

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E  
TÉCNICO- ASCES  
BACHARELADO EM DIREITO**

**SANNY CHRISALYS CARVALHO SOARES**

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO CONTEXTO DO MARKETING  
MULTINÍVEL.**

**CARUARU  
2016**

**SANNY CHRISALYS CARVALHO SOARES**

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO CONTEXTO DO MARKETING  
MULTINÍVEL.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Associação Caruaruense de Ensino Superior e Técnico - ASCES como requisito parcial, para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob as orientações do Professor Oton Vasconcelos Filho.

**CARUARU  
2016**

**SANNY CHRISALYS CARVALHO SOARES**

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO CONTEXTO DO MARKETING  
MULTINÍVEL.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Associação Caruaruense de Ensino Superior e Técnico - ASCES como requisito parcial, para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob as orientações do Professor Oton Vasconcelos Filho.

Aprovado em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

---

Orientador: Prof. Oton Vasconcelos Filho.

---

Professor Integrante da Banca Examinadora

---

Professor Integrante da Banca Examinadora

**CARUARU  
2016**

## RESUMO

O presente trabalho busca por meio de pesquisas realizadas, avaliar a incidência da terceirização trabalhista bem como as consequências sofridas pelo trabalhador, tendo em vista que este muitas vezes não obtém a qualidade devida para exercer as suas funções. Deste modo, visando alcançar o real objetivo, primeiramente foi analisado a flexibilização dos direitos trabalhistas visando o bem estar social, seguindo com as principais características da terceirização trabalhista, a partir de um relato histórico. Em seguida, apresenta-se o conceito de terceirização incluso no Direito do Trabalho, além da manifestação das vantagens ou desvantagens da aplicação desse instituto no âmbito da empresa. Fazendo necessária uma incursão por sua evolução jurisprudencial e legislativa, que são categóricas para a concepção da terceirização. A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho ocorreu através de pesquisas bibliográficas a livros, sites jurídicos, legislação, doutrina e jurisprudência trabalhista.

**Palavras-Chave:** Terceirização Trabalhista. Trabalhador. Direito do Trabalho. Marketing Multinível.

## **ABSTRACT**

This study aims through research conducted to assess the impact of labor outsourcing and the consequences suffered by the worker, given that this often does not get the right quality to perform their duties. Thus in order to achieve the real goal was first analyzed the flexibility of labor laws aimed at social welfare, with the following main characteristics of labor outsourcing, from a historical account. Then presents the concept of outsourcing included in the Labour Law, as well as demonstration of the advantages or disadvantages of the implementation of this instrument within the company. An incursion by its evolution judicial and legislative, which are categorical for the design of outsourcing making required. The techniques used to research the development of this work took place through literature searches to books, legal sites, legislation, and doctrine and labor law.

**Keywords:** Labour outsourcing. Worker. Labor Law . Multi-level marketing

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I- FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: UMA RUPTURA DECORRENTE DA QUEDA DO BEM-ESTAR SOCIAL.....</b>	<b>7</b>
1.1 O Estado de bem-estar social e as relações empregatícias.....	7
1.2 O custo do Estado de Bem-Estar e o surgimento do Estado mínimo.....	11
1.3 Flexibilização dos direitos trabalhistas e o estado mínimo.....	13
<b>CAPÍTULO II – TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....</b>	<b>19</b>
2.1 Terceirização na jurisprudência do TST.....	19
2.2 O projeto de Lei 4330/04.....	23
<b>CAPÍTULO III- O MARKETING MULTINÍVEL E OS ESCRAVOS MODERNOS.....</b>	<b>27</b>
3.1 A relação Trabalhista Oriunda do Marketing Multinível.....	31
3.2. Aplicações do Marketing Multinível.....	35
3.3 As vantagens e desvantagens da terceirização Marketing Multinível.....	39
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXO A.....</b>	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho proporciona uma breve análise sobre preceitos de suma importância para a realidade dos trabalhadores, com o objeto de muita discussão entre diversos campos no âmbito profissional da área jurídica, empregadores, sindicatos e trabalhadores, pois o trabalho é uma das mais importantes colunas da sociedade, e, estando o Brasil e o mundo no apogeu do capitalismo, com uma economia inteiramente globalizada, acabam por forçar alterações das regras que regulam o trabalho.

O estudo realizado, então possui vasta importância, não só para os admiradores do Direito do Trabalho, mas também pra a sociedade em geral para que estes obtenham o real conhecimento acerca do tema discutido, já que este é de grande relevância na atual sociedade.

Para tanto, será feito uma breve análise no que dispõe a história e a atualidade do direito do trabalho, bem como sobre o fenômeno da flexibilização, analisando o seu histórico e seu atual papel nas relações de trabalho e dos vínculos empregatícios.

A flexibilização é uma grande mudança na situação do trabalhador, transformando e diminuindo seus direitos, devido à grande concorrência do mercado na procura de melhorar as categorias de concorrência da empresa.

Esta flexibilização dos direitos do trabalhador é protegida pelo pensamento neoliberal, o qual confere a ideia que quão mais livre forem as semelhanças de consumo e de trabalho, maior será o aumento da economia.

O Estado de Bem-Estar Social então ganhou ainda mais solo com a inclusão do conceito de cidadania, lavrado após a queda dos regimes totalitários na Europa. Agregou-se a ideia de que os sujeitos são dotados de direitos sociais. O exemplo de organização estatal outorga aos indivíduos bens e serviços públicos durante toda a vida. São então os direitos sociais aqueles que conferem os diversos serviços de educação, saúde, seguridade e lazer.

Começando pelo estudo sobre o surgimento do Estado de Bem-Estar Social, passando também pela ocorrência da transição de um Estado para o outro, com o advento do Estado Mínimo, que onde por meio do liberalismo inverteu-se a lógica do Estado de Bem-Estar apresentando as obrigações estatais perante os cidadãos. Sendo então a deixa da flexibilização trabalhista, pois a mesma obtém de fato a prática do Estado Mínimo.

Foi devido as constantes mudanças do Direito do Trabalho que a Terceirização foi adotada como uma forma de flexibilização trabalhista, no entanto, essa forma de flexibilização ocasiona a perda de alguns direitos trabalhistas, assim como, a perda de alguns benefícios decorrentes do contrato de trabalho, ferindo o Princípio da Proteção, fazendo o Estado passar do seu status de protetor para o de desregulamentado, deixando de garantir proteção a classe obreira.

A terceirização até então, era entendida como o fato de as empresas contratarem serviços para suas atividades-meio, no entanto, as regras estabelecidas no Projeto de Lei n. 4.330, buscam expandir a terceirização também para atividades-fim, permitindo assim que ocorram em qualquer das atividades, sejam elas de meio ou fim.

