio do *Suum Cuique Tribuere*, sob os auspícios da liberdade, igualdade e fraternidade.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana, igualdade, justiça social, terceirização, efeitos negativos.

ABSTRACT

Under a social and humanitarian point of view, it's the objective of the following to present the social, economics and politics influences, created by the outsourcing in the recent job market, to bring to your knowledge the negative influence, that the referring event causes in the workers, when related to the human dignity and equality constitutional principles. As a secondary intention, according to the preview referred principles, the following presentation tries to equalize the negative effects of this contracting process to show the possibility of reaching a desired social peace by the good Brazilian workers society, as well, the humanization assurance of the jobs, a job right warrant. The significance of this presentation is to show a distinct point of view about the characteristics, the effects and the reflex of the outsourcing, in the workers concern, as well, aiming to assure the full applicability of the principles referred before, to minimize the negative effects of this contracting process, offering ways of implement the *Suum Cuique Tribuere* principle – To give to each individual what belongs to themselves, under the liberty prognostic, equality and fraternity.

Key words: Human dignity, equality, social justice, outsourcing, negative effects.

TABELA

Tabela – Principais Projetos de Lei Sobre a Terceirização Trabalhista.....48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABREVIATURAS

Art.	Artigo
Nº	Número
p.	Página
T	Turma

SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DJU	Diário de Justiça da União
PL	Projeto de Lei
Res.	Resolução
R.R.	Recurso de Revista
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 HISTÓRICO EVOLUTIVO DO DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DE UMA VISÃO CRÍTICA DE SEUS ASPECTOS FORMADORES.....	15
2.1 O APARECIMENTO DA GRANDE INDÚSTRIA: O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA JUS LABORATIVA EM QUE PESE A QUESTÃO SOCIAL.....	15
2.2 A INDIGNIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADO E O APARECIMENTO DO PROLETARIADO.....	18
2.3 O INTERVENCIONISMO E A JUSTIÇA SOCIAL.....	23
3 ASPECTOS GERAIS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO	29
3.1. CARACTERES DA TERCEIRIZAÇÃO.....	30
3.2. ARCABOUÇO JURÍDICO PÁTRIO SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO	34
3.3 PROJETOS DE LEI	42
4 PERSPECTIVA DOS PRINCÍPIOS JURÍDICOS	45
4.1 SUUM CUIQUE TRIBUERE	45
4.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	46
4.3 PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR	47
5 CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	53
ANEXOS	56
PL-4302/1998.....	56
PL-4330/2004.....	58
PL-1621/2007.....	67
PL-6832/2010.....	72

1 INTRODUÇÃO

O sistema jurídico-trabalhista, como está constituído atualmente, baseado em fatos sociais, estriba-se nas figuras do empregado-empregador, na realidade social, capital e mão de obra, de forma que a terceirização enseja ruptura nesse sistema, destruindo o elemento da pessoalidade e anulando a estrutura do Direito do Trabalho prevista no Título I da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A terceirização é fenômeno presente em aproximadamente todos os países na contemporaneidade, sendo utilizada em dilatada escala pelo empresariado e pelo setor público, visando elevar a produtividade, restringir os custos da produção e facilitar a gerência de seu produto. Todavia, enseja escusas transformações nas relações entre os sujeitos empregador/empregado, precarizando as condições de trabalho e abreviando os efeitos dos direitos trabalhistas.

E essas transformações escusas, de certa forma, são decorrentes da distorção do sistema de responsabilidades dos empregadores e direitos dos empregados, fundada na premissa de que a “ganância é uma virtude” (*greed is good*), que poderão ser corrigidas através do estabelecimento, em cada setor do mercado de trabalho, das responsabilidades e dos direitos que equalizarão de modo justo a importância de cada um desses sujeitos sociais.

Em outras palavras, essa submissão dos trabalhadores é causada por um desvio do equilíbrio entre a aspiração ao lucro e o apreço ao ser humano segregado. Por outro lado, o equilíbrio poderia existir caso houvesse uma reestruturação do mecanismo de mercado que razoavelmente vise à redistribuição do produto social, cunhando uma nova ordem ética, social e política, em que não apenas as camadas dominantes tenham lugar.

Sendo assim, vê-se claramente a forma como o contexto social relaciona-se com o problema posto: A terceirização converte o trabalho humano em mero objeto, reprimindo o homem à opressão pelo próprio homem por meio da exclusão social dos agentes sociais a ela submetidos, pois induz à completa

sujeição da classe trabalhadora ao domínio econômico do capital distante das condições de fraternidade e igualdade historicamente propostas.

A partir dessa compreensão de como a realidade se apresenta e de como ela exerce influência sobre os sujeitos, a uns, sobrelevando-os, aprimorando-os e valorizando-os e, a outros, subjugando-os, precarizando-os e desvalorizando-os, surge a necessidade de levantar tal problemática a estudo.

Então, sob o ponto de vista da valorização da dignidade da pessoa humana, da proteção do trabalhador e da máxima “dar a cada um o que lhe pertence”, buscar-se-á manejar os fundamentos, princípios e normas do Direito do Trabalho, para permitir que se sustente a aptidão protetiva deste ramo da ciência jurídica, mesmo perante modernos e cada vez mais inventivos moldes de gerência dos recursos humanos disponíveis à produção econômica, posto que para o Sistema do Direito do Trabalho, investigar se na terceirização existem ações que tendam a fraude, ao impedimento ou desvirtuamento do bom emprego dos bents direitos trabalhistas é preocupação objetiva.

Formulando um quadro histórico-evolutivo da ciência jus trabalhista e da terceirização, sob um prisma crítico às facilidades de perpetrar fraudes e desrespeitar direitos heterônomos trabalhistas, com o intuito de expor a marginalização social, econômico e político e as consequências negativas advindas daquela forma de contratação de mão de obra, questiona-se:

Como é possível, enquanto sociedade democraticamente organizada, sob o ponto de vista de garantir a plena aplicabilidade dos princípios constitucionais minimizar, compensar ou extirpar os efeitos negativos advindos da terceirização?

Para eliminar ou reduzir o grau de marginalização social, econômica e política, bem como, as consequências negativas advindas da terceirização devem ser implementadas inovações jurídicas capazes de, sob os aspectos econômicos e sociais, proteger os trabalhadores terceirizados contra a desumanização do trabalho, concedendo direitos, fortalecendo a capacidade fiscalizatória dos órgãos competentes e enrijecendo as penalidades impostas aos empregadores infratores, além de sugerir novos fundamentos éticos, econômicos e políticos capazes de influenciar o assunto.

Especificamente objetiva-se a estabelecer um panorama geral acerca das características e dos reflexos da terceirização; bem como, relatar os efeitos sociais, políticos e econômicos dela advindos, no que concerne aos pontos de vista de empregador de um lado e empregado de outro; e, ainda, propor formas de contrabalancear os efeitos negativos desse formato de contratação, tendo em vista garantir a plena aplicabilidade dos princípios da proteção e da valorização da dignidade da pessoa humana, oferecendo meios de implementar o princípio do *Suum cuique tribuere* – Dar a cada indivíduo o que lhe pertence e, por consequência, implementar, ainda, a paz econômica entre os cidadãos, sob o enfoque de sustentar a aptidão protetiva do Direito do Trabalho.

Tratar-se-á dos aspectos histórico-formadores que atuaram no desenvolvimento do direito do trabalho clássico: noções introdutórias; a questão social; o nascimento da grande indústria e o desenvolvimento da ciência; o aparecimento do proletariado; o que significa a mão de obra para a nova indústria; a indignidade das condições de trabalho subordinado; o pensamento econômico; o intervencionismo; e, a justiça social. Demonstrando, então, o nascimento do direito do trabalho como decorrência da demanda social antecedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a avaliar ou resguardar a dignidade do ser humano tomado do trabalho nas indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, propiciaram nova expressão ao processo de desenvolvimento de bens.

Tratar-se-á das conjecturas teóricas que marcaram em definitivo os aspectos do trabalho industrial até meados do século XX, momento que novas e significativas transformações, atribuídas à crise estrutural do capitalismo começaram a ser sentidas, bem como com o advento das Grandes Guerras Mundiais.

Adiante, aventar-se-á acerca dos conceitos atinentes aos fenômenos da terceirização, seus aspectos teóricos, suas características essenciais, seus reflexos sobre o Direito do Trabalho e sobre os agentes econômicos envolvidos, bem como, as implicações sobre a evolução jurisprudencial pátria.

Dessa forma, e partindo do pressuposto de que cada grande ideia necessita de energia vital e finalidades precisas, com a presente pesquisa, serão

buscados aspectos inovadores no sentido de evitar que a propriedade degenera a força do capital em instrumento de poder e de exploração dos trabalhadores terceirizados, estabelecendo equilíbrio entre os interesses de cada um desses sujeitos, procurando realizar o princípio *Suum cuique tribuere* – Dar a cada indivíduo o que lhe pertence e, por consequência a paz econômica entre os cidadãos.

2 HISTÓRICO EVOLUTIVO DO DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DE UMA VISÃO CRÍTICA DE SEUS ASPECTOS FORMADORES

Para que seja clarificado o objeto de estudo do presente trabalho ao ponto de ser compreensível, se faz indispensável, antes de nada mais, distinguir os deslindes históricos e os fatos sociais afetos à força de trabalho que metamorfosearam a história do direito dos povos e das culturas, já que a história tem a transformação como caractere primordial em sua essência, de tal forma que compete ao ser humano e à sucessão temporal de seus atos o papel de agente executor transformador: “A *história é a memória da humanidade, mas não é suficiente recordar para ser historiador*” EHRARDE e PALMADE apud CHAUNU (1976: 23), aliás, “*nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições dos dias atuais*”. FERREIRA (1962: 1)

Em outras palavras, o Homem é o produtor de cultura, logo, compreender a dialética das conexões que o homem produziu entre o direito do passado, através de um longo e virtuoso trajeto, até a sociedade atual, possibilita ajustar o prisma para uma melhor visualização e entendimento do direito posto e do provável direito à ser posto – neste trabalho vislumbra-se o afeto à terceirização trabalhista.

2.1 O APARECIMENTO DA GRANDE INDÚSTRIA: O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA JUS LABORATIVA EM QUE PESE A QUESTÃO SOCIAL

Por sua vez, como cultura que é, modernamente, o direito do trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos. DELGADO (2012: 88)

No que se refere aos fatores econômicos tem-se o uso, por meio da relação empregatícia, da força de trabalho subordinada – comportando ao

empregador desfrutar das capacidades humanas; da criação da *grande indústria* – modelo de organização do processo produtivo, profundamente especializado e mecanizado através de rotinas para a produção em massa; e, em sentido amplo, da concentração empresarial ou de capital.

Todavia, em relação aos fatores sociais que pressagiaram as circunstâncias para a gênese da ciência jus laborativa, são eles: a concentração dos trabalhadores em torno das grandes cidades industriais, aglomerando grandes massas; e a identidade profissional entre os trabalhadores, possibilitando a ação coletiva buscando interesses comuns, por exemplo.

E, no que se refere aos fatores políticos que atuaram no nascimento do direito do trabalho temos as ações no plano da sociedade civil e do Estado, afim de fixar preceitos ao sistema produtivo.

Nessa toada, para o pleno vislumbre do que se pretendeu explanar, cite-se, panoramicamente, que *“a tomada de Constantinopla e da parte oriental do Mediterrâneo, facilitou as relações entre a Europa Ocidental e o Oriente. O descobrimento da América e a circunavegação do continente africano, por Vasco da Gama e, da África, pelos turcos, no século XV, abriu a rota para a Índia e consolidou o comércio e o mercado mundiais. A pequena produção artesanal, em sua primeira fase, com a divisão do trabalho baseada nas ‘manufaturas’, cedeu seu lugar à grande produção capitalista e, com ela, à exploração do trabalho assalariado. Estava, assim, também confirmada a desintegração das relações feudais. Por outro lado, as estratégias das guerras deflagradas pelos camponeses ao longo dos séculos XVI e XVII foram incorporadas pela nova classe burguesa.”* ANDRADE (2005: 35)

Complementando a descrição da realidade histórica do trabalho na moderna sociedade industrial, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade continua: *“a concepção capitalista do trabalho estabeleceu-se, já no século XVIII, a partir da economia política clássica. Esta, contrariando as teses fisiocratas, sustentava que o valor da riqueza da sociedade não provinha dos produtos da terra, da agricultura. O salário seria preço do trabalho, a ser definido pelo mercado, através da relação entre oferta e procura. É bem verdade que foram os fisiocratas os primeiros a estabelecer*

a distinção entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo. Mas, o fator mais importante foi, sem dúvida, o significado que o trabalho passou a ter dentro daquela economia política: uma produtividade própria, que não se confundia com os produtos do labor, mas com a própria força humana, cuja intensidade não se esgotava depois que ela produzia os meios de sua subsistência e sobrevivência. Daí a possibilidade de desencadear um excedente de força de trabalho que não tinha vinculação com o trabalho em si.” ANDRADE (2005: 36)

Neste contexto o Direito do Trabalho surge – quão intensamente direito do trabalho propriamente dito – como resultado da demanda social pretérita à Revolução Industrial do século XVIII, bem como da proposta de garantir e preservar um mínimo de dignidade do ser enquanto humano, esquadrinhando e suprimindo os formatos mais perversos de emprego em que subjugam-se os trabalhadores pelos empregadores. Sendo, pois, alvitre do capitalismo e, ao mesmo tempo, sua retífica, corrigindo suas deformidades econômico-sociais e apaziguando a relação de poder que sua dinâmica econômica cria no seio da sociedade civil.

É, então, imprescindível o reconhecimento de que a Revolução Industrial modificou radicalmente os valores e a estrutura social: O formato da vida social anterior à Revolução Industrial se resumia a trabalhos familiares autônomos e compartilhados em pequenos grupamentos rurais. Após, as pessoas, agora em grandes massas, foram trasladadas aos centros urbanos, denominados cidades, modificando substancialmente sua forma de viver.

“Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, à insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e a oscilação de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.” NASCIMENTO (2011: 33)

Arrebatando a família, a grande cidade desintegrou-a, assim modificando a natureza da sociedade; e, ressalte-se, a sobrevivência, a subsistência e o destino do homem enquanto indivíduo, agora assalariado e empobrecido, não mais estava

nas próprias mãos, mas sim dependente de outro homem, condicionados à venda de sua força de trabalho.

Reforçando os caracteres delineados acima, cita-se a análise dos aspectos jurídicos do capitalismo moderno, especificamente o código civil francês do ano de 1804, onde afirma RIPERT (1947) que a referida codificação, apesar de nascida da Revolução Francesa e representar direitos de uma sociedade moderna, não passa de direito de exploração rural do século XVIII. Aqueles que o codificaram sequer cogitaram a indústria novel, afirmando o liberalismo econômico pela livre vontade das partes nos contratos. O que significa condenar o trabalhador assalariado a completa submissão à vontade do empregador. RIPERT (1947: 15-57)

Tal contexto, conforme bem assevera NASCIMENTO (2011: 33) é suficiente para que seja possível a formulação da expressão *questão social*, definida por MESSNER (1967) como “o problema das causas profundas do fracasso da ordem social na realização dos seus fins e o dos meios para combatê-lo” e delimitada por UTZ (1964) nos seguintes termos: 1) Deve tratar-se de uma perturbação do corpo social; 2) mediante essa perturbação resultam prejuízos a um ou diversos grupos sociais; 3) não se trata de um fenômeno individual e transitório, mas coletivo e prolongado de irrealização do bem comum; 4) é definida como “o problema ou a procura das causas das perturbações que dificultam a realização do justo social na totalidade da sociedade e igualmente o esforço para encontrar os meios para superar essas causas”.

2.2 A INDIGNIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADO E O APARECIMENTO DO PROLETARIADO

Como em outros momentos históricos que intensamente marcaram a humanidade, a modificação da tecnologia dominante preponderou na Revolução Industrial. A invenção da máquina a vapor permitiu o surgimento de uma nova indústria que substituiu substancialmente a utilização da força motriz humana e animal por máquinas; e, à força modificadora oriunda das novas tecnologias devem ser somados outros fatores como a disponibilidade energética e fontes de matéria-

prima para a movimentação e fabricação das máquinas referidas. Assim, onde houvesse minério de ferro e carvão era plenamente possível a instalação de uma indústria que viria a afetar radicalmente as condições trabalhistas dessa região.

Por exemplo, a inventiva máquina chamada de “*flying-shuttle*”, patenteada pelo inglês John Kay (1704 - 1779), acelerou o processo de produção têxtil, permitindo que um único trabalhador tecelão fizesse as vezes de um grupo de 3 ou 4 trabalhadores em concurso, que antes eram necessários para o fabrico de determinada peça; Ressalte-se que a inovação tecnológica poderia, inclusive, ser configurada para trabalhar automaticamente, logo, em substituição à 4 ou 5 tecelões.

Karl Marx, em O Capital buscou, dentre outras coisas, demonstrar o efeito de alienação e subordinação a que poderia chegar a organização do trabalhos que a introdução das máquinas produziria na vida dos trabalhadores, senão, vejamos:

“Na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve da ferramenta; na fábrica, serve à máquina. Naqueles, procede dele o movimento do instrumental de trabalho; nesta tem de acompanhar o movimento do instrumental. Na manufatura, os trabalhadores são membros de um mecanismo vivo. Na fábrica, eles se tornam complementos vivos de um mecanismo morto que existe independente deles.”
MARX (1975: 483)

Além do citado exemplo de desenvolvimento mecânico, com o novo processo industrial que surgia, a transformação metalúrgica foi passo formidável para o estabelecimento das indústrias de base, assim abrindo o caminho para o progresso de tantas outras, como a indústria química.

De tal modo, com o advento da manipulação da energia elétrica e, posteriormente, com a Revolução Tecnológica Microeletrônica, mais algumas facetas das circunstâncias do progresso técnico-científico a influenciar a divisão e especialização do trabalho, ascenderam-se maiores necessidades de adaptar as condições do trabalho. O progresso percebido por todas essas inovações se fez acompanhar pelo nada positivo, a ser demonstrado adiante, desenvolvimento da concentração e de outros diferentes problemas, como grandes riscos de acidente e a fácil substituição do trabalhador especializado por mão de obra não qualificada

provinda primordialmente dos campos, incitada por falseados dotes oferecidos pela indústria que se desenvolvia.

Com isso, a partir de uma análise generalizada, por óbvio, houveram sucessivas ondas migratórias dos campos para as cidades que não se encontravam preparadas para receber o enorme contingente humano vindo de diversas procedências, relegando-o à situação de total desproteção, aglomerado em massa operária sob o comando e vontade do patrão, proprietário do capital e, de certa forma, por que não, dos recursos humanos recém chegados do campo.

Também, por óbvio, em consequência da mínima – quase nula – existência de imperativos legais garantidores de direitos para toda essa grande massa operária e da própria necessidade humana de manutenção biológica, estavam plenamente abertas as possibilidades de imposição de excessivas jornadas diárias de trabalho com baixos salários, a contratação de mulheres e de crianças como mão de obra mais barata, além de impor a insegurança àqueles que fisicamente não pudessem trabalhar em virtude dos recorrentes acidentes de trabalho.

Nesse sentido, *“Mario de la Cueva observa que o contrato de trabalho podia resultar do livre acordo das partes, mas, na realidade, era o patrão quem fixava as normas; e, como jamais existiu contrato escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego à sua vontade ou modificá-la ao seu arbítrio. A pretensão do empresariado, de melhorar a vida, também determinou essa atitude. Às vezes eram impostos contratos verbais a longo prazo, até mesmo vitalícios; portanto, uma servidão velada, praticada especialmente em minas nas quais se temia pela falta de mão de obra. É o que acontecia na indústria escocesa, na qual os trabalhadores eram comprados ou vendidos com os filhos, tanto assim que se fizeram necessários os decretos parlamentares de 1774 e 1799 suprimindo a servidão vitalícia dos mineiros escoceses.”* NASCIMENTO (2011: 39)

No que tange ao uso da mão de obra denominada sob a alcunha de “barata”, significando, pois, mulheres e crianças, precisamente na Inglaterra do século XVIII, as crianças eram ofertadas como mercadorias aos distritos industriais, em troca de alimentos, acontecimento corriqueiro nas atividades algodoceiras

daquele país. Além disso, às próprias paróquias, que à contrário senso, são unidades da administração civil inglesa, organizada como subdivisão territorial, e não estabelecimento religioso, instituídas pela Lei dos Pobres, incumbia, oficialmente, arranjar tal tráfico, de modo que os menores se revolveram em manancial de fortunas. Houveram verdadeiros contratos de compra e venda de lotes de crianças, pactuados entre industriais e aqueles que administravam as paróquias, o que fora narrado pelo historiador FOHLEN (1962), que assim se expressa:

“Se lhes afirmava seriamente, do modo mais positivo e mais solene, que iriam transformar-se todos, desde o momento do seu ingresso na fábrica, em damas e cavalheiros, assegurando-lhes que comeriam roastbeef e plum-pudding, que poderiam montar os cavalos de seus amos, que teriam relógios de prata e os bolsos sempre cheios, e não eram os empregadores ou seus subalternos os autores de tão infame engano, senão os próprios funcionários das paróquias”.

Avulta, além disso, NASCIMENTO (2011: 39-40), que no sórdido intercâmbio, tal paróquia podia especificar que o industrial teria que aceitar, no lote de menores, os idiotas, em proporção de um para cada vinte. O industrial de algodão Samuel Oldknow contratou, em 1796, com uma paróquia a aquisição de um lote de 70 menores, mesmo contra a vontade dos pais. Yarranton tinha, a seu serviço, 200 meninas que fiavam em absoluto silêncio e eram açoitadas se trabalhavam mal ou demasiado lentamente. Daniel Defoe pregava que não havia nenhum ser humano de mais de quatro anos que não podia ganhar a vida trabalhando. Se os menores não cumpriam as suas obrigações na fábrica, os vigilantes aplicavam-lhes brutalidades, o que não era geral, mas, de certo modo, tinha alguma aprovação dos costumes contemporâneos. Em certa fábrica, a cisterna de água pluvial era fechada à chave.

Ad Argumentandum Tantum, caso não esteja clara a indignidade das condições de trabalho daquele tempo, vale ainda citar o recorte do professor FOHLEN (1962), primeiro titular da Cátedra de História em Sorbonne, em entrevista formulada aos pais de duas menores trabalhadoras da época:

“1ª Pergunta: A que horas vão as menores à fábrica? Resposta: Durante seis semanas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite. 2ª Pergunta: Quais os intervalos concedidos, durante as dezenove horas, para

descansar ou comer? Resposta: Quinze minutos para o desjejum, meia hora para o almoço e quinze minutos para beber. 3ª Pergunta: Tinha muita dificuldade para despertar suas filhas? Resposta: Sim, a princípio tínhamos que sacudi-las para despertá-las e se levantarem, bem como vestirem-se antes de ir ao trabalho. 4ª Pergunta: Quanto tempo dormiam? Resposta: Nunca se deitavam antes das 11 horas, depois de lhes dar algo que comer e, então, minha mulher passava toda a noite em vigília ante o temor de não despertá-las na hora certa. 5ª Pergunta: A que horas eram despertadas? Resposta: Geralmente, minha mulher e eu nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las. 6ª Pergunta: Então, somente tinham quatro horas de repouso? Resposta: Escassamente quatro. 7ª Pergunta: Quanto tempo durou essa situação? Resposta: Umas seis semanas. 8ª Pergunta: Trabalhavam desde as seis horas da manhã até às oito e meia da noite? Resposta: Sim, é isso. 9ª Pergunta: As menores estavam cansadas com esse regime? Resposta: Sim, muito. Mais de uma vez ficaram adormecidas com a boca aberta. Era preciso sacudi-las para que comessem. 10ª Pergunta: Suas filhas sofreram acidentes? Resposta: Sim, a maior, a primeira vez que foi trabalhar, prendeu o dedo numa engrenagem e esteve cinco semanas no hospital de Leeds. 11ª Pergunta: Recebeu o salário durante esse tempo? Resposta: Não, desde o momento do acidente cessou o salário. 12ª Pergunta: Suas filhas foram remuneradas? Resposta: Sim, ambas. 13ª Pergunta: Qual era o salário em semana normal? Resposta: Três shillings por semana cada uma. 14ª Pergunta: E quando faziam horas suplementares? Resposta: Três shillings e sete pence e meio”.

Esses exemplos refletem a precariedade das condições de trabalho na época de desenvolvimento do processo industrial, sendo simples perceber os motivos que levaram ao acontecimento do fenômeno associativo das massas operárias.

Portanto, o indigitado progresso industrial, acarreta em tornar muito mais complexa a sociedade, logo, os conflitos de injustiça daí surgidos necessitam de resolução em formatos até então nunca vistos.

Logo, as massas em associação surgem como contragolpe à indignidade originada pelos conflitos entre aqueles que concentram os meios de produção e aqueles que vivem, ou melhor, sobrevivem, de seu trabalho.

“Os sindicatos foram, sem dúvida, móvel fundamental nessas conquistas, ao lado dos partidos trabalhistas e sociais-democratas. O surgimento do movimento sindical se dá exatamente com o advento do capitalismo industrial. Muito embora existam estudiosos que vejam formas de organização de cunho corporativo desde a antiguidade, o sindicalismo tal como o entendemos contemporaneamente é fruto direto da Revolução Industrial. Com o advento da máquina a vapor e do trabalho em fábricas que, sob a nova hegemonia capitalista, darão surgimento à sociedade de massas, a organização sindical propriamente dita começou a tomar forma”. BORTOLOTTO (2001)

“Diante de tais perplexidades, trabalhadores e empresários construíram uma consciência histórica centrada na necessidade de organizar-se coletivamente como alternativa para resolver seus conflitos e produzir regras de convivência no seio da sociedade do trabalho”. ANDRADE (2005: 79)

Assim, as relações e reações coletivas do operariado tem como cerne central a questão social acerca da condição do trabalhador no que tange às injustiças – injustiças assim classificadas sob o espectro da legislação e da ética contemporâneas – praticadas no processo de produção no bojo da relação empregatícia. E, as ideologias e teorias das doutrinas sindicais se deram também nessa luta por assumir o poder e humanizar o cenário do trabalho, onde não mais imperasse o poder econômico e político, enfim, criar sintonia entre os antagonismos de interesses entre capitalistas e proletariado.

2.3 O INTERVENCIONISMO E A JUSTIÇA SOCIAL

No mundo situado à época do século XV à metade do século do XVIII, florescia o mercantilismo, lastreado em viagens marítimas, comércio de especiarias, descobrimento de terras do além mar, essencialmente em acumular ouro e prata e descobrindo a importância da nova indústria.

Apresentando-se como forma reacionária ao mercantilismo predominante, surgem, pois, diversas escolas de pensamento econômico. Dentre as de maior

prestígio e influência, para o objeto do presente trabalho, merecem destaque duas delas: A Fisiocrática e a Liberal.