Porém, há uma dificuldade nas aplicações existentes no Projeto, que é essa diferença entre atividade-fim de atividade-meio, não existindo concordância doutrinária sobre essa matéria. Pois a liberação de terceirizados para execução de atividades-fim, torna a terceirização irrestrita, obstruindo à esses trabalhadores terceirizados os benefícios proporcionados a seus empregados diretos. Havendo possibilidade de não absorção da mão-de-obra na mesma proporção, ocasionando em desemprego.

## **CAPÍTULO I- FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: UMA RUPTURA DECORRENTE DA QUEDA DO BEM-ESTAR SOCIAL**

### **1.1 O Estado de bem-estar social e as relações empregatícias.**

Diante de tantos avanços alcançados pelos trabalhadores ainda sim existiu uma real necessidade da implantação ativa do Direito do Trabalho, deste modo em 1848 nasceu então a fase de sistematização e consolidação da legislação trabalhista.

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado.

Todo o processo seguinte a 1848 até a Primeira Guerra Mundial caracterizou-se por avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado. Processo em que a ação vinda de baixo e a atuação oriunda de cima se interagem reciprocamente, dinamicamente, dando origem a um ramo jurídico próprio que tanto incorpora a visão própria ao Estado como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo<sup>1</sup>.

Deste modo incidiram grandes melhorias, mas também retrocessos, que foram levadas pela atuação do movimento operário, das categorias sindicais, bem como ainda a interferência do Estado, juntos em igual combinação de formarem um ramo jurídico próprio.

Aproximadamente em 1850, começou a efetivar algumas normas regulamentadoras uma delas foi a proibição do trabalho do gênero feminino em minas, houve também a redução da jornada dessas trabalhadoras para 10 (dez) horas diárias.

Conforme dispõe Segadas Viana [...] a servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter condição jurídica do escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade.<sup>2</sup>

Entre 1945 e 1970<sup>3</sup> ocorreu mudança do Estado Liberal para o Estado do Bem-Estar Social levando à tona uma grande influência para a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, apontando o começo da terceira fase de desenvolvimento do Direito do Trabalho, conhecido como “oficialização”.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTR,2003

<sup>2</sup> Disponível em: Artigo: A eficácia e os limites da terceirização no Brasil <http://www.jornalcontabil.com.br/?p=1196> acessado em 12 de setembro de 2015.

<sup>3</sup> Disponível em: em: Artigo: A eficácia e os limites da terceirização no Brasil <http://www.jornalcontabil.com.br/?p=1196> acessado em 12 de setembro de 2015.

<sup>4</sup> Disponível em: em: Artigo: A eficácia e os limites da terceirização no Brasil <http://www.jornalcontabil.com.br/?p=1196> acessado em 12 de setembro de 2015.

Assim nesta mesma época de vastos movimentos revolucionários como dos trabalhadores, da classe feminina pela luta de seus direitos, houve também uma fase importantíssima que marcou, foi à “institucionalização”, que por ser acatada como mecanismo social e constitucional, o Direito do Trabalho foi reconhecido como uma província jurídica autônoma.

Conforme dispõe sua opinião Mauricio Delgado afirma que, a oficialização e a institucionalização da divisão justrabalista adotam o seguinte papel:

O dado fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores – dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização e institucionalização do Direito do Trabalho fez-se em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas - a dinâmica negociais autônoma, concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do aparelho do Estado.<sup>5</sup>

Após a Segunda Guerra mundial o estado de bem-estar Social alcançou o seu ápice, nas décadas posteriores a essa guerra o objetivo dessa regulamentação foi então se aprimorando. Quando então passou a surgir a constitucionalização dos direitos sociais sobre o resguardo do Welfare State, esse assim como o Direito do Trabalho buscavam a melhoria de vida e que todos os cidadãos pudessem viver de forma digna.

Entretanto, nesta mesma época o Estado passou a copiar a maneira como as fábricas da época tratavam os seus funcionários, ideia de empresas baseadas no fordismo: *grande, verticalizada e responsável por todas as etapas de produção*. Assim, lançavam produtos duradouros em massa, com empregados homogêneos. Nesta mesma sintonia, o Sindicato e o Estado intervencionista, passou então a regulamentar os direitos sociais fundamentais sociais por meio das políticas públicas Keynesianas.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8931/A-eficacia-e-os-limites-da-terceirizacao-no-Brasil> acessado em 12 de setembro de 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, 12 ed. São Paulo: LTR, 2013.

<sup>6</sup> Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8931/A-eficacia-e-os-limites-da-terceirizacao-no-Brasil> acessado em 12 de setembro de 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

O momento do Estado de Bem-Estar Social, no âmbito justralhista, conseguiu atingir o seu apogeu de forma plena: aprimorando as condições de vida do trabalhador, dando uma mera estabilidade quando se tratava de emprego, esse passou a ser pleno e durável, dando forças as indagações trabalhistas e melhorando a distribuição de riquezas.

Portanto, a finalidade histórica do Estado do Bem-Estar Social foi de trazer vida a economia ocidental, por intermédio de amplos investimentos no que elucidamos por cidadania, tudo isso foi um marco que fortaleceu um público consumidor para o comércio, em inteira elevação na década de 1950. Deste modo é perceptível que o Estado do Bem-Estar Social foi um exemplo para muitos países capitalistas considerados 1º mundo, como nos Europa, que adotaram esse molde, porém na época não estavam incluídos os países periféricos aqueles que chamamos de 3º mundo, em exemplo seriam as nações latino-americanas.

Alguns desses países habitaram em uma era de ditaduras militares naquela época, onde foram completamente afastados desse modelo de bem-estar social, onde o que predominava era as posturas mais autoritárias.<sup>7</sup>

Assim, face ao preceito constitucional do princípio da dignidade humana, a leitura que se deve fazer para a interpretação dos acontecimentos e sua subsunção legal, e mais, para a elaboração das normas propriamente dita, como invenção da atividade legiferaste, não pode mais se dar sob a visão egocêntrica e patrimonialista, própria da ordem anterior à Constituição vigente, mas sob o prisma da função social das entidades jurídicas de todo o ordenamento pátrio.

Sendo assim, não é sem desígnio que a Carta Magna pátria no caput do seu art. 1º, elege como alicerces do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e as inclinações sociais do trabalho e a livre iniciativa, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela conjectura indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, dispõe então em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

---

<sup>7</sup> Disponível em: <http://educacao.globo.com/sociologia/assunto/organizacao-social/estado-do-bem-estar-social.html> acessado em 12 de setembro de 2015.

V - o pluralismo político.<sup>8</sup>

A constituição da República em seu art. 1º, defende, portanto, que o Brasil adota um modelo indivisível de entes políticos, onde os Estados, Municípios e o Distrito Federal, compõem o Estado Democrático de Direito em conformidade com diversos fundamentos, dentre os quais destacamos a dignidade da pessoa humana, que é um fundamento importantíssimo para as demais garantias do cidadão, servindo também como alicerce para os demais ramos do direito.

Porém, a dignidade humana é um preceito importantíssimo quando estamos diante dos direitos trabalhistas, pois é primordial que o empregado obtenha o mínimo de dignidade para sua sobrevivência, como assim assegura a lei.

### **1.20 custo do Estado de Bem-Estar e o surgimento do Estado mínimo**

O Estado de Bem-Estar social é o fruto da reforma do modelo clássico de Estado Liberal que almejou bater as crises de legitimidade que este poderia sofrer, sem desamparar sua estrutura jurídico-política.

O Estado de Bem-Estar se afasta da concepção liberal de que a o desenvolvimento das atividades privadas e a liberdade só devem ser garantidas através da limitação das funções do Estado.

Por Estado de Bem-Estar social entende-se como a conformação estatal, apontados na intervenção econômica e social que induzem a efeito de alguns Estados liberal-democráticos contemporâneos.

Esse Bem-Estar não deve se misturar com outras formas de intervenção pública, como a ocorrida na Inglaterra nos séculos XVIII e XIX, com a denominada Lei dos Pobres.

Assim, as prestações públicas de um anexo de serviços de caráter universal almejam garantir um nível mínimo de serviços à população. Podendo acrescentar como ampara Ramesh Mishra, que a responsabilidade estatal na manutenção desse nível mínimo deve ser entendida como um direito e não como uma beneficência

---

<sup>8</sup> BRASIL, **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 12 de setembro de 2015.

pública para uma minoria. Justamente, a seguridade social é uma das instituições mais representativas do Estado de Bem-Estar <sup>9</sup>

Esse estado torna-se uma adaptação do Estado burguês capitalista com regimes repousados na Democracia pluralista. A completa articulação desse Estado só pode laborar com base em dois fundamentos do Estado Liberal-democrático contemporâneo, conforme aponta Jordi Sanches <sup>10</sup>

Em primeiro lugar, as propostas do Estado de Bem-Estar tiveram como intenção garantir a acumulação capitalista – mediante a intervenção sobre a demanda – com a intenção de manter a estabilidade social. Em segundo lugar, o Estado de Bem-Estar proporcionou uma nova e importante dimensão à Democracia, a partir do reconhecimento de um conjunto de direitos sociais.

Contudo, por meio do constitucionalismo social, o Bem-Estar começou a desenvolver ações seguidas de uma grande inclusão, nas Constituições, Conforme afirma Paulo Cruz: “não só de previsões de regulação estatal das relações contratuais, mas também de comandos aos poderes públicos para que passem a prover ou financiar uma série de prestações de serviços, em geral públicos e gratuitos, aos cidadãos” <sup>11</sup>

Do mesmo modo compreende que o objetivo basilar desse bem-estar é certa classificação de renda derivada de determinadas ações do Estado, considerando uma motivada Democracia que este modelo ideológico de Estado concebe.

Entretanto, o Estado de Bem-Estar passou a prestar serviços diretamente à população, nas áreas da saúde, educação, habitação e, principalmente, previdência social, assim esse Estado consolidou-se a tentar resolver os problemas sociais nos países onde foi implantado. A doutrina aponta que o Estado se diferencia por ser fortemente ativo com as classes passivas e ativas, incluindo com igualdade pobres e ricos.

É aceitável apontar alguns aspectos diferentes entre ambos. Em primeiro lugar o Estado Social é um modelo através do qual se materializa a vontade de intervenção social dos organismos públicos, ainda analisando que tanto o Estado de Bem-Estar como o Estado Social tenham importância constitucional. Ocorrendo que o nível de intervenção é diferente. Em segundo lugar, é normal utilizar o conceito de

---

<sup>9</sup> BLAS GUERRERO, Andrés ; PASTOR VERDÚ, Jaime. **Fundamentos de ciência política**, p. 114. 1997

<sup>10</sup> SÁNCHEZ, Jordi *et alii*. **Manual de ciência política**, p. 336.

<sup>11</sup> CRUZ, Paulo Márcio. **Fundamentos do direito constitucional**, p. 202. Curitiba: Juruá Editora 2008

Estado de Bem-Estar para aludir a âmbitos de intervenção pública que são menores que os incluídos no conceito de Estado Social.

Assim, após a Guerra Mundial uma iniciou-se uma nova etapa na evolução desse padrão de Estado, Conforme cita Blas Guerrero e Pastor Verdú, “os dados quantitativos demonstram que os gastos sociais experimentaram um importante crescimento, particularmente nos anos sessenta, crescimento que em alguns países foi superior ao do PIB”<sup>12</sup>.

Acrescentando ainda, as mudanças causadas no âmbito da intervenção do Estado ocorreram na tentativa dos governos de impedir grandes conflitos sociais. A apreensão diante do aumento desenfreado do desemprego provocado pela passagem de uma economia de guerra para outra de paz.

Já o surgimento do Estado mínimo que aponta o liberalismo, ou seja o Estado e sua intervenção nas necessidade básicas de justiça e segurança, deixando o fornecimento dos outros serviços as empresas e indivíduos por eles contratadas. Entretanto, após as Grandes Guerras, os governos deram início ao controle dos sistemas de saúde e educação dentre outros serviços necessitado aos diversos movimentos sociais que exigiam por mais Intervenção Estatal.

A Compreensão estabelecida na ideia de Estado Mínimo pressupõe a colocação das atribuições do Estado perante a economia e a sociedade. Cabendo a este garantir a ordem, a legalidade e concentrar seu papel executivo naqueles serviços mínimos necessários para tanto: policiamento, forças armadas, poderes executivo, legislativo e judiciário<sup>13</sup>. O Estado mínimo surge como reação ao modo de acúmulo vigente durante grande parte do século XX, onde o Estado financiava não só o acumulação do capital, mas, também a representação da força de trabalho.

O Estado mínimo traz a defesa do princípio da igualdade, uma das maiores pretensões da Revolução Francesa. Criando os "direitos de primeira geração", que derivam da própria condição de ser humano, exigindo do Estado uma postura do que tratando de liberdade, vida e segurança.