Surgindo em meados do século XVIII, a Escola Fisiocrática, conforme preceituam seus ideais, revolta-se face ao demasiado protecionismo e a regulamentação minudenciada – não em relação aos trabalhadores ou às condições de trabalho, diga-se de passagem, mas tão somente quanto a diversos outros aspectos das relações civis e administrativas do Estado, conforme exposto em tópicos anteriores – exasperando o princípio de uma nova ordem natural e espontânea, onde todo e qualquer indivíduo, firmes em direito natural, tem a possibilidade de trabalhar e produzir com ampla liberdade, bem como dispor dos resultados de sua empresa. COTRIM (2012)

Os fisiocratas atribuíram à sociedade três níveis de castas diversas, por assim dizer, onde o indivíduo poderia ter como ocupação natural a lavra da terra, a propriedade e a indústria e o comércio.

Sua máxima é, em francês, "*laissez faire, laissez aller, laissez passer*", o que significa, em tradução livre "*deixai fazer, deixai ir, deixai passar*", preceito este que por força de conteúdo libertário, positivamente, iria influir de maneira razoável no desencadeamento da questão social.

Por sua vez a Escola Liberal concebe a *produção* como cerne dos *valores absolutos* e o trabalho é a atividade humana aplicada à ela, *produção*, e, além, o consentimento dos homens é a instituição da melhor sociedade política, vivendo em liberdade e igualdade, tendo garantida a propriedade de tudo aquilo que possuir, bem como, os frutos dela advindos. SMITH (2007)

De tal forma que a prosperidade geral sucederia de uma plena e organizada divisão do trabalho. Onde, já na escala mais complexa da sociedade até então posta, o trabalhador não mais é exclusivo proprietário do produto de seu trabalho, logo, dividindo tal produto com o capital. Ou seja, após o trabalho, lhe resta o salário conforme esteja a proporção entre capital e quantidade de operários.

Adam Smith é tido com expoente desse modo de conceber o trabalho, a economia e a sociedade. Visto por muitos como o pai do liberalismo econômico. De

forma que, sustenta este, ser possível a *riqueza das nações* mediante a espontaneidade e o interesse daqueles que trabalham livremente. SMITH (2007)

Ao governo, portanto, resta relegado o papel de mero intermediário entre os indivíduos e a vontade geral, vontade essa que lhe cabe também dar cumprimento, intervindo minimamente, porém, com efetividade superior em assegurar a liberdade civil e política, posto serem preexistentes ao próprio Estado como direitos naturais irrestritos, conforme o pensamento *ex cathedra* daquela Escola.

Sob os auspícios do liberalismo, então, formou-se o Estado capitalista, possuindo como base de suas estruturas os seguintes preceitos: *“regime constitucional com a tripartição de poderes; separação entre direito público e privado; liberdade, no sentido de não ser o homem obrigado a fazer ou deixar de fazer a não ser em virtude de lei; igualdade jurídica sem distinção de sexo, raça, crença religiosa etc.; igual oportunidade de enriquecimento; não intervenção do Poder Público; o trabalho sujeito à lei da oferta e da procura; respeito incondicional à propriedade privada etc.”* NASCIMENTO (2011: 47)

Destarte, nessa etapa do adágio humano prepondera o conceito do individualizar, da íntegra expressão da personalidade, na liberação das competências de cada um para o desenvolvimento que concorreria ao Estado assegurar.

Porém de todas as características que poderiam ser destacadas por sua relevância afeta ao objeto desse trabalho, ressalto o desencadeamento fruto da convergência entre ingerência estatal e liberdade de contratar do *pacta sunt servanda*.

Foi verdadeiramente significativa a influência que a codificação do direito civil praticou sobre a disciplina primitiva do contrato de trabalho. A ação desempenhada pelo Código de Napoleão, pelos Códigos italianos, etc., não pode ser ignorada, sobretudo porquanto apresentava cunho marcadamente comum às tais codificações, tornando sagrada a ideologia do contrato que viria a refletir nos contornos pelos quais as relações entre empregado e empregador se produziriam.

(...)Acreditava-se que o equilíbrio nas relações econômicas e trabalhistas pudesse ser atingido diretamente pelos interessados segundo o princípio da autonomia da vontade. Assim, esses Códigos não revelam nenhuma preocupação com o problema social. NASCIMENTO (2011: 50)

Pelo contrário, é imperativa a evidência de que os ideias de absoluta liberdade do homem, ausente de gerências estatais, ensejou a necessidade de criação de regramentos tais que importariam no próprio direito do trabalho.

Isso significa que o modelo liberal oferecido, apesar de toda a estética de conteúdo, fora falho posto não atingir o fim a que se propusera. Logo, se fez imprescindível a ação dos trabalhadores, maiores afetados, na busca da expressão democrática, ocasionando em mitigação das liberdades, gérmen do direito do trabalho moderno, através do intervencionismo estatal envolto sob um novo manto e com o enfoque de agente em posição-chave frente as relações sociais.

Assim, o intervencionismo raia como forma de alcançar a realização do bem-estar e de propiciar condições humanistas de labor, zelando pela proteção jurídica e econômica do trabalhador através da edição de legislação jus laborativa regulamentando minimamente, estabelecendo condições a serem observadas pelos empregadores, bem como, definindo agendas estatais voltadas para o progresso da condição social.

Nesse sentido, breve trecho da entrevista de José Luiz Fiori à Revista Teoria e Debate n. 33, nov./dez./1996:

“A regulação estatal passou a ser fundamental naquele período, e o Estado tornou-se responsável pelo desempenho macroeconômico da sociedade. Inaugurava-se uma era em que se aceitava a intervenção do Estado não apenas no curto prazo, no cotidiano dos negócios, mas também como coordenador e ator de intervenções de longo prazo, visando a manter e a ampliar o crescimento econômico.”

Assim, na visão de SICHES (1965: 527), é humanista o intervencionismo que considera necessária a intervenção reputando-a absolutamente indispensável, com caráter excepcional, mantendo como regra geral o princípio da liberdade. E, por

consequência, resulta, ainda, segundo lição de FILHO (1971: 47), a democracia social, uma *“democracia providencialista ou democracia econômica e social. (...) todavia, reconhece essa democracia que a liberdade de todos só pode ser obtida pelo Poder. Mais ainda, que a liberdade é mera aparência se não precedida por uma igualização das oportunidades decorrentes de se garantirem a todos as condições mínimas de vida e de expansão da personalidade”*.

O direito do trabalho, como um dos ramos jurídicos mais intensamente plurais, está interpenetrado nas Constituições modernas, faz sua presença por meio de codificações, como a nossa Consolidação das Leis do Trabalho, o *Code du Travail* francês ou inserido no Código Civil italiano... Se faz atuar em seus misteres através das convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT e em negociações coletivas diretamente entre os sindicatos correlatos... etc.

Trilhando o caminho delineado pela definição oferecida por Manoel Ferreira Filho, o Estado, em seu papel de interferência nas relações jurídicas entre o trabalhador e o empregador, na ordem privada, em passo acelerado, institucionalizou o direito do trabalho e, inclusive, passou a adotar os princípios contemporâneos da ciência jus laborativa na busca pela realização da justiça social:

“O Estado Moderno, porém, na sua etapa ‘madura’, precisamente para reproduzir as próprias relações da dominação no âmbito da produção, precisa ‘afastar-se’ daquela identidade absoluta com a classe burguesa, mostrada no Manifesto. Nessa etapa, esse Estado precisa acentuar determinadas funções que eram apenas formalmente proclamadas pela burguesia revolucionária. O Direito Coletivo do Trabalho é um exemplo dessa tensão universal do Estado Moderno: ele ‘legaliza’ o conflito de classes, via mecanismos para sua absorção, e, ao mesmo tempo, institui direitos coletivos contra os interesses concretos da burguesia, permitindo assim a expansão política do operário enquanto cidadão”. GENRO (1999)

“O Pacto Social democrata, portanto, foi fruto de uma época histórica determinada. As notáveis conquistas democráticas e sociais, que sem dúvida melhoraram a vida das imensas massas de seres humanos, consolidaram-se a partir de um crescimento longo e contínuo da produtividade. Mas, durante esse tempo o capital impôs sua forma desumana e perversa de organização do trabalho, não só

para alavancar a produtividade, como, também, para legitimar uma concepção hierarquizada da vida em sociedade, sob o seu indiscutível comando.” CASTRO (2006: 23)

Nos termos expendidos, então, o direito do trabalho, operando como antídoto à sublevação e figurando como um dote para as grandes massas de trabalhadores assalariados condescenderem ao contrato político da socialdemocracia, é decorrência da demanda social antecedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a avalizar ou resguardar a dignidade do ser humano tomado do trabalho nas indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, propiciaram nova expressão ao processo de desenvolvimento de bens. NASCIMENTO (2011); MARTINS (2003); RODRIGUEZ (2002)

3 ASPECTOS GERAIS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO

Para o exame da Terceirização, como resta proposto, se faz salutar a exposição de sua formação e a dinâmica de seu amadurecimento correlacionado ao universo trabalhista, posto ser realidade histórico-cultural, como o próprio direito do trabalho fora demonstrado ser no capítulo anterior.

Ela, a Terceirização, atualmente, é presente no seio de todas as nações que se organizam, ainda que minimamente, conforme os termos de gestão socioeconômica do capitalismo ocidental combinando modos de regulação monopolista com regime de acumulação intensiva de capital, haja vista ser esse modelo tendente a alta especialização em quaisquer área produtiva da economia de um país. CALDERON (2002)

Visa, segundo a perspectiva do empresariado, a redução de gastos e de gargalos produtivos, a alta especialização e a ampliação da cadeia de empregabilidade. No entanto, sob outra perspectiva, agora não apenas num contexto econômico, mas principalmente num aspecto jurídico, enfrenta contundentes críticas, ao passo de, para muitos, representar o moderno fenômeno de transformação do trabalho digno em trabalho indigno em prol da competitividade no mercado globalizado, num processo que faz o trabalho retornar à condição plena de mercadoria, não mediado pelo humanismo do Direito.

Porém, acima das opiniões inflamadas e dos antagonismos doutrinários, a terceirização é fenômeno tão assimilado pelas empresas e pelo próprio trabalhador dentro e fora do país, que se tornou irreversível, assim como é a globalização. Dessa forma não se propõe nesta pesquisa buscar meios de combatê-la, pois, nas palavras de Rafael Caldera (1985), *“o Direito do Trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque é fonte e instrumento do progresso. Não pode ser inimigo da riqueza, porque sua aspiração é que ela alcance um número cada vez maior de pessoas. Não pode ser hostil aos avanços tecnológicos, pois eles são efeitos do trabalho. Sua grande responsabilidade atual é conciliar este veloz processo de invenções que, a cada instante, nos apresenta novas maravilhas com o destino*

próprio de seus resultados, que deve ser não o de enriquecer unicamente uma minoria de inventores, mas o de gerar empregos que possam atender os demais e oferecer a todos a possibilidade de uma vida melhor”.

3.1. CARACTERES DA TERCEIRIZAÇÃO

São diversos os termos utilizados para designar esse fenômeno de contratação de terceiros por alguma empresa para a prestação de serviços voltados à atividade-meio, verdadeira distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas. São alguns dos sinônimos da terceirização, os seguintes: Focalização; Horizontalização; *Outsourcing*; Externalização de atividade; Parceria; Contrato de fornecimento; Subcontratação; Terciarização; Filialização; Reconcentração; Desverticalização; Exteriorização do emprego; Localização; entre outros. CALDERON (2002) MARTINS (2003)

Doutrinariamente estabeleceu-se como marco histórico para o surgimento do fenômeno da terceirização a exorbitante demanda de produtos com o advento da Segunda Grande Guerra, onde as indústrias de produção e armazenamento não se mostraram capazes de suprir o mercado, assim, obrigando-as à adaptação e ao aprimoramento de seus produtos, de suas técnicas produtivas e de logística. MARTINS (2003)

Foi, portanto, não obstante o território onde se travou a Guerra, fenômeno apresentado ao mundo inteiro, posto ser o restante do mundo a fonte da matéria-prima utilizada nas munições, veículos e demais artefatos bélicos e de suporte às tropas e fábricas europeias, japonesas e norte-americanas, principais polos produtivos daquela época.

Derivando do latim *tertius*, que, traduzido para português, significa o estranho a uma relação entre duas pessoas, *terceirização* é, de maneira assaz simplória, a transferência a terceiros de tudo o que não constituir atividade essencial de determinada empresa, onde o terceiro é o intermediário, o estranho, o interveniente, o terceirizado... Desagregando, portanto, *a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente*. DELGADO (2012)

Assim, modelado o raciocínio conforme a asserção de MARTINS (2003), “a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro”.

Em outras palavras, o trabalhador propriamente dito seria posto dentro do processo produtivo (ainda que ausente da relação) sem que a ele fossem estendidos os vínculos justrabalhistas. Trazendo ao Direito do Trabalho novo modelo de interação entre os atores da relação socioeconômica e jurídica: *“O modelo trilateral (...) que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência justrabalhistas, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho.”* DELGADO (2012: 435, 436)

Por sua vez, RODRIGUEZ (2002), referencia-se à terceirização de maneira a alertar para os problemas:

“Na complexidade da atividade econômica moderna, muitas vezes uma empresa encomenda a realização de uma tarefa, complementar e especializada, a outra empresa. Razões de economia de custos, de maior eficiência nos serviços, de utilização plena de equipamentos técnicos excessivos para uma só exploração, explicam a proliferação dessas contratações ou subcontratações. Mas juntamente com esses casos em que não há dúvidas de que se trata de empresas independentes que o contratam entre si para desenvolver uma atividade econômica concertada, há outros nos quais simplesmente o empregador procura elidir ou negligenciar sua responsabilidade trabalhista ou de previdência social, promovendo artificialmente a ficção de uma empresa que figura em nome de uma pessoa (geralmente um ex-empregado) que aparece como contratando outros trabalhadores, mas que na realidade, atua como simples intermediário da empresa

principal, que é a autêntica empregadora tanto que figura como intermediário com seus empregados.”