Igualmente, o Estado de bem-estar social e o Estado Mínimo intervieram no mercado, afim de regula-los e investir em recursos para concepção de uma rede de

---

<sup>12</sup> BLAS GUERRERO, Pablo; VERDÚ, Jaime Pastor. **Fundamentos de ciencia política**, p. 115.

<sup>13</sup> Disponível em: [http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/glossario/verb\\_c\\_estado\\_minimo.htm](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/glossario/verb_c_estado_minimo.htm) visto em 09.09.2015.

proteção social e previdenciária para os trabalhadores. Incidindo no Estado a ideia de ser um grande fornecedor da assistência médica, da moradia, saúde e educação. Aonde por meio do liberalismo inverteu-se a lógica do Estado de bem-estar social, apresentando as obrigações do Estado com cidadãos.

### **1.3 Flexibilização dos direitos trabalhistas e o estado mínimo**

Destarte o surgimento do Direito do Trabalho foi algo que marcou a sociedade da época tendo em vista que o mesmo nasceu em um momento abarcado por diversas crises, dado como rebote política aos diversos conflitos sociais ocasionados pelos dogmas do capitalismo liberal<sup>14</sup>.

A história do trabalhador obteve grandes dificuldades e de fato perdeu o seu espaço na economia por muitas épocas, com isso o direito do trabalho adveio com ápice de recuperar os direitos do trabalhador. Desta forma, os fins desta luta eram adequados, surgindo então princípios, fundamentos, e suas próprias regras, um meio de proteção a todo e qualquer vínculo empregatício<sup>15</sup>.

Esse marco do Direito do Trabalho que foi um meio protetivo dado aos trabalhadores obteve a sua supremacia apenas até a década de 1970, quando então diante da adoção de novos métodos produtivos, da automatização, da unificação flexível e da emenda do Estado do Bem Estar Social pelo molde político neoliberal e defesa do Estado mínimo, esse viés especialmente visto como protecionista passa a ser trocado por um discurso que propõe precisamente o oposto, ou seja, a diminuição ou até mesmo a extinção daquele.<sup>16</sup>

Conforme dispõe o doutrinador Bobbio o Estado mínimo, que pode ser definido como:

[...] aquele que se restringe ao manejo do monopólio da força através do qual deve ser assegurada a livre circulação das ideias (e, portanto o fim de toda ortodoxia) e a livre circulação dos bens (e, portanto, o fim de todo protecionismo) conduz, portanto, a um questionamento e releitura do Princípio da Proteção, figura central do Direito do Trabalho <sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr,2010, p. 81.

<sup>15</sup> Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 197.

<sup>16</sup> Bronstein, Arturo. Campo de aplicação da relação de trabalho – trabalho dependente em situações ambíguas e relações triangulares. In: Tribunal Superior do Trabalho. Flexibilização no Direito do Trabalho. São Paulo: Thomson/IOB, 2004, p. 36.

<sup>17</sup> Bobbio, Norberto. Estado, governo e sociedade: para uma teoria geral da política, 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999, p.125.

Assim podemos ressaltar quanto ao Princípio da Proteção no âmbito do Direito do Trabalho, o seu sentido quanto ao que se chama flexibilização, esta que pode ser conceituada como:

[...] a eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa.<sup>18</sup>

Não discordando da convergência global, o Brasil já proporciona diversas inovações normativas sob o tema elucidado. Em plano constitucional, vislumbra-se sua consolidação a partir do momento em que tornou aplicada a possibilidade de negociação coletiva amortizar até mesmo salários, nos termos do art. 6º, inciso XXVI, da Constituição federal. Diante do plano infraconstitucional, existem medidas como a regulamentação do que conhecemos por “banco de horas”, perpetrada pela Medida Provisória n. 2.164-4/2001, e o regime de revezamento de 12 por 36 horas, explanado pela súmula n. 85 do Tribunal Superior do Trabalho.

Desta feita, é perceptível que a reestruturação da economia como fundamento do Estado Mínimo contemporâneo foi um incide e um mecanismo de padrão econômico diante das diversas competições, sob pena cruel de eliminação e rejeição da comunidade global, assim trazendo consigo uma ideia rígida ao que tange Direito do Trabalho, foi então um mera barreira ao que tange à competitividade inerente à internacionalização nos setores comerciais, assim, com a flâmula da desregulamentação, achacou versus os sistemas jurídicos trabalhistas nacionais e vulnerou o Princípio da Proteção, demonstrando, assim a conjunta relação que existente entre o Estado Mínimo e a interpretação do Princípio da Proteção, da qual a flexibilização é o objetivo principal de expressão diante do mundo jurídico<sup>19</sup>.

A flexibilização trabalhista obtém de fato a prática do Estado Mínimo, de modo inclusivo nas áreas da saúde e educação, permanecendo estes setores a encargo da iniciativa privada, o Estado passa então a ter o seu poder tem seu poderio enfraquecido diante das empresas privadas.

Com isso podemos compreender através da visão de Uriarte que:

---

<sup>18</sup> Uriarte, Oscar Ermida. A flexibilização no Direito do Trabalho – a experiência latino-americana. In: Tribunal Superior do Trabalho. Flexibilização no Direito do Trabalho. São Paulo: Thomson/IOB, 2004, p.218.

<sup>19</sup> Pereira, Beatriz de Lima. O princípio da proteção no Direito do Trabalho e sua dimensão civilizatória. In Os novos horizontes do Direito do Trabalho. Homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira, 2005, p. 95.

No que tange o direito do trabalho, pode-se entender a flexibilidade, em seu sentido amplo, como a “eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”.<sup>20</sup>

Portanto, firmou-se essa teoria da flexibilização em um meio pelo qual garantiu maior quantidade de emprego formal, agregando o chamado “mercado oficial”. A base flexibilizadora surge então das conjecturas neoliberais e de costume genuinamente econômico. A formação da flexibilização traz para o Estado o papel de protetor, ou seja, foram adotados mecanismos que ab-roga diversos meios benéficos ao que tange o círculo trabalhista, sendo esses já preexistentes ou sua substituição por outros inferiores<sup>21</sup>.

Aldacy Rachid Coutinho dispõe acerca do tema:

A indicação de pagamentos de aviso prévio, férias, repouso semanal remunerado, feriados, como “custo” do trabalho está fora de qualquer sustentação, ao menos para os juslaboralistas. Serviria para um economista, que vê na remuneração somente a contraprestação pelo serviço efetivamente prestado, sendo os demais pagamentos “encargos sociais”.

Diante do que acima foi exposto é manifesto que a flexibilização do nas relações trabalhistas, não é alternativa mais sucedida para a atual realidade social brasileira, tendo em vista que o Direito do Trabalho advém de batalhas trabalhistas e contém princípios que asseguram um mínimo de igualdade entre os desiguais (empregado e empregador). A preleção de Maurício Godinho Delgado é expressa quanto a assistência do trabalhador, frente ao princípio protetivo:

Seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica e retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.<sup>22</sup>

Podemos então começar a compreendermos as fases da flexibilização por aquela conhecida como a primeira esta que é inerente ao direito do trabalho, onde sua busca sempre foi a proteção do trabalhador, agindo em seu benefício, sendo ela chamada de flexibilidade de proteção. Já a flexibilidade de adequação trata-se de uma adaptação realizada por meio da autonomia coletiva. Em contesto a estas, tem-se a

---

<sup>20</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002, p. 9.

<sup>21</sup> GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. Flexibilização trabalhista. 2º Ed. Mandamentos. 2004, p.116.

<sup>22</sup> Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 183.

flexibilidade de desregulamentação, esta como já mencionado é aquela que refere se a desistência ou diminuição de direitos trabalhistas<sup>23</sup>.

Além disso, podemos distinguir também a flexibilização autônoma da heterônoma. A última é a flexibilidade conferida única e exclusiva pelo Estado, por meio de lei ou decreto que meramente que derroga de uma norma ou benefício trabalhista, diminuindo-o ou o substituindo por outro menor.<sup>24</sup>

Deste modo é perceptível que, nesse tipo de flexibilização o que domina é a vontade do Estado ou do empregador, não valendo o interesse do empregado. Porém, em contrapeso está a flexibilidade autônoma, na qual o que importa é apenas a vontade do empregado, é nítido que é gerada pela autonomia coletiva.

Assim podemos ressaltar a mera compreensão que, com relação ao agente, a flexibilização pode ser: unilateral, continuamente quando for imposta pelo empregador ou pelo Estado; agenciada com sindicato; ou mista, constituindo por vezes unilateral e por vezes negociada, dependendo da ocasião.

Uma terceira categorização de flexibilização a analisa e subdivide-se em condicionada e incondicional. A inicial condiciona a perda do trabalhador à uma contrapartida advinda do Estado ou do empregador. Na segunda não há uma compensação, pois o empregado abre mão de um direito de forma gratuito.

Porém, como ressalta Uriarte, sob a designação de flexibilidade tende-se a abranger dois conceitos diferentes:

[...] de um lado, sobretudo na doutrina europeia, reserva-se a palavra *desregulamentação* para se referir à flexibilização unilateral, imposta pelo Estado ou pelo empregador, diminuindo ou eliminando benefícios trabalhistas, sem real participação da vontade do trabalhador e sem contrapartida ou sem contrapartida determinada e exigível. Por outro lado, essa mesma doutrina reserva o termo *flexibilização* para identificar a adaptação autônoma, negociada e condicionada, quer dizer, em troca de determinadas e exigíveis contraprestações e não em troca de uma mera expectativa.<sup>25</sup>

A flexibilidade é também encontrada na Lei n. 9.601/98, a qual prevê o acordo de trabalho por prazo determinado, sendo admitida a contratação de

---

<sup>23</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002, p. 10.

<sup>24</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002, p. 11.

<sup>25</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002, p. 17.

empregados com contrato de trabalho a adjacência, o que ocasionou em redução de responsabilidades sociais, enfraquecendo os direitos trabalhistas dos obreiros onde deveriam estimular novas contratações, o que era a finalidade principal de tal lei.

No ano posterior, a Medida Provisória n. 1.779 criou o trabalho em período parcial, possibilitando a contratação seria realizada até o limite máximo de 25 horas semanais, amortizando o salário proporcional à jornada, tendo distinção com relação ao número de dias de férias, e impedindo a venda de 1/3 das férias e a cota de horas extraordinárias. De fato essa Medida Provisória constituiu também uma nova modalidade de interrupção do contrato de trabalho, a qual deve ser antecipadamente autorizada em acordo ou convenção coletiva, carecendo de concordância do empregado.

Como visto, difere bastante a adoção da flexibilização diante o princípio protetor, o trabalho não deve ser ajustado ao mercado, mas precisamente o contrário. Ir contra as seguridades concedidas ao trabalhador é fazer oposição a uma absorção histórica daquele. Como garante Gonçalves o fundamento teórico da flexibilização é a desregulamentação, abarcando-se nos postulados da escola econômica neoliberal.

Observa-se que os efeitos da desregulamentação são mais claros e prejudiciais nos países periféricos. Tais países se submetem às exigências dos países centrais a fim de obter uma suavização das dívidas. Destarte, o Estado de protetor passa a desregulamentar, ferindo-se um princípio básico do Direito do Trabalho o princípio protetor, e ao que tudo indica este não é o escopo do Direito do Trabalho, mas sim, garantir proteção a classe obreira.

## CAPITULO II – TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

### 2.1 Terceirização na jurisprudência do TST

Durante a Segunda Guerra Mundial surge a obrigação do acréscimo da produtividade na indústria bélica, cujo alvo era manter a oferta de equipamento para os países submergidos no conflito. Assim as grandes fábricas não conseguiram suprir toda a demanda. Assim, a indústria entendeu que se fazia necessário direcionar seu foco para a produção de material bélico, “transmitindo suas atividades secundárias a terceiros”<sup>26</sup>

Após o conflito mundial, países vencedores apresentaram grandes conquistas no estado econômico. Surgindo naquele período o modelo de produção Taylorista. O colapso capitalista da década de 70, na Europa Ocidental, importunou em um abalo nas relações de trabalho e emprego.

Entre as alterações trazidas destaca-se o surgimento de um moderno exemplo de produção, diante do paradigma do Estado Neoliberal, versado como modelo Toyotista. Este visa aumentar a produção de trabalho e a adequabilidade da empresa aos argumentos de alta competitividade no sistema econômico.

Segundo Rubens Ferreira a terceirização trabalhista recebe outras denominações, tais como focalização e horizontalização.<sup>27</sup> Essa nomenclatura Terceirização é entendida como a convenção da palavra terceiro correspondido ao sentido de ação de terceiro.

Ferreira de Castro, avaliando a terceirização, estabelece que: É uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes. Daquela que contrata os serviços de uma empresa especializada em determinado serviço, afim de poder concentrar seus recursos materiais e humanos em sua atividade principal, chamada tomadora.