Em nossa jovem sociedade brasileira, como nação em formação, apesar de existirem leves sinais remissivos de terceirização no artigo 455 da Consolidação das Leis Trabalhistas (empreitada e subempreitada), essa modalidade de contratação emergiu a partir da autorização governamental para que houvesse possibilidade da prestação, em caráter temporário, de serviços de segurança bancária por empresas interpostas à relação de trabalho, através dos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1.966, posteriormente em caráter permanente, sob a força normativa da Lei 7.102, de 1983; No Decreto 62.756, de 1.968, que aborda sobre agências de colocação ou intermediação de mão-de-obra; Também no Decreto-lei 1.034, de 1.969, que determina a adoção de medidas de segurança para o funcionamento de instituições bancárias, caixas econômicas e cooperativas de crédito.

Conforme MARTINS (2003), *“surge a terceirização a partir do momento em que há desemprego na sociedade. É o que ocorre no nosso país, quando passamos por crises econômicas, em que o empresário procura diminuir seus custos, principalmente com mão-de-obra”*, num contexto sedento por mão-de-obra mais barata e de indisponibilidade temporal de boa parte dessa mão-de-obra, entre outros fatores, como se pode depreender da justificativa do Projeto de Lei nº 1347 apresentada pelo Deputado João Alves: *“(…) o contingente de trabalhadores é representado, por exemplo, por estudantes que não dispõem de um tempo integral para um emprego regular; por donas-de-casa que, apenas em certas horas, ou em dias da semana, podem se dedicar a um trabalho para o qual tenham interesse e qualificação, sem prejuízos para os seus encargos domésticos; para os jovens em idade de serviço militar, que encontram dificuldades de emprego justamente pela iminência de convocação; para os trabalhadores com mais de 35 anos, ou já aposentados mas ainda aptos e que não encontram emprego permanente, ou não o querem em regime regular e rotineiro. Serve, também, àqueles trabalhadores que ainda não se definiram por uma profissão definitiva e que, pela oportunidade de livre-escolha entre várias atividades, podem se interessar por uma delas e, afinal, consolidar um emprego permanente. E, por outro aspecto, não se deixa atender àqueles que, apesar de já empregados desejam, com um trabalho suplementar,*

aumentar seus rendimentos (...).” (Justificativa publicada no *Diário do Congresso Nacional*, de 30 de junho de 1973, p. 3.766)

Além das atividades de segurança, na terceirização no Brasil foram pioneiras a atividade de limpeza e conservação, a produção de componentes automobilísticos e a montagem final de veículos. Inclusive, as instituições bancárias também terceirizaram suas próprias atividades, com o intuito de que os terceirizados trabalhassem numa jornada de trabalho superior à dos bancários – situação tal, corrigida pelo Enunciado 239 do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

O Enunciado 239 do TST esquadrinhou de justiça o contexto socioeconômico brasileiro da época, buscando equiparar a bancários os empregados contratados por empresa de processamento de dados para prestação desses serviços para as instituições bancárias.

Ressalte-se que, como ainda se vê obrigado atualmente, o Poder Judiciário àquela época já atribuía a si o papel de delimitar os contornos das novas relações jurídicas, ora se não: Diante da diligência acanhada do Poder Legislativo em regular as atividades terceirizadas e diante de muitas disputas judiciais acerca do tema se viu o Judiciário incumbido de editar Enunciados, como o anteriormente citado, capazes de destacar a seriedade do tema e estabelecer norte à terceirização:

“(...) Tais circunstâncias induziram à realização de esforço hermenêutico destacado por parte dos tribunais do trabalho, na busca da compreensão da natureza do referido processo e, afinal, do encontro da ordem jurídica a ele aplicável.” DELGADO (2012: 438)

Além do Enunciado 239, foi editado o de número 256, cujo teor era proibitivo quanto a contratação de trabalhadores por empresa interposta, declarando que o vínculo se formava diretamente com o tomador dos serviços; o 257, que reconheceu como válido o contrato de terceirização ao não equiparar bancários e vigilantes em instituições bancárias; e, o mais recente, todavia de maior relevo, até mesmo pois revisa os Enunciados aludidos, o 331, cujo conteúdo apascentou o entendimento da matéria, posto autorizar a contratação de trabalhadores terceirizados por empresa interposta, desde que haja previsão em lei, desde que se

destinem à trabalhar em atividades não essenciais da empresa e desde que sejam acatadas outras regras mais, presentes no texto do Enunciado.

3.2. ARCABOUÇO JURÍDICO PÁTRIO SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Em contribuição doutrinária imprescindível ao tema, DELGADO (2012: 437) adverte que *o avanço do processo de terceirização no mercado de trabalho brasileiro das últimas décadas tem desafiado a hegemonia da fórmula clássica de relação empregatícia bilateral, expressa nos artigos 2º, caput, e 3º, caput, da CLT.*

Dispõem os indigitados artigos:

“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.”

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

Prossegue em sua relevante advertência DELGADO (2012:438), nomeando causa ao efeito, asseverando que um dos aspectos *desse desafio crescente reside no fato de que o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio. Isso significa que o fenômeno têm evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do país. Trata-se de exemplo marcante de divórcio da ordem jurídica perante os novos fatos sociais, sem que se assista a esforço legiferante consistente para se sanar tal defasagem jurídica.*

No entanto, já que não mais seja plausível a discussão quanto a legitimidade da existência da terceirização, para, de maneira efetiva, proteger a relação de emprego contra fraudes, deve o Direito regulamentá-la, preenchendo as lacunas legais. Nesse sentido, categoricamente assevera RUSSOMANO (1997: 162): *“Enquanto a lei pode apresentar lacunas, o Direito não.”*

Dessa forma, em contrapartida a carência de norma jurídica específica que confira à terceirização identidade dentro do Direito, é o teor do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho que abarca primorosamente fontes de Direito, bem como a maneira de proceder à interpretação e à aplicação das normas trabalhistas nesse âmbito, vejamos:

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

“Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

Além de trazer rumo às formas de preenchimento das lacunas existentes no Direito afeto à terceirização, a CLT, em seu artigo 9º, traz à memória o caráter protetivo do trabalhador que possui o Direito do Trabalho em face da supremacia do poderio do patrão dentro de uma relação jurídica concertada por ambos, nos seguintes termos: *“Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”*

O artigo 9º da CLT tem vital relevância, tendo em vista a ausência de normas específicas e a efetividade tardia das normas heterônomas que geralmente são postas em prática quando o trabalhador recorre ao Judiciário, pois a terceirização pode, e vem sendo, praticada com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos previstos pela legislação trabalhista. Sendo o indigitado artigo boa solução a fim de declarar a nulidade dos atos fraudulentos praticadas, cessando, então, a lesão dos direitos.

Afora as referências opostas no subtítulo anterior, quanto ao pioneirismo terceirizante em nosso país, bem como aos primeiros textos legais remissivos à essa

temática, que quase em sua totalidade se limitavam ao segmento privado do mercado laborativo, no segmento público, em âmbito de reforma administrativa, buscando estimular a descentralização administrativa e impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, foram expedidos dois diplomas: O Decreto-Lei nº 200/67, artigo 10; e, a Lei 5.645/70.

O Decreto-Lei nº 200/67, em seu artigo décimo, dispôs sobre a descentralização da execução das atividades da Administração Federal, coligindo a administração a recorrer à execução indireta, mediante contrato, das tarefas executivas, sempre que possível.

Por sua vez, a Lei 5.645/70 estabeleceu rol exemplificativo de atividades executivas que deveriam ser executadas preferencialmente através de contrato, são elas: Atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.

Dentre as muitas atividades que atualmente são executadas por meio de terceirização, como anteriormente desvendado, algumas possuem normatização específica. Adiante serão expostos os aspectos mais relevantes de cada uma a fim de se estabelecer um panorama compreensível acerca da situação jurídica a que se submetem os terceirizados.

A atividade de *transporte de valores, vigilância patrimonial e pessoal* é uma delas e está prevista na Lei nº 7.012/1983, posteriormente alterada pelas Leis nº 8.863/1994 e 9.017/1995, e, fora regulamentada pelos Decretos nº 89.056/1983 e 1.592/1995.

A referida lei dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros e estabelece normas para constituição e funcionamento de empresas particulares que explorem serviços de vigilância e de transportes de valores. Autoriza também que empresas e órgãos públicos, estabelecimentos civis, comerciais ou industriais, inclusive entidades sem fins lucrativo, e residências contratem a prestação de serviços de segurança privada patrimonial e pessoal.

Conforme o artigo 10º da Lei 7.012/1.983 poderão as empresas prestadoras de serviços de vigilância prestar as seguintes atividades:

“Art. 10. São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de:

I - proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas;

II - realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

§ 1º Os serviços de vigilância e de transporte de valores poderão ser executados por uma mesma empresa.

§ 2º As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do caput deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.

§ 3º Serão regidas por esta lei, pelos regulamentos dela decorrentes e pelas disposições da legislação civil, comercial, trabalhista, previdenciária e penal, as empresas definidas no parágrafo anterior.

§ 4º As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta lei e demais legislações pertinentes.”

Também é autorizada a prestação de serviços de transporte por meio de terceirização. Para tanto, a Lei 7.290/1984 se dispõem a regular a atividade.

O transportador rodoviário autônomo de bens é, segundo a conceituação da referida lei, em seu artigo 1º, “a pessoa física, proprietário ou coproprietário de um só veículo, sem vínculo empregatício, devidamente cadastrado em órgão disciplinar competente, que, com seu vínculo, contrate serviço de transporte a frete,

de carga ou de passageiro, em caráter eventual ou continuado, com empresa de transporte rodoviário de bens, ou diretamente com os usuários desse serviço”.

Outra categoria que certamente pode ser citada por ser afeta ao tema é a da representação comercial autônoma, definida por NASCIMENTO (2011:560) , ao classifica-la como “trabalho parassubordinado”, como sendo *“uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado”*.

Ela, a representação comercial, está disposta na Lei nº4.886/1965 e seu artigo 1º dispõe que *“exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não-eventual, por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios”*.

Prosseguindo, complementando o arcabouço jurídico da terceirização, conforme brevemente anotado no subtítulo anterior e mais detalhadamente adiante, o Tribunal Superior do Trabalho editou os Enunciados 239, 256, 257 e 331.

Merece, mais uma vez, destaque o apontamento dos enunciados do TST afetos ao tema, especialmente pois a jurisprudência é uma das fontes construtoras do Direito objetivo. OLIVEIRA (1997: 19) assim leciona sobre sua importância: *“Enquanto a lei é estática na sua origem, a jurisprudência é fruto da própria dinâmica dos vivenciamentos sociais, que a influenciam e a modificam. Disso resulta que o Direito não é aquele dito em termos estáticos propostos pela lei, mas, sim, aquilo que dizem os tribunais, numa construção diuturna que tem em seu cerne a essência da dinâmica social”*.

Desta feita, a partir de uma progressão cronológica, colaciona-se acerca da jurisprudência produzida pela Justiça trabalhista referente à terceirização.

À época, anteriormente ao ano de 1985, algum grupo bancário ou o agrupamento de uns grupos ensejava a concepção de empreendimentos de processamento de dados a fim de que os empregados tivessem jornada de trabalho com duração de oito horas por dia, face as seis horas previstas para os empregados em instituições bancárias. Dessa forma, transplantavam relevantes quantidades dos serviços para esses empreendimentos, com o desígnio de lograr fraude ao limite de jornada previsto para os bancários.

Julgados do TST que deram origem ao Enunciado nº 239, ao todo doze, detectaram que, nos casos neles analisados, quase a totalidade dos serviços prestados pelas empresas de processamento de dados provinham das atividades anteriormente desenvolvidas pelos próprios bancos. Inclusive a própria mobília, muitas vezes, era de propriedade do banco e os funcionários tinham vínculo empregatício com os estabelecimentos bancários, o que tornava extremamente frágil a argumentação de que se tratava de empresa independente economicamente. MARTINS (2003)

Aprovado pela Res. Administrativa TST-15/1985, o Enunciado nº 239 traz o seguinte texto em sua redação:

“É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”.

Posteriormente, em 1986, baseando-se na ilegalidade de contratação por empresa interposta, foi publicada a Resolução Administrativa TST-4 daquele ano, aprovando o Enunciado nº 256, com o seguinte teor em sua redação:

“Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância previstos nas Leis nº 6.019/1974 e 7.012/1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”.

No entanto, surgiram conjuntamente contradições a partir da interpretação do enunciado, bem como alguns arestos divergiam do entendimento sumulado, contrariando a orientação:

“Não se pode admitir a equiparação de empresa prestadora de serviço – legalmente constituída – com a locação de mão-de-obra, onde, não raro, a intermediação é operada por empresas – ‘fantasmas’, que visam, essencialmente, a burlar a lei e a mascarar as relações de trabalho perante o Poder Judiciário. A existência destas empresas prestadoras de serviços decorre da modernização das relações de trabalho, às quais a Justiça do Trabalho não pode permanecer refratária. A evolução destas relações deve ser atentamente observada, sob pena de prejudicar as partes contratantes e desmobilizar uma estrutura mundialmente consagrada que, a toda evidência, gera inúmeros empregos. Entendo que o Verbete Sumular nº 256 tem que ser interpretado restritivamente, de forma exemplificativamente e não taxativa, devendo, antes de mais nada, examinar cautelosamente os fatos e mais do que isto, deve ter atenção voltada à evolução da realidade socioeconômica que, necessariamente, deve impregnar o Direito do Trabalho, posto que dinâmico’ (ac. 2ª T. do TST, RR nº 7.133/85, rel. Ministro Francisco Leocádio, publicado no DJU em 30/8/1991, página 11.751)”

Por sua vez, o Enunciado nº 257 do TST é afeto à empresas de vigilância e sua redação, colacionada a seguir, fora referenciada com base no artigo 3º da Lei 7.102/83 e no artigo 40 do Decreto-Lei nº 1.034/86, estabelecendo de forma alternativa uma faculdade de contratação dos vigilantes diretamente pelo banco ou por meio de empresas de vigilância ou segurança MARTINS (2003):

“O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário”.

E, por último, o Enunciado nº 331 do TST, aprovado pela Resolução Administrativa nº 23/93, apresenta o seguinte verbete:

“Contrato de prestação de serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado nº 256.

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 (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.”

A Súmula 331, como se percebe, deu resposta a algumas das críticas que se faziam ao texto da Súmula 256. Assim, incorporou as hipóteses de terceirização aventadas pelo Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70 (conservação e limpeza e atividades-meio). Ao lado disso, acolheu a vedação constitucional de contratação de servidores (em sentido amplo) sem a formalidade do concurso público. DELGADO (2012, p. 448)

Ainda, no corpo dessas alterações uma das mais significativas foi a referência à distinção entre atividades-meio e atividades-fim do tomador de serviços – referência que, de certo modo, podia ser capturada no texto dos dois antigos diplomas sobre a reforma administrativa na década de 1960: artigo 10, caput,

Decreto-Lei 200/67 e Lei 5.645/70 – e que, em certa medida, harmonizava-se com o conjunto normativo da nova Constituição de 1988. Essa distinção (atividades-meio versus atividades-fim) marcava um dos critérios de aferição da licitude (ou não) da terceirização perpetrada. DELGADO (2012, p. 448)

A Súmula 331 tratou de clarificar a natureza e a extensão da responsabilidade que decorre das relações jurídicas terceirizadas, onde a responsabilidade subsidiária do tomador abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação do trabalho, conforme é possível depreender de seu item VI.

3.3 PROJETOS DE LEI

Não obstante existir o arcabouço jurídico a que se buscou demonstrar no subtítulo anterior, os atores socioeconômicos empresários e trabalhadores, defendem que se edite regulamentação para as atividades de terceirização.

Segundo dados do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros – Sindeprestem, os terceirizados representavam, em 2011-2012, 22% dos trabalhadores com carteira assinada em nosso país. Esses trabalhadores representam uma parcela bastante considerável, portanto, carecem da proteção jurídica a que se dispõe o Direito do Trabalho.

Muito embora existam diversos projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, 22 ao todo, as divergências ocasionadas por pontos de vista distintos entre as entidades de classe, parlamentares, empregadores e empregados, por interesses conflitantes, entendimentos acerca das responsabilidades e limites para a terceirização acarretam dificuldades para o prosseguimento das votações. AGÊNCIA CÂMARA NOTÍCIAS (2013)

Dentre os projetos, 4 são os que possuem chances de aprovação, diferem, pois, em pontos específicos, podendo ser classificados em grupo de Projetos de Lei pró responsabilidade subsidiária ou pró responsabilidade solidária e ainda, agora em outra dimensão, quanto a extensão da terceirização à atividade-fim ou não, são eles: PL-4302/1998; PL-4330/2004; PL-1621/2007; PL-6832/2010.

Projetos	Autor	Responsabilidade trabalhista	Terceirização de atividades	Regulamentação (setores público e privado)
PL 4302/98	Executivo (governo Fernando Henrique)	Subsidiária	Todas as atividades	Serviço público e iniciativa privada
PL 4330/04	Deputado Sandro Mabel (PR-GO)	Subsidiária	Todas as atividades	Serviço público e iniciativa privada
PL 6832/10	Ex-deputado Paulo Delgado	Subsidiária e solidária*	Todas as atividades	Serviço público e iniciativa privada
PL 1621/07	Deputado Vicentinho (PT-SP)	Solidária	Veda atividade-fim	Só iniciativa privada
Anteprojeto	Executivo (governo Lula/Dilma)	Solidária	Veda atividade-fim	Só iniciativa privada

* Subsidiária se a contratante comprovar a fiscalização dos encargos trabalhistas. Ou solidária, nos casos de omissão.

Fonte: Agência Câmara Notícias

O PL-4302/1998 traz a seguinte ementa:

“Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. NOVA EMENTA DO SUBSTITUTIVO: Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências” e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.”

Por sua vez, o PL-4330/2004:

” Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.”

E o PL-1621/2007:

“Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.”

Por último, o PL-6832/2010:

“Dispõe sobre a contratação de serviços terceirizados por pessoa de natureza jurídica de direito privado.”

Do exposto, percebe-se que os principais projetos que buscam regulamentar a terceirização possuem conteúdo limitado, não sendo capazes de abranger todos os aspectos relevantes, no entanto, face à ausência de consenso no Poder Legislativo, nas palavras do deputado Sandro Mabel (PR-GO) “*se quisermos fazer a melhor lei de terceirização, não sairá nenhuma*”.

No entanto, o ponto alto que não deve ser olvidado, é de que a terceirização como está implementada atualmente em nosso país gera desemprego e precarização para a grande massa dos trabalhadores da terceirização, e a criação de uma legislação específica, se produzida a fim de efetivar mais justa distribuição dos ônus sociais, faria forte pressão para a melhoria do *status quo* desses trabalhadores pois poderiam ser definidos, por exemplo, medidas para aperfeiçoamento e melhor qualificação profissional, delimitações das atividades-fim e atividade-meio, controle e fiscalização de fraudes, responsabilização dos empregadores e tomadores, piso salarial para a infinidade de funções terceirizáveis, representação sindical, etc.

4 PERSPECTIVA DOS PRINCÍPIOS JURÍDICOS

O Direito do Trabalho por excelência se destina, basicamente, na medida que não tenha conteúdo tão somente jurídico-normativo, a garantir limitações ao embate socioeconômico travado pelas instituições ou pelos grupos existentes na sociedade. Busca garantir, não sendo fruto exclusivo do Estado, mas também dos grupos profissionais e econômicos, verdadeiramente pluralista, essencialmente coadunado com a ordem democrática, o interesse coletivo acima dos interesses particulares, ordenando o bem estar da sociedade e a justa tendência dos indivíduos para ganhar e possuir.

Dessa forma, para bem compreender o postulado moral da missão do Direito do Trabalho, merece relevo o destaque de determinados princípios jurídicos, a fim de deixar claro a convicção da absoluta necessidade de demarcar limites para que, de toda forma, se evite que a propriedade se degenere em instrumento de poder e de exploração da coletividade.

4.1 SUUM CUIQUE TRIBUERE

Segundo os Digestos de Justiniano, formulados por Eneo Domitius Ulpianus (Tiro, 150 – Roma, 228), *Iuris praecepta sunt haec: honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere* – as fontes morais e os preceitos do direito romano-cristão, os quais adotou, em boa parte, nossa legislação, são estes: viver honestamente, não lesar outrem, dar a cada um o que é seu. MADEIRA (2000, p. 19)

Suum Cuique Tribuere é a expressão latina para expressar o ideal econômico – em frisante antagonismo com os contrassensos do socialismo, onde nega-se a propriedade e tudo é de todos, e da “plutocracia” das altas finanças do capitalismo selvagem – que procura dar “a cada um o que é seu”, ligando intimamente a moral e a economia ao exprimir a ética do reconhecimento de deveres

cumpridos e nascidos do sentimento de responsabilidade para com a Nação e o povo. FEDER (1934)

A partir de uma visão crítica às características do atual modo de gerenciar a vida econômica global, factualmente pode ser visto o distanciamento desse modo para com os princípios éticos, os quais são diametralmente opostos à preponderância da fortuna, da astúcia e da arte de escapar à cadeia em audaciosas transações comerciais ou políticas.

Assim, para que seja alcançada a almejada paz social, infere-se a necessidade de aplicação de tratamento imparcial como função basilar. Além disso, *"a regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real"* BARBOSA (1999)

Em objetiva ementa, o princípio *Suum Cuique Tribuere* resume-se em: salários suficientes para qualquer trabalho honesto e bem feito, salários superiores para obras superiores, auxílio suficiente dos fundos públicos para com todos os pobres e involuntariamente necessitados; mas da mesma forma o devido castigo para aqueles que lesarem a moral pública e econômica.

4.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O Direito do Trabalho veio à existência, quão intensamente implicação de que a liberdade de contratar entre os indivíduos com poder e envergadura econômica díspares e o *pacta sunt servanda* conduziam a diversas configurações de privilégio exclusivo e exploração abusiva.

O Direito, não pôde mais nutrir a irrealidade de igualdade formal que existia em meio aos polos do contrato de trabalho e pendeu para um formato reparador dessa disparidade econômica adversa ao trabalhador, apresentando

arrimo jurídico favorável à classe, mesmo que para tanto necessitasse desenvolver outras desigualdades. RODRIGUEZ (2002)

Leciona RODRIGUEZ (2002, p. 83), em alusão ao princípio de proteção, se referir, este, *ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois, (...), ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade jurídica, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador, então, visando alcançar uma igualdade substancial e verdadeira.*

Prossegue RODRIGUEZ (2002, p.86), alcançando maestra conclusão ao anotar Barassi, *se o legislador se propôs a estabelecer por meio da lei um sistema de proteção do trabalhador, o intérprete desse direito deve colocar-se na mesma orientação do legislador, buscando cumprir o mesmo propósito. (...) Contudo, (...) esta interpretação favorável ao trabalhador não pode ser uma norma particular de interpretação, própria unicamente das leis do trabalho. E é corretíssimo porque, na realidade, ela é uma consequência da adequação às finalidades da lei – mens legis.*

Logo, o princípio da proteção figura como sublime inspiração para todas as normas de Direito do Trabalho, devendo ser levado em consideração na sua aplicação.

4.3 PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

No que tange à dignidade da pessoa humana, se faz salutar recorrer ao apanhado bibliográfico produzido por NASCIMENTO (2012). Tal trabalho se mostrou perfeito ao escopo pretendido neste trabalho de conclusão de curso, qual seja, demonstrar a relevância de valorizar o trabalhador ao ponto de resguardar sua dignidade humana. Como resta declarado na Carta das Nações Unidas (1945), firmando sua “fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana”, na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), reconhecendo que a “dignidade inerente a todos os membros da família humana e os seus direitos iguais e inalienáveis constituem fundamento da liberdade, da justiça

e da paz mundial” e que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”.

O princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro é a proteção da dignidade do ser humano (CF, art. 1º, III). Reordena e amplia a tutela econômica para transformá-la em tutela também moral do trabalhador. A Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Como afirmam Ghestion, Goubeaux, Fabre-Magnan, em *Introduction générale de droit* (1994), se o direito orienta a atividade humana em função de uma ética inspirada na procura da justiça, essa ética, como concluiu Retterer, poderá encontrar suas raízes profundas no conceito de dignidade. A dignidade, tema do livro *Ethique, droit et dignité de la personne*, coletânea de estudos coordenados por Philippe Pedrot (1999), tem sido uma constante nas declarações, princípios e normas fundamentais, o que mostra que o ser humano não é um meio mas um fim em si mesmo. Para Kant a dignidade é um imperativo categórico. NASCIMENTO (2012, p.462)

Assim como nossa Constituição Cidadã, no artigo 1º, reconhece a dignidade da pessoa humana como fundamento de nossa República, comparativamente, ressaltando sua relevância, tal previsão também é diretriz em outros países.

Outras Constituições acolhem o mesmo princípio: a Lei Fundamental da Alemanha (1949) declara que “a dignidade do homem é intangível”; a Constituição da Espanha (1978) dispõe que “a dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade (...) são o fundamento da ordem política e da paz social”; a Constituição da Itália (1947) declara que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”; a Constituição de Portugal (art. 1º) dispõe que “a República é fundada sobre a dignidade da pessoa

humana e a vontade popular”; a Constituição da Bélgica (art. 23) dispõe que “cada um tem o direito de ter uma vida conforme a dignidade humana”. NASCIMENTO (2012, p. 463)

5 CONCLUSÃO

Sem qualquer pretensão de esgotar o tema ou de evocar uma panaceia para as intempéries sociais que, bem verdade, são os grandes fatores que motivam a evolução humana, posto que das dificuldades é que deriva, em grande parte, o progresso, objetivou-se com esse trabalho expor que, de maneira alguma as razões e os Direitos do Homem são simples.

Muito pelo contrário, o Ser Humano é deveras complexo. Assim, através da organização histórica dos fatos que propenderam para a evolução do Direito do Trabalho como é hoje, bem como explanando quais são as motivações e qual é a ética que deve tracionar as inovações para o futuro da ciência jurídica, buscou-se demonstrar como o progresso, personificado nas seletas confrarias que o dirigem, maltrata os hipossuficientes, relegando-os à indignidade da marginalização, postos como objeto descartável ou mercadoria perecível, peões que perecem pela rainha.

Quando a situação beirava o insuportável, os sentimentos de unidade e de compaixão se mostram arraigados no mais profundo dos baluartes sociais. E, inclusive boas intenções e revoluções jurídicas baseadas em primados libertários do liberalismo não se mostraram eficazes frente às facetas dos efeitos inesperados do acaso, características inerentes aos sistemas mais complexos.