Por sua vez, a empresa especializada nos serviços contratado pela prestadora, que desempenha suas funções beneficiando secundariamente a tomadora<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo. Malheiros, 2000. p. 75. 3

<sup>27</sup> CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo. Malheiros, 2000. p. 78

<sup>28</sup> CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo. Malheiros, 2000. p. 82

Já Luiz Carlos Amorim Robortella observa que:

A palavra terceirização incrustou-se definitivamente ao processo econômico, indicando a existência de um terceiro que, com competência, especialidade e qualidade, em condição de parceria, presta serviços ou produz bens para a empresa contratante<sup>29</sup>.

Assim, inicia o processo de flexibilização da relação do emprego, com o objetivo fundamental da delegar à empresa prestadora de serviços cujas atividades que não correspondam às suas atividades primárias.

A legislação sobre a terceirização em âmbito privado apareceu no Brasil, inicialmente na década de 1960, discutindo a possibilidade de contratação para a prestação de serviços em relação à segurança bancária, conforme observa Rubens Ferreira de Castro:

No Brasil a terceirização encontra seus primeiros sinais de existência nos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966 (que autorizam a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação de trabalho); no Decreto 62.756, de 1968 (que regulamenta o funcionamento de agências de colocação ou intermediação da mão-de-obra); no Decreto-lei 1.034, de 1969 (que determina medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária)<sup>30</sup>.

Contudo, ainda nesta década, foi promulgado o Decreto-lei nº 200, de 1967, que trata sobre a organização Administrativa Pública Federal brasileira, regulamentando a terceirização na esfera pública. Apontando em seu § 7º do Artigo 10, dispondo que “o próprio Estado adotou o sistema terceirizado, enfatizando a prática da descentralização administrativa no tocante à operacionalização de tarefas meramente executivas”<sup>31</sup>

Deste modo, a Lei 7.102/83 que trata sobre a segurança de estabelecimentos financeiros, criando normas para o funcionamento das empresas particulares que prestam serviços de vigilância e de transporte de valores. Essa lei permite a terceirização constante dos serviços de vigilância, “constituindo regras para

---

<sup>29</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Terceirização – Aspectos jurídicos – Responsabilidades – Direito Comparado. Revista LTr 58-08. São Paulo. Vol. 58, n. 08, ago. 1994 p.938

<sup>30</sup> CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo. Malheiros, 2000. p. 75, 76

<sup>31</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo, São Paulo: LTr, 2004 p. 128

funcionamento e construção de empresas particulares terceirizadas de precaução no segmento bancário da economia”<sup>32</sup>

Existe ainda um decreto nº 2.271/1997 que trata do acordo de serviços pela Administração Pública Federal direta, fundacional e autárquica. Surgindo com o objetivo de impedir o desvirtuamento das contratações de aparelhos realizados pela Administração Pública. Restringindo as técnicas terceirizantes, tornando-as lícitas apenas em relação às atividades de trabalho temporário e vigilância bancária.

Assim outras práticas adotadas para contratação de mão de obra seriam avaliadas ilegais, estabelecendo um vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

A jurisprudência, a partir da Súmula 331 do TST, constituiu quais são as hipóteses de terceirização que será permitida no País. Deste modo acrescenta Gabriela Delgado: “pode-se apresentar, de forma sintética, a terceirização lícita composta por quatro grandes grupos”<sup>33</sup>. Todos determinados pelo item I e III da sumula 331: a) Trabalho Temporário b) Serviços de Vigilância c) Serviços de conservação e limpeza; d) Serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.

Nº 331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003I - 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993)

Percebemos dessa forma que em determinadas situações a terceirização é Transitória, como no caso do trabalho temporário (conforme dispõe a Sumula 331, I,

---

<sup>32</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo, São Paulo: LTr, 2004 p. 130

<sup>33</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo, São Paulo: LTr, 2004 p. 143

TST e Lei nº 6.019/74) em ocorrências nas quais a terceirização é permanente, como advertido em relação aos serviços de vigilância, limpeza e conservação, além dos especializados relacionados às atividades-meio do tomador.

O item II traz uma contribuição ao entendimento da garantia constitucional dos acessos aos cargos, funções e empregos públicos somente através dos concursos públicos de provas ou provas e títulos, conforme dispõe o art. 37, II, Constituição Federal de 1988. Atendendo ao princípio da legalidade. Nesse sentido, Rodrigo de Lacerda Carelli dispõe que:

O inciso II traz uma exceção à geração de vínculo automático com o tomador de serviços em caso de intermediação de mão-de-obra por órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional, isto em cumprimento à regra democrática do art. 37, em que a entrada no serviço público deve ser realizada somente por concurso público<sup>34</sup>.

Assim, É importante perceber a carência da ausência da subordinação e da pessoalidade em relação à empresa tomadora para a distinção da terceirização lícita, de forma firme. Todavia, nos casos de trabalho temporário não existe essa previsão inserida pela própria Súmula 331, atribuindo ao empregado exercer suas atividades com eficácia e subordinação para a empresa beneficiária.

As atividades-meio consistem, nas palavras de Maurício Delgado<sup>35</sup>:

As funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

O autor ainda faz uma observação sobre a subordinação direta<sup>36</sup>:

Não poderá o tomador dos serviços estabelecer ordens técnicas ou regulamentares diretas ao trabalhador contratado pela prestadora de serviços. Também não poderá aplicar-lhe punições disciplinares, pois se assim agir, estará transferindo o vínculo de emprego da prestadora para si, pois cristalizar-se-á a figura do empregado.

Competindo destacar que havendo a presença dos meios fáticos jurídicos da relação de emprego, que são: subordinação direta e pessoalidade, na relação o prestador de serviços e a empresa. Tornando a terceirização ilícita. Assim, caso o trabalhador prossiga executando uma tarefa relativa a uma atividade fim da empresa

---

<sup>34</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p.111.

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007 p. 442-443

<sup>36</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007 p. 442-443

tomadora de serviços, marcado estará mais uma situação em que a terceirização é ilícita.

Consistindo assim, existindo à intermediação de mão-de-obra, através da contratação de empresa interposta existirá com consequência a desconstituição da relação de emprego com a contratada, começando o vínculo empregatício do tomador de serviços. Assim, após o conhecimento da relação de emprego aplicar-se-á todas as normas relativas à classe de trabalhadores, de maneira retroativa, com o desígnio de ajustar as parcelas que forem devidas.

Por fim é importante frisar que a legislação vigente em nosso País no que aponta a terceirização ainda é relativamente insuficiente para abraçar uma matéria tão complexa, Portanto, os Tribunais superiores comentam as normas existentes e editam súmulas, com a finalidade de possibilitar a aplicar da terceirização no Brasil, como no caso das Súmulas 331 e 363 do TST.