Ora senão, apesar de se mostrar como óbvia escapatória ao protecionismo e à burocracia do *mercantilismo real* predominante, o libertário "*laissez faire, laissez aller, laissez passer*" *olvidou-se dos desfavorecidos economicamente ao depositar toda sua estratégia nas "mãos invisíveis" do mercado de trabalho e no pacta sunt servanda.*

A liberdade desmedida da autonomia da vontade se mostrou algoz, haja vista ter entregue numa bandeja o rumo das vidas de grandes massas a uns poucos industriais, banqueiros, empresários e políticos.

Assim, sabendo que a Terceirização encontra-se presente para nunca mais ir, arraigada no seio das economias capitalistas, objetivando a redução de custos, aumento de desempenho e a alta especialização, alerta-se aos profissionais do direito para que não releguem as experiências sociais do passado, para que não sejam cometidos os mesmos erros crassos.

Expôs-se que em nosso país o contingente de trabalhadores que prestam seus serviços à Terceirização é bastante relevante, representaram 22% da população de trabalhadores formais, hoje provavelmente são em maior número. O que é motivo suficiente para não ser permitido que o mercado de trabalho, que repetidas vezes pende suas intenções para quem possui maior poderio econômico, assim se mostrando ganancioso, por si só, tão somente vigiado pela legislação heterônoma do trabalho, dite os termos nas relações trabalhistas afetas à terceirização.

O intervencionismo estatal teoricamente tem a aparência obscura do passado medieval eclesiástico, todavia reiteradamente ele tem se mostrado mais eficaz na prática de promoção da paz social, tanto o vimos quando da cogente necessidade de implantação do Estado do Bem-Estar Social, ação concreta do ideal de solidariedade. É ele quem apazigua a realidade sócio jurídica, seja nas grandes revoluções tecnológicas, seja nas grandes crises econômicas.

Desta forma, com o presente trabalho conclui-se, exaltando as qualidades da terceirização, bem como os adventos positivos que dela surgem, no entanto, com maior cuidado, projeta-se a necessidade de regulação da matéria. Regulação esta, deve ser capaz de, buscando resultado real, reiterar o papel protetivo do Direito do Trabalho para com o trabalhador, ministrar a humanidade presente em nossa Constituição, nos Tratados Internacionais, em que pese a Organização Internacional do Trabalho, e no brilhantismo da riqueza doutrinária que possuímos, além de afirmar a importância e o alcance dos valores do bem-estar e justiça sociais, que são a base de nosso Estado Brasileiro.

Inclusive, que é possível atingir a paz social, basta firmar a fé na dignidade e no valor da pessoa humana e reconhecê-los como direito inalienável dos seres humanos e tutela moral dos trabalhadores, pois todos nascemos livres e iguais em dignidade e em direitos num mundo onde cada um só possui o que for seu em acordo com seus deveres cumpridos num viver honesto, sem lesar a ninguém, e reconhecendo-se as responsabilidades individuais para com sua Nação e seu povo, posto que o direito não pode, nem deve residir na supremacia da força econômica.

Todos os membros da “família nacional” têm por dever precípua cumprir as suas normas, têm de estimular e assegurar no seu meio o bem geral da coletividade, desenvolvendo e aplicando as suas forças criadoras e capacidade pessoal no sentido de melhorar sempre as condições da vida social. A comunidade

por seu lado, tem de cumprir com todas as condições para a iniciativa construtiva e sadia de cada um dos seus membros, afim de tornar possível e garantir o desenvolvimento geral e sobretudo profissional, criando matriz capaz de propiciar real distribuição dos ônus sociais.

Dessa forma, a terceirização do trabalho, bem como todas as formas de ocupação da mão-de-obra em nossa sociedade, devem ser pautadas não exclusivamente no crescimento econômico, mas em maior grau visando assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, posto que que, de acordo com o artigo 193, da Constituição Federal de 1988 a justiça é o fim colimado pela ordem social, inserida na sociedade pelo trabalho.

Logo, restou evidente que juristas, filósofos, sociólogos, empresários visionários, trabalhadores, enfim, indivíduos da humanidade, produziram vasto material intelectual evidenciando ser plenamente alcançável a implementação da Justiça social. Agora resta simplesmente que exista viva mobilização de meios de ação normativa, de colaboração técnica, de investigação nas condições de trabalho, a fim de que na esfera da estratégia de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se robusteam, continuamente conservando a conexão entre o progresso social e o desenvolvimento econômico, e avaliando os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: Fundamentos para uma Teoria Geral*. São Paulo. LTr, 2005;
- BARBOSA, Ruy. *Oração aos moços*. Adriano da Gama Kury. 5ª edição. Rio de Janeiro: Casa de Ruy Barbosa, 1999;
- BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. *Os aspectos da representatividade no atual Direito Sindical brasileiro*. LTr, São Paulo, 2001;
- CALDERON, Moacir Pereira. *Aspectos da terceirização no direito do trabalho*. Brasília: Universidade Federal de Pernambuco, 2002;
- CASTRO, Antônio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006;
- COTRIM, Gilberto. *História Global: Brasil e Geral*. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012;
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012;
- EHRARDE e PALMADE apud CHAUNU, Pierre. *A História Como Ciência Social*. Rio de Janeiro. Zahar, 1976;
- FEDER, Gottfried. *As bases do nacional socialismo*. Rio de Janeiro: Editora Star, 1934;
- FERREIRA, Waldemar. *História do Direito Brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1962;

- FILHO, Manoel Ferreira. Curso de Direito Constitucional. 29ª ed. São Paulo. Saraiva, 2002;

- FOHLEN, Claude; BÉDARIDA, François. Histoire Générale du Travail. Tome 3: L'ère des Révolutions, 1765-1914. Paris: Nouvelle Librairie de France, 1962;

- GENRO, Tarso. In O Futuro por Armar. Petrópolis: Vozes, 1999;

- MADEIRA, Hélcio Maciel França. Digesto de Justiniano, livro I. Revista dos Tribunais, 2000;

- MARX, Karl. O Capital, Livro I. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 1975;

- MESSNER, Johannes. Ética Social: O Direito Natural no Mundo Moderno. São Paulo. Editora da Universidade de São Paulo, 1967;

- 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, Francisco Antônio de. Comentários aos Enunciados do TST. 4ª ed. São Paulo: RT, 1997;

- RIPERT, G. Aspectos Jurídicos do Capitalismo Moderno. Rio de Janeiro. Freitas Bastos, 1947;

- RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo. LTr, 2002;

- RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 17ª edição, Volume I. Rio de Janeiro, Editora Forense, 1997;

- SICHES, Recaséns. Tratado General de Filosofia del Derecho. 3ª ed. Mèxico. Porrúa, 1965;
- SMITH, Adam. A Riqueza das Nações. São Paulo. Editora Hermes, 2007;
- UTZ, Arthur Fridolin. Ética Social. Barcelona. Herder, 1964.

INTERNET

- 6ª Pesquisa Setorial 2011-2012. Disponível em:
http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa_Setorial_Versao_Final_2012.pdf
Acesso em: 18 de abril de 2013.
- Principais Projetos que Regulamentam a Terceirização. Disponível em:
<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/194055-PRINCIPAIS-PROJETOS-QUE-REGULAMENTAM-A-TERCEIRIZACAO.html> Acesso em: 23 de abril de 2013.
- Deputados querem lei para terceirização, mas não há texto de consenso. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/194030-DEPUTADOS-QUEREM-LEI-PARA-TERCEIRIZACAO,-MAS-NAO-HA-TEXTO-DE-CONSENSO.html> Acesso em: 23 de abril de 2013.

ANEXOS

PL-4302/1998

07388 Terça-feira 24

DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Março de 1998

PROJETO DE LEI Nº 4.302, DE 1998**(Do Poder Executivo)****Mensagem nº 344/98**

Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências.

(AS COMISSÕES DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO (ART. 54) - ART. 24, II)

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na tomadora de seus serviços, e na empresa de prestação de serviços a terceiros e na contratante de seus serviços regem-se pelo disposto nesta Lei.

Capítulo I
DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 2º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa jurídica, de natureza comercial, cuja atividade consiste em colocar, temporariamente, trabalhadores por ela remunerados à disposição de outra empresa, urbana ou rural.

Art. 3º Compreende-se como empresa tomadora de serviço ou cliente a pessoa física ou jurídica, urbana ou rural, que celebrar contrato com empresa de trabalho temporário, objetivando atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, não decorrente de greve, a demanda extraordinária de serviços ou a necessidade decorrente de variações estacionais da atividade agrícola.

Parágrafo único. Considera-se extraordinária a demanda de serviços oriunda de fatores imprevisíveis ou aquela derivada de fatores cuja ocorrência, embora previsível, seja intermitente ou periódica em escala anual.

Art. 4º Compreende-se como trabalhador temporário a pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário para prestação de serviços em outra empresa, destinada a atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, a demanda extraordinária de serviços ou a necessidade decorrente de variações estacionais da atividade agrícola.

Art. 5º São requisitos para o funcionamento das empresas de trabalho temporário:

- I - prova de constituição da firma com o competente registro na Junta Comercial da unidade da federação em que tenha sede;
- II - prova de possuir capital social igual ou superior ao valor equivalente a 50.000 (cinquenta mil) Unidades Fiscais de Referência - UFIR;
- III - prova de entrega da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, bem como apresentação do Certificado de Regularidade junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- IV - prova de recolhimento da contribuição sindical;
- V - prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Art. 6º O contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente será obrigatoriamente escrito, e ficará à disposição da autoridade fiscalizadora na sede da empresa tomadora de serviço ou cliente, dele constando, expressamente, o motivo justificador da demanda de trabalho temporário e as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

§ 1º Durante a vigência do contrato de trabalho, a empresa de trabalho temporário transfere o poder diretivo sobre os trabalhadores à empresa tomadora de serviço ou cliente.

§ 2º O trabalhador temporário pode atuar tanto na atividade-melo quanto na atividade-fim da tomadora de serviço ou cliente.

Art. 7º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente, com relação a um mesmo empregado, somente poderá exceder de seis meses, prorrogáveis por mais três meses, quando atendido um dos seguintes pressupostos:

- I - prestação de serviços destinada a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, não decorrente de greve, que exceder de seis meses;
- II - manutenção das circunstâncias que geraram acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a contratação de trabalho temporário.

Parágrafo único. A prorrogação somente será permitida quando não implicar na diminuição dos postos de trabalho do quadro permanente de empregados da tomadora de serviço ou cliente, considerando-se como base a média do número de empregados permanentes nos últimos doze meses anteriores à prorrogação.

Art. 8º O contrato de trabalho celebrado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores colocados à disposição da tomadora de serviço ou cliente será

obrigatoriamente escrito, dele constando expressamente os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei, e ficará à disposição da autoridade fiscalizadora na sede da empresa de trabalho temporário, juntamente com a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS.

§ 1º O registro do trabalhador temporário limitar-se-á à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS de sua condição de temporário e o período correspondente ao início e término do contrato.

§ 2º A empresa de trabalho temporário é obrigada a elaborar folha de pagamento especial para os trabalhadores temporários.

§ 3º É nula, não produzindo qualquer efeito, a cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora de serviço ou cliente ao fim do prazo em que ele tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 9º São assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- I - remuneração equivalente à percebida pelos empregados de igual categoria da tomadora de serviço ou cliente, calculada com base na carga horária, garantida em qualquer hipótese a percepção do salário mínimo;
- II - jornada de oito horas, salvo disposição legal em contrário, remuneradas as horas extraordinárias, não excedentes de duas, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento);
- III - pagamento de férias proporcionais, no caso de dispensa sem justa causa ou término do prazo pré-ficado no contrato de trabalho, calculado na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, acrescido do 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal;
- IV - décimo terceiro salário;
- V - repouso semanal remunerado;
- VI - adicional por trabalho noturno, insalubre ou perigoso;
- VII - recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- VIII - seguro contra acidente do trabalho;
- IX - proteção previdenciária nos termos da Lei Orgânica da Previdência Social.

Parágrafo único. A tomadora de serviço ou cliente é obrigada a comunicar, nos termos da legislação em vigor, à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um trabalhador posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho para os trabalhadores temporários tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 10. Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias enumerados nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que ocorram entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre ele e a tomadora de serviço ou cliente onde estiver prestando o serviço.

Art. 11. A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer, mensalmente, à tomadora de serviço ou cliente comprovação do pagamento dos salários e da regularidade de sua situação com a Previdência Social e o FGTS, bem como cópias das respectivas guias de recolhimento.

Art. 12. A tomadora de serviço ou cliente responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias garantidas por esta Lei, no tocante ao período em que o trabalhador estiver sob seu poder diretivo.

Art. 13. O Ministério do Trabalho fiscalizará o cumprimento das disposições desta Lei, especialmente no tocante à manutenção, no âmbito da empresa tomadora de serviço ou cliente, das condições previstas no seu art. 4º e no parágrafo único do seu art. 7º.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto no art. 4º desta Lei enseja o encaminhamento de relatório circunstanciado pela autoridade fiscalizadora ao Ministério Público do Trabalho, conforme previsto na Lei Complementar n.º 75, de 20 de maio de 1993.

Art. 14. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância a título de intermediação de mão-de-obra, podendo apenas efetuar os descontos previstos em lei ou em convenção ou acordo coletivo.

Art. 15. As alterações, durante a respectiva vigência, do contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente, que tenham por objeto a redução ou o aumento do número de trabalhadores colocados à sua disposição, serão formalizadas mediante termo aditivo, observado o disposto no artigo 6º desta Lei.