## **2.2 O projeto de Lei 4330/04**

Tramita na Câmara dos Deputados desde 2004 o Projeto de Lei nº 4330/2004, que indica a regulamentação da terceirização de trabalhadores nas empresas<sup>37</sup>.

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

A CF de 1988 adotou a essencialidade do trabalho como um instrumento importante de afirmação da dignidade do trabalhador, seja este na esfera de sua personalidade como ser humano ou no contexto familiar e social.

Com apoio nos títulos constitucionais, não resta dúvida que a aprovação do Projeto desta lei precariza a relação de trabalho. No Brasil, a terceirização no mercado de trabalho, está sendo utilizada como forma mais simples de diminuição de custos. Onde a clandestinidade dos contratos de terceirização consiste no em intensas imposições econômicas que repercutem no cenário juslaboral com uma persistente pressão para reduzir direitos dos trabalhadores.

A dificuldade que existe na Lei 4330/2004 é a diferença entre atividade-fim de atividade-meio, não existindo uma concordância doutrinária sobre essa matéria.

O art. 581, §2º da CLT conceitua o que se entende por atividade-fim:

---

<sup>37</sup> Disponível em <http://jus.com.br/artigos/38361/projeto-de-lei-4330-2004-terceirizacao-irrestrita#ixzz3med79cib> visto em 12.09.2015

Art. 581. Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências.

§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.

**§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.**

Nessa disposição legal, não há um sentido detalhado do conceito de cada uma das atividades, tornando esse o principal motivo da dificuldade em distingui-las. Na tentativa de eliminar essa dificuldade existe a verificação da atividade-fim por meio de uma análise do contato social.

O Projeto de Lei 4330/04, cujo texto base já foi aprovado no plenário da Câmara, estando pendente apenas a apreciação das emendas antes de ir para o Senado, traz como principal e polêmico ponto a liberação de terceirizados para execução de atividades-fim da empresa, tornando a terceirização irrestrita.

Os trabalhadores terceirizados contratados para atividades-fim incidem a ser representados pelos sindicatos da categoria em que prestarem serviço. As empresas contratantes incidem nos impostos e contribuições federais sobre as contratações e podem distender ao trabalhador terceirizado os benefícios proporcionados a seus empregados diretos.

Continuando subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período da prestação de serviços, permanecendo advertida a ação regressiva contra a devedora, gerando o dever de a empresa terceirizada ressarcir a contratante o valor pago ao trabalhador.

Ainda, a empresa contratante deverá recolher uma parte do que for devido pela empresa terceirizada em impostos e contribuições, como PIS/COFINS e CSLL e apenas fiscaliza se o FGTS está sendo recolhido pela contratada.

O Projeto de Lei 4330/2004 é considerado pelos empresários como marco regulatório da terceirização. No entanto, assim como a maioria das medidas legais

recentemente aprovadas, atendem aos interesses apenas de empresários e deixam à mercê de abusos e ilegalidades aquele.

Ampliar as hipóteses de terceirização, tornando-as irrestritas como o faz o Projeto de Lei 4330/2004, somente vai agravar todos os problemas já demonstrados, legalizando a precarização do trabalho.

É certo que o legislador não pode permanecer inerte diante da situação preocupante demonstrada pela terceirização, mas não é aprovando um Projeto de Lei que legitima condições precárias de trabalho e a supressão de direitos trabalhistas que vai resolver o problema.

Para se resolver um problema o correto é atacar sua causa. No caso da terceirização o razoável é mantê-la somente para as atividades-meio, definindo taxativamente os critérios para se distinguir estas atividades das atividades-fim da empresa, bem como tornar mais rígidas as normas trabalhistas aplicáveis às partes.

A terceirização da atividade-fim é condenada pelos sindicalistas com o argumento de que fragilizará a organização dos trabalhadores e, conseqüentemente, sua força de negociação com as empresas. Já os empresários argumentam que essa sistemática de contratação trará mais agilidade e redução de custos para a contratante, com efeitos na economia.

De modo recente entrou em tumulto um texto que está na CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) que tem a desígnio de ser substitutivo indicado pelo deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA) ao Projeto de Lei 4330/04, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO).<sup>38</sup>

Com base no fundamento substitutivo do deputado Arthur Maia, a empresa contratante passaria a ter responsabilidade subsidiária relativa em face às relações e obrigações trabalhistas e previdenciárias. Ou seja, aquele que contrata advém a serem responsáveis por direitos disposto como o pagamento de férias ou de licença-maternidade se for exauridos e findados os bens da firma terceirizada.

Assim, Isso vale como regra se a empresa contratante comprovar que fiscalizou o recolhimento dos direitos trabalhistas pela empresa terceirizada. Se a agência contratante for omissa e não fiscalizar, vale a culpabilidade solidária, que acontece

---

<sup>38</sup> TRINDADE, Washington L. da. Os Caminhos da Terceirização, Jornal Trabalhista, Brasília: 17.08.2006, p. 69.

quando o operário pode cobrar o pagamento de direitos trabalhistas tanto da empresa terceirizada quanto da contratante.

Enfim, deve-se regulamentar a terceirização sem limitar direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais são considerados pela nossa Constituição como um dos pilares para o Estado Democrático de Direito.

## CAPÍTULO III - O MARKETING MULTINÍVEL E OS ESCRAVOS MODERNOS

### 3.1 A relação Trabalhista Oriunda do Marketing Multinível.

O Marketing Multinível é um modelo comercial de repartição de bens ou serviços onde os ganhos podem incidir na efetiva venda dos produtos ou do recrutamento de novos vendedores.

Segundo Will Marks, “O marketing de rede é um sistema de distribuição, ou forma de marketing, que movimenta bens e/ou serviços do fabricante para o consumidor por meio de uma ‘rede’ de contratantes independentes<sup>39</sup>”

O Marketing Multinível é um sistema proveniente de vendas diretas. Este sistema existe através de uma rede (networking) tendo se estabilizado através de um cenário de revolução organizacional. Peritos em Marketing Multinível, apresentam este com um modelo de remuneração de Força de Vendas.

O desenvolvimento do sistema de Marketing *Multinível* divide-se em ondas, Onde, cada onda tem suas características diferentes do modelo de sistema Multinível e suas especificidades. As ondas de acordo com a história são definidas:

#### **Primeira onda (1941 - 1979)**

A primeira onda começa após a criação do Marketing Multinível quando o primeiro plano de comissões para diversos níveis foi inserido em sua empresa naquela época. Durante este mesmo período, algumas pessoas e empresas aproveitaram o desenvolvimento do sistema de marketing em rede e desenvolveram o esquema em pirâmide. O fim da primeira onda ocorreu quando a “Comissão Federal de Comércio, em 1979, definiu o Marketing Multinível como um negócio legítimo, ao contrário do esquema em pirâmide” <sup>40</sup>

#### **Segunda onda (1980 – 1989)**

No início da década de 80, algumas empresas que utilizavam o sistema de Marketing Multinível arrebentaram nos Estados Unidos. Aparecendo novas empresas em estruturas residenciais, não possuindo nenhuma estrutura básica de organização.