Art. 16. É vedado à empresa de trabalho temporário ter ou utilizar em seus serviços trabalhador temporário, salvo nas hipóteses previstas no artigo 3º desta Lei ou quando a respectiva utilização decorrer de contrato por ela firmado com outra empresa de trabalho temporário.

Art. 17. As infrações ao disposto nesta Lei serão penalizadas com multa de 170 Unidades Fiscais de Referência - UFIR, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência.

Art. 18. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios ocorrentes entre as empresas de trabalho temporário e seus trabalhadores.

Março de 1998

DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Terça-feira 24 07389

Capítulo II
DA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Art. 19. Considera-se empresa de prestação de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado, legalmente constituída, que se destina a prestar determinado e específico serviço para outra empresa, fora do âmbito das atividades-fim e normais da tomadora dos serviços.

§ 1º As relações de trabalho entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e seus empregados são regidas pela CLT.

§ 2º A empresa de prestação de serviços a terceiros contrata, remaneja e dirige o trabalho realizado por seus empregados.

§ 3º Os empregados das empresas de prestação de serviços a terceiros não se subordinam ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante.

Art. 20. Considera-se contratante, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, que celebra contrato com empresa de prestação de serviços a terceiros com a finalidade de contratar serviços.

§ 1º Para a celebração de contrato entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a contratante, as atividades desenvolvidas por ambas, bem como suas finalidades, serão necessariamente distintas.

§ 2º Dependendo da natureza dos serviços contratados, a sua prestação poderá desenvolver-se nas instalações físicas da contratante ou em outro local por ela determinado, garantindo-se aos empregados as condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho previstas pela legislação trabalhista e pelos atos normativos expedidos pela autoridade competente.

§ 3º É vedado à contratante manter trabalhador em atividade diversa daquela para a qual ele foi contratado pela empresa de prestação de serviços a terceiros.

Art. 21. A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias garantidas por esta Lei, no tocante ao período em que ocorrer a prestação dos serviços.

§ 1º Quando pertencentes ao mesmo grupo econômico, a empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas ao período de duração do contrato, por ela firmado com a empresa de prestação de serviços a terceiros.

§ 2º A empresa de prestação de serviços a terceiros é obrigada a fornecer, mensalmente, à contratante comprovação do pagamento dos salários e da regularidade de sua situação com a Previdência Social e o FGTS, bem como cópia das respectivas guias de recolhimento.

Art. 22. Presentes os elementos constitutivos da relação de emprego previstos na CLT, configurado o vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores colocados à sua disposição pela empresa de prestação de serviços a terceiros, o mesmo ocorrerá quando o trabalho por eles prestado caracterizar desvio de função.

Capítulo III
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 23. A empresa de trabalho temporário e a de prestação de serviços a terceiros poderão adotar como objeto social, simultaneamente, o fornecimento de trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros.

Parágrafo único. Caso opte pelo objeto social referido no caput deste artigo, a empresa de trabalho temporário e a de prestação de serviços a terceiros elaborará a folha de pagamento especial prevista no § 2º do art. 8º desta Lei.

Art. 24. As empresas de trabalho temporário e as de prestação de serviços a terceiros em funcionamento na data da vigência desta Lei terão o prazo de noventa dias, a contar de sua publicação, para se adequar às exigências nela contidas.

Art. 25. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e de transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela CLT.

Art. 26. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 27. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

"LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CeDi"

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

TÍTULO II
Dos Direitos e Garantias Fundamentais

CAPÍTULO II
Dos Direitos Sociais

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

TÍTULO IV
Da Organização dos Poderes

CAPÍTULO I
Do Poder Legislativo

SEÇÃO VIII
Do Processo Legislativo

SUBSEÇÃO III
Das Leis

Art. 61 - A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º - São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

- I - fixem ou modifiquem os efetivos das Forças Armadas;
- II - disponham sobre:
 - a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;
 - b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios;
 - c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria de civis, reforma e transferência de militares para a inatividade;
 - d) organização do Ministério Público e da Defensoria Pública da União, bem como normas gerais para a organização do Ministério Público e da Defensoria Pública dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios;
 - e) criação, estruturação e atribuições dos Ministérios e órgãos da administração pública.

§ 2º - A iniciativa popular pode ser exercida pela apresentação à Câmara dos Deputados de projeto de lei subscrito por, no mínimo, um por cento do eleitorado nacional, distribuído pelo menos por cinco Estados, com não menos de três décimos por cento dos eleitores de cada um deles.

LEI COMPLEMENTAR Nº 75, DE 20 DE MAIO DE 1993

DISPÕE SOBRE A ORGANIZAÇÃO,
AS ATRIBUIÇÕES E O ESTATUTO
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA
UNIÃO.

PL-4330/2004

PROJETO DE LEI Nº , DE 2004
(Do Sr. Sandro Mabel)

Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

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

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

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

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o *caput*, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao período em que foi colocado à disposição da empresa contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.

Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:

I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;

II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.

Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O mundo assistiu, nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como consequência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa.

Nesse contexto, 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.

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

A presente proposição tem origem no Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, que após mais de cinco anos de tramitação, teve a retirada solicitada pelo Poder Executivo. Ressalta-se que durante a tramitação do Projeto de Lei do Executivo, que também alterava a lei do trabalho temporário, travaram-se longos e frutíferos debates sobre o tema, tanto nesta Casa quanto no Senado Federal, que muito enriqueceram a proposta original.

O Projeto de Lei que ora apresentamos exclui os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros, e incorpora as contribuições oferecidas por todos os que participaram dos debates do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998.

A nossa proposição regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes. O prestador de serviços que se submete à norma é, portanto, a sociedade empresária, conforme a nomenclatura do novo Código Civil, que contrata empregados ou subcontrata outra empresa para a prestação de serviços.

Deve ser destacada a definição da empresa prestadora de serviços como aquela que presta serviços determinados e específicos para a empresa contratante. É a prestadora responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo, ainda, subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados.

Não há, obviamente, vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pela prestadora ou seus sócios.

São estabelecidos requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço que visam a garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O capital social mínimo estipulado em função do número de empregados é um exemplo.

É prevista, ainda, a possibilidade de ser exigida a imobilização de até 50% do capital social da prestadora de serviços mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nossa proposição define também a figura do contratante que pode ser pessoa física ou jurídica. A inclusão de pessoa física justifica-se pela necessidade de permitir a contratação de prestadoras de serviço por profissionais liberais.

Vários dispositivos estipulam limitações contratuais que protegem o trabalhador, como a vedação de sua utilização, pela empresa contratante, em atividades diversas das estipuladas em contrato com a empresa prestadora de serviços.

O objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Uma das situações que muito nos preocupou foi a possibilidade de um trabalhador continuar prestando serviços a uma empresa contratante, ainda que se sucedam várias empresas prestadoras de serviço. Optamos por abordar o tema no art. 5º, permitindo a continuidade do trabalho para a mesma empresa contratante.

A empresa contratante é diretamente responsável pelas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho.

Além disso, caso seja necessário treinamento específico para a realização do trabalho, a empresa contratante pode exigir da prestadora o certificado de capacitação do trabalhador ou pode fornecer o treinamento adequado.

Uma das maiores críticas que se faz à terceirização é a precarização das relações de trabalho dela decorrentes, apresentando altos índices de acidentes do trabalho. Atribuir a responsabilidade à contratante por

esse aspecto ligado às condições de trabalho representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.

É prevista a responsabilidade subsidiária da contratante quanto às obrigações trabalhistas, sendo-lhe assegurado, obviamente, o direito de ação regressiva contra a prestadora de serviços / devedora.

O projeto inova ao assegurar mediante a ação regressiva, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador.

Há, ainda, previsão de responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços que subcontratar outra empresa.

No caso de contratação com a Administração Pública, o projeto remete à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que *“regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”*.

Isso significa que a Administração Pública é solidariamente responsável quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas.

O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado e o prazo para a sua realização. Deve, além disso, prever a apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, o que possibilitará a fiscalização por parte da empresa contratante.

Outro aspecto relevante da proposição é que o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

São excluídas da aplicação da lei as atividades de empregado doméstico, e ainda as atividades de vigilância e transporte de valores, que já possuem legislação específica.

É estabelecida multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado em caso de descumprimento da norma.

É concedida anistia aos débitos, penalidades e multas impostas com base em normas não compatíveis com a lei.

A proposição concede prazo de cento e vinte dias para a adequação dos contratos vigentes aos termos da nova lei, sendo que a vigência ocorrerá trinta dias após a publicação.

Tal prazo, acreditamos, é suficiente para que as partes interessadas tenham ciência das alterações e adequem seus contratos.

Destacamos, ainda, que a proposição é fruto de discussão com vários segmentos da sociedade. Tal discussão não está encerrada. Deve, outrossim, ser ampliada, a fim de aprimorar o texto da norma. Colocamo-nos, desde já, à disposição daqueles que queiram contribuir para a regulação dessa matéria, tão relevante para as relações de trabalho no Brasil.

Por considerarmos de alta relevância a regulamentação da terceirização, rogamos aos nobres Colegas pela aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2004.

Deputado Sandro Mabel

PL-1621/2007

1

PROJETO DE LEI Nº , DE 2007

(Do Senhor Vicentinho)

Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. A presente Lei dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.

Art. 2º. Para fins de aplicação desta lei, consideram-se os seguintes conceitos de terceirização, tomadora e prestadora de serviços:

I - terceirização é a transferência da execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa jurídica de direito privado;

II - tomadora é a pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista que contrata serviços de outra pessoa jurídica prestadora;

III - prestadora é a pessoa jurídica de direito privado que exerce atividade especializada e que, assumindo o risco da atividade econômica, contrata, assalaria e comanda a prestação de serviços para uma tomadora.

Art. 3º. É proibida a terceirização da atividade-fim da empresa.

§ 1º - Entende-se por atividade fim, o conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios.



6D90DAC625

2

§ 2º - Na atividade fim da empresa não será permitida a contratação de pessoa jurídica, devendo tais atividades serem realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.

Art. 4º A empresa que pretenda terceirizar serviços informará ao sindicato respectivo da sua categoria profissional, com no mínimo seis meses de antecedência, sobre os projetos de terceirização.

§ único. No ato de comunicação dos projetos, a empresa deverá fornecer ao sindicato da categoria profissional, dentre outras, as seguintes informações:

I – os motivos da terceirização;

II - os serviços que pretende terceirizar;

III – o número de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos pretendida;

V – os locais de prestação dos serviços;

VI – que prestadoras pretende contratar para executar os serviços, exceto empresas de economia mista, por terem regulamentação própria.

Art. 5º No contrato de prestação de serviços firmado entre a tomadora e a prestadora deverá constar a especificação dos serviços a serem executados e seu prazo de duração.

Art. 6º A tomadora deverá exigir da prestadora e manter sob sua guarda, para fins de controle e fiscalização, cópia dos seguintes documentos:

a) comprovação do Registro da prestadora na Junta Comercial;

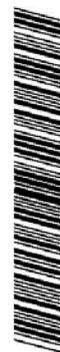
b) comprovação do capital social integralizado da prestadora, suficiente para garantir a satisfação dos direitos e créditos trabalhistas, inclusive na rescisão;

c) comprovação de entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) pela prestadora;

d) Certidão Negativa de Débito Previdenciário (CND) pela prestadora;

e) comprovação da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação da prestadora;

f) inscrição da prestadora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Secretaria da Receita Federal;



6D90DAC625

3

g) comprovação pela prestadora de regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) expedida pela Caixa Econômica Federal;

h) certidão negativa de infrações trabalhistas pela prestadora, expedida pelos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego;

i) acordo coletivo ou convenção coletiva.

Parágrafo Único: Os itens *d*, *g* e *h* deverão ser entregues mensalmente pela prestadora.

Art. 7º - Dependendo da natureza dos serviços contratados, a sua prestação poderá desenvolver-se nas instalações físicas da tomadora ou em outro local, respeitadas, em quaisquer das hipóteses, as seguintes exigências:

I – não haverá distinção de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e de segurança entre os empregados da tomadora e os empregados da prestadora que atuem nas instalações físicas da tomadora ou em outro local por ela determinado;

II – a tomadora será responsável em garantir aos empregados da prestadora, enquanto estes estiverem a seu serviço, os gastos com o deslocamento, bem como, com as acomodações destinadas ao trabalhador terceirizado deslocado do lugar onde iniciou a prestação do serviço;

III - é vedado à tomadora manter empregado em atividade diversa daquela para a qual foi contratado pela prestadora;

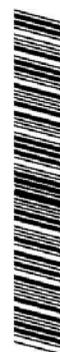
IV - os empregados da prestadora não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da tomadora;

V - a tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços.

Art. 8º É proibida a contratação de prestadoras constituídas com a finalidade de fornecer mão-de-obra, ressalvados os casos de trabalho temporário, serviços de vigilância e asseio e conservação.

Art. 9º - A tomadora é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive nos casos de falência da prestadora.

§ 1º. A prestadora é obrigada a fornecer, mensalmente, à tomadora comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, bem como cópia das respectivas guias de recolhimento, devendo tais informações e documentos serem fornecidos pela prestadora ou tomadora aos sindicatos das categorias profissionais sempre que por eles solicitados.



6D90DAC625

4

§ 2º. A tomadora assegurará o pagamento imediato de salários, 13º salário, férias com o terço constitucional e recolhimento de FGTS, sempre que a prestadora deixar de cumprir estas obrigações com seus trabalhadores.

Art. 10. Haverá vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora, sempre que presentes os elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que caracterizam a relação de emprego - ressalvados os casos que exigem concurso público para a sua admissão, sem prejuízo do previsto no caput e § 1º do artigo 9º.

Art. 11. Será assegurado aos sindicatos das categorias profissionais representarem os empregados administrativa e judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto nesta Lei.

Art. 12. Será constituída Comissão formada por representantes das empresas prestadoras, contratadas e sindicatos de trabalhadores para acompanhamento dos contratos de prestação de serviços.

Art. 13. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita os infratores (tomador e prestador) ao pagamento de multa percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do contrato de terceirização em favor do trabalhador prejudicado, se movida por este Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º. No caso de reincidência o valor percentual da multa será de 15% (quinze por cento).

§ 2º. No caso de ações coletivas movidas pelo Ministério Público do Trabalho, entidades sindicais ou em caso auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, a multa será cobrada por trabalhador prejudicado e revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador.

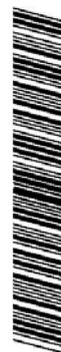
Art. 14. Os contratos de prestação de serviços em vigor na data da vigência desta Lei terão o prazo de noventa dias, a contar de sua publicação, para se adequar às exigências nela contidas, exceto a estabelecida no artigo 4º.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este Projeto de Lei tem como objetivo a definição da terceirização, assegurando a dignidade no trabalho. Com base nas experiências vividas pelos trabalhadores e dirigentes sindicais, é que a Central Única dos Trabalhadores elaborou algumas premissas que foram transformadas em proposições na forma deste Projeto de Lei.

No Brasil, não existe uma legislação específica que regule a terceirização. A Súmula 331 do TST é hoje a principal referência jurídica no assunto. A referida Súmula estabelece



6D90DAC625

5

que a contratação de mão-de-obra por empresa interposta é ilegal, à exceção do trabalho temporário, serviço de vigilância, conservação/limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora. Entretanto, cabe dizer que as decisões judiciais são contraditórias quanto à sua interpretação.

Nos últimos anos, a terceirização tem avançado das atividades de apoio para áreas habitualmente relacionadas à atividade principal da empresa.

A suposta redução de custos tem sido acompanhada muitas vezes de diversos problemas trabalhistas, entre os quais: redução de postos de trabalho; redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas; insalubridade; aumento de acidentes de trabalho; redução fraudulenta de custos, com a subordinação direta e pessoal do empregado terceirizado à empresa contratante; ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros.

Tais premissas nos levam a concluir pela importância do Projeto de Lei ora apresentado. É sabido que a terceirização ao invés de proporcionar um bem, tem causado, em alguns casos, graves problemas no aspecto da qualidade e sobretudo nas condições de trabalho.

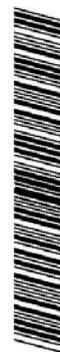
Nesse sentido é que nós acreditamos na sensibilidade e na responsabilidade dos parlamentares para que se cumpra a missão social do trabalho.

E essas são as razões pelas quais contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em de julho de 2007.

Deputado Vicentinho

PT-SP



6D90DAC625

PL-6832/2010

PROJETO DE LEI N° DE 2010.

(Do Sr. Paulo Delgado)

Dispõe sobre a contratação de serviços terceirizados por pessoa de natureza jurídica de direito privado.

Art. 1º Os contratos de prestação de serviços terceirizados, assim considerados aqueles executados por uma contratada, pessoa jurídica especializada, para uma contratante pessoa jurídica ou física, serão pactuados na forma desta Lei.

Parágrafo único. Considera-se pessoa jurídica especializada aquela que possua conhecimento específico e utilize profissionais qualificados para a consecução de sua atividade.

Art. 2º O contrato de prestação de serviços terceirizados deverá possuir cláusulas com as seguintes disposições:

- I. A especificação dos serviços a ser executados;
- II. Prazo de vigência de, no máximo, cinco anos;
- III. Comprovação, pela contratada a contratante, do cumprimento das obrigações trabalhistas relativas aos empregados que participarem da execução dos serviços, que devem ser individualmente identificados, e ainda o monitoramento do contrato pela contratante, em conformidade com o regulamento previsto no art. 12; e
- IV. Resolução do contrato, quando identificado o inadimplemento das obrigações trabalhistas.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito a cláusula contratual que proíba ou imponha condição a contratação de empregados da contratada pela contratante.

Art. 3º Integrarão o contrato de prestação de serviços terceirizados os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da contratada, dentre outros que possam ser exigidos pela contratante:

- I. Registro como pessoa jurídica, na forma da lei;
- II. Inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ do Ministério da fazenda;
- III. Alvará de localização e funcionamento;
- IV. Comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais – RAIS devida;
- V. Certidão Negativa de Débito – CND ou certidão Positiva de Débitos com efeito negativo – CPD-EN, da Previdência Social;
- VI. Certificado de regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- VII. Contrato Social atualizado, com capital social considerado, pela contratante, compatível com a execução do serviço.

Art. 4º O contrato de prestação de serviços terceirizados será regido pelas disposições gerais dos contratos, exceto se, na prestação de serviços, ficar configurada, judicialmente, relação de emprego, nos termos do *caput* do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 5º A contratante será solidariamente responsável pelas obrigações e deveres trabalhistas durante o período e nos limites da execução do serviço contratado, inclusive se houver subcontratação de serviços, nos termos do art. 6º.

§1º A responsabilidade solidária transmudar-se-á para subsidiária se a contratante comprovar que na celebração e durante a vigência do contrato cumpriu o disposto nos arts. 2º, 3º e 7º, especialmente se houver rompimento do contrato nos termos do inciso IV do art. 2º.

§ 2º A imputação de responsabilidade solidária ou subsidiária refere-se ao pagamento de direitos e cumprimento de obrigações trabalhistas, sem gerar vínculo empregatício entre a contratante e o empregado da contratada.

Art. 6º A contratada poderá subcontratar a realização de parte dos serviços terceirizados, desde que previsto no contrato originário firmado com a contratante, que deverá exercer, na subcontratação, a obrigação prevista no inciso III do art. 2º.

Parágrafo único. O contrato de subcontratação será regido pelas disposições desta lei, cabendo a contratada assumir todos direitos e obrigações de contratante.

Art. 7º o local da prestação de serviços deverá ser especificado no contrato e, quando o serviço for executado em suas dependências, deverá a contratante:

I- manter ambiente de trabalho, inclusive equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela contratada, das normas de segurança e saúde no trabalho; e

II- assegurar aos empregados da contratada, se esta não o fizer, o acesso às instalações disponíveis a seus empregados, no que se refere a alimentação, transporte, atendimento ambulatorial e condições sanitárias.

Art. 8º Aos empregados da empresa contratada serão assegurados os direitos instituídos em convenção coletiva celebrada pelo sindicato representativo da categoria profissional respectiva.

Art. 9º A contratação de prestação de serviços terceirizados com empresa não especializada configura locação e fornecimento de mão-de-obra, imputando na existência de relação de emprego entre os empregados contratados e a contratante, salvo nos casos de serviços terceirizados regidos por lei própria.

Art. 10º O descumprimento do disposto no parágrafo único do art. 1º, nos arts. 2º, 3º e *caput* do art. 6º, implicará a aplicação de multa administrativa, à contratante e a contratada, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador envolvido, dobrado na reincidência.

Parágrafo único. O descumprimento das obrigações previstas no art. 7º implicará a aplicação de multa administrativa, a contratante, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador envolvido, dobrado na reincidência.

Art. 11º O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 12º Caberá ao Ministério do trabalho e Emprego editar normas regulamentares necessárias a execução desta Lei, assim como instruções a fiscalização.

Art. 13º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Há um grave descompasso entre a realidade da terceirização, fenômeno irreversível de organização da produção, e sua regulamentação pela legislação trabalhista. O que preocupa a trabalhadores, empresários, Ministério do Trabalho e todos os que se preocupam com a modernização e segurança das relações de trabalho e emprego.

O artigo 170, parágrafo único, da Constituição da República é claro ao assegurar o livre exercício de qualquer atividade econômica e, por conseguinte, de qualquer trabalho, ofício ou profissão.

Nesse mesmo sentido, o artigo 421 do Código Civil assegura a liberdade de contratar, disposição esta fundada no princípio da autonomia da vontade. É de se destacar, ainda, que os artigos 593 e seguintes do Código Civil disciplinam e regulamentam a prestação de serviços, assegurando, dentre outros aspectos, que *“toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”*.

Ocorre que a norma constitucional e os dispositivos do Código Civil vêm sendo ultrapassados por súmulas, portarias, enunciados e autuações de órgãos públicos que, sistematicamente, desconsideram os princípios da livre iniciativa, da autonomia da vontade e da licitude das atividades empresariais.

Pode-se dizer, portanto, que são abusivas, ilegais e inconstitucionais as ações trabalhistas que tenham por base a definição do que sejam os objetivos e as atividades principais e secundárias de uma empresa, bem como aquelas passíveis de terceirização.

Em verdade, essas ações trabalhistas abusivas, ilegais e inconstitucionais são decorrentes do fato de que o Brasil, até o momento, não regulamentou, por lei específica, a contratação de serviços terceirizados. Esse quadro revela-se extremamente preocupante, haja vista que é cada vez menor o número de empresas que mantêm as tradicionais estruturas verticalizadas, realizando todas as tarefas inerentes ao processo produtivo.

A atual complexidade dos arranjos produtivos e a busca cada vez maior por especialização e produtividade criaram novas ferramentas de gestão empresarial, nova divisão do trabalho e nova tendência no mercado. É fato, a maioria das empresas compra de outras empresas grande parte dos itens que compõem seus produtos finais. Trata-se, assim de uma verticalização virtual. Isso vale para todos os setores da atividade econômica.

Logo, a inexistência de uma lei que discipline, de forma contemporânea, a terceirização de atividades e os correspondentes mecanismos de controle empurra o Brasil para uma terceirização mal feita. Até agora, é apenas o enunciado 331 do TST que, suprimindo o indesejável vácuo legal, regulamenta, sob o prisma do Direito do Trabalho, o processo de terceirização.

A consequência imediata é o engessamento do mercado de trabalho, que limita sua expansão, favorecendo o desemprego e a informalidade.

Preocupa ainda o inchaço cada vez maior dos quadros de pessoal das empresas estatais e dos órgãos públicos bem como a existência de conflitos desnecessários em virtude da

apontada inexistência de um marco regulatório que crie a relação terceirizada protegida, tanto para o trabalhador como para as empresas envolvidas.

Com o objetivo de colaborar para o combate a terceirização aviltante e fixar limites legais que impeçam a fiscalização arbitrária – eliminando a insegurança jurídica que gera o impagável passivo trabalhista – propõe-se este Projeto de Lei sobre a terceirização protegida em torno dos seguintes princípios, que passamos a elencar:

1- **Cuidado com o parceiro:** a terceirização deve ser vista como uma parceira entre as empresas, devendo ser plenamente esclarecidas e definidas as responsabilidades de cada uma das partes. Portanto, a tomadora deverá selecionar os seus possíveis parceiros, conferindo a sua qualificação empresarial para o serviço;

2- **Segurança jurídica:** deve-se sair do campo da Jurisprudência e ir para o campo da lei da livre possibilidade de contratação, Lei da terceirização protegida (enunciados e leis sobre o assunto: 239, 331 e leis 6.019; 70102). O objetivo dessa lei deve ser o seguinte: decidindo terceirizar que o faça bem feito, protegendo os direitos trabalhistas e previdenciários. É preciso zelar pelo cumprimento do contrato e assegurar o pleno respeito à competência da Justiça do Trabalho para efeito de reconhecimento de vínculo empregatício. A nova lei busca, ainda, estabelecer requisitos mínimos para a qualificação de empresas terceirizadas: idoneidade, capital mínimo, especialização, legalidade fiscal e tributária;

3- **Responsabilidade subsidiária:** definir as responsabilidades do contratante sobre o contratado, preservando a autonomia empresarial. Sinalizar com a possibilidade de co-administração do contrato e responsabilidade subsidiária (a responsabilidade solidária pura e simples livra a contratada da repartição de riscos resultados de sua própria inépcia, quando houver).

4- **Proteção dos direitos dos trabalhadores:** fiscalização ativa do cumprimento das Normas Regulamentadoras – NR's pelos órgãos competentes (DRT, MPT, Sindicatos) com objetivo de melhorar o ambiente de trabalho, e de proteção à saúde e segurança do trabalhador e reverter os índices de acidentes dos terceirizados em relação aos trabalhadores do quadro próprio, estabelecer novos patamares para renovação do contrato e remuneração.

5- **Especialização e eficiência:** permitir a terceirização de atividades que sejam inerentes e necessárias para a produção das empresas, guiar a terceirização por critérios de qualificação empresarial, norteadas pelos seguintes princípios: contratação para eficiência, eficácia, e segurança. Manter o controle de gestão, decisão e competência da Contratante. Pleno cumprimento das exigências legais pela Contratada. Uso de tecnologias compatíveis. Confiabilidade, respeito e senso de responsabilidade entre contratantes e contratados tanto na relação entre trabalhadores das empresas como entre seus empresários (padrão de qualidade, treinamento, empreendedorismo, investimento em tecnologia e aperfeiçoamento, cálculo adequado e justo da estrutura de preços. Atenção as reivindicações sindicais diminuindo atritos. Buscar a melhor qualificação da mão-de-obra nessa que é uma nova e promissora área de expansão do mercado de trabalho.

6- **Geração de empregos e de receita pública.** A terceirização orientada pelos princípios acima enunciados contribuirá para maior geração de empregos – e empregos formais – o que ajudará a combater a extensa informalidade que domina o mercado de trabalho.

Sala das Sessões 23 de fevereiro de 2010.

Deputado PAULO DELGADO