---

<sup>39</sup> MARKS, Will. Marketing de rede: O guia definitivo do MLM (multi-level marketing). p. 112, São Paulo: Makron Books, 1995.

<sup>40</sup> Disponível em <https://www.ftccomplaintassistant.gov/> acessado em 01.10.2015

Esse experimento fracassou muitos distribuidores e negociantes que anuíram ao sistema de Marketing Multinível.

### ***Terceira onda (1990 – 1999)***

A terceira onda é diferenciada pela apresentação de novas tecnologias de mão-de-obra especializada na administração desses tipo de negócio. Assim, executivos profissionais comerciavam para reverter à imagem do marketing de rede e torná-lo menos intenso para os distribuidores.

### ***Quarta onda (anos 2000)***

Esta onda induziu alguns especialistas a confiarem que o marketing de rede acenderia ainda mais no século XXI, o que de fato vem se confirmando. Visto que, grandes empresas multinacionais têm investido em empresas de Marketing Multinível com programas próprios de marketing de rede em suas empresas.

### ***Quinta onda(2010)***

Presentemente, nota-se o desenvolver da quinta onda, abrangida como a associação dos conceitos de ou “*Marketing Multinível* ou” “*marketing network*” - MMN” com a internet, constituindo no caminho mais competente para a criação de um bom “*network*”, enfim, a “*internet*” nada mais é do que uma rede mundial de pessoas agregadas por meio de um receptor. Mais a frente do crescimento da rede de contatos dos distribuidores, agregando inovações ao processo de comunicação e relacionamento entre empresas, consumidores e distribuidores.

De acordo com o posicionamento de Bernard Lalonde <sup>41</sup> “É cada vez maior o número de companhias dispostas a confiar a distribuição de seus produtos e a atenção personalizada a seus clientes a terceiros especializados”, o que esforça a ideia de o modelo de marketing de rede ser uma ampla tendência em diversos segmentos de mercado. O Marketing Multinível inventa um conjunto de canais onde o fabricante pode fazer seus produtos chegarem ao seu consumidor.

---

<sup>41</sup> LaLONDE, Bernard J. HSM Management: Informação e É tempo de integração. Conhecimento para gestão empresarial, Editora Savana Ltda., p.56-62, ano 4, n°21, jul-ago., 2000

Segundo Kotler,<sup>42</sup> “o varejo inclui todas as atividades envolvidas na venda de bens e serviços diretamente aos consumidores finais para uso pessoal”. O MMN é em regra utilizado por uma empresa que poderá ser fabricante, importadora ou distribuidora de produtos ou serviços que necessite de estratégia de mercado para obter maior sucesso utilizando canal de vendas.

Conforme aponta o Livro Segredos do Multinível<sup>43</sup> “o empreendedor precisa se capacitar para vender os produtos e serviços, recrutar novos distribuidores e liderar”. Àqueles que recomendam novos vendedores é dado também uma comissão sobre as vendas de cada um dos indicados, de forma a incentivar a busca por bons profissionais e o treinamento destes. Se os indicados também recomendarem outros, é iniciado o processo de formação da rede de vendedores.

Um modelo material desse raciocínio é o episódio de que o Marketing Multinível tem por base sua receita própria sucedida de venda direta de produtos ou percentual sobre as vendas de pessoas indicadas ao negócio. Assim, muitas pessoas acabaram desistindo dessa atividade ao longo do tempo, e, o trabalho do "distribuidor-chefe" passa a ser não originar o crescimento exponencial de pessoas sob sua tutela, e sim manter o número mínimo de subordinados que sustentem seus rendimentos indiretos e por comissão de vendas. Os vendedores assumem uma postura empreendedora e independente, controlando suas próprias redes e negócios, mas ainda vendendo e/ou consumindo os produtos do fabricante original.

A empresa de Marketing Multinível é integrada por funções e cargos específicos em sua estrutura. Assim, cada função ou cargo fica responsável por cada etapa do processo. Esse anexo de responsabilidades apoia o acréscimo da rede e, logo, a inclusão dos produtos distribuídos em novos mercados sem deixar de suprir as necessidades dos antigos clientes e distribuidores. Essencialmente, os cargos, setores e suas respectivas funções são:<sup>44</sup>

- Presidente e CEO - Possui responsabilidade sobre os cargos da empresa;

---

<sup>42</sup> .KOTLER, Philip. Administração de Marketing – análise, planejamento, implementação e controle. 4.ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1996.676p

<sup>43</sup> .KOTLER, Philip. Administração de Marketing – análise, planejamento, implementação e controle. 4.ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1996.676p

<sup>44</sup> . MOORE, Angela L. Building a successful network marketing company: the systems, the products, and the know-how you need to launch or enhance a successful MLM company. USA: Prima Publishing, 1998

- Vendas - O executivo de vendas é responsável por ampliar e promover o negócio como um produto;
- Marketing - Este setor se encarrega da seleção e manutenção da linha de produto apropriada para que a organização de vendas (distribuidores) possa vender;
- Operações: - O setor de operações dá suporte às etapas de produção, compras, distribuição, embarque de mercadorias e controle de inventários;
- Suporte administrativo e financeiro - realiza gerenciamento de informações, jurídico, de recursos humanos, planejamento financeiro e contábil são as responsabilidades do setor;
- Desenvolvimento de Produto - O desenvolvimento de produto deve representar uma ação entre representantes de vendas, marketing, operações e financeiro;
- Departamento de suporte - Este departamento deve assegurar a interação entre os distribuidores ou representantes.

Contudo, os efeitos produzidos por esse sistema é a desconfiança com relação ao sistema de Marketing Multinível. Milhares de pessoas se decepcionam com o sistema quando descobrem que foram enganadas por determinadas empresas.

Essa impressão negativa invadida pelo senso comum derivou na comparação direta entre o sistema de Marketing Multinível e o esquema em pirâmide. Precisando da adoção de normas rígidas e a organização das empresas de vendas diretas no Brasil, dando origem a uma entidade denominada Associação Brasileira de Empresas de Vendas Diretas (ABEVD). Que possui por finalidade a proteção dos consumidores e principalmente dos vendedores diretos visando alertá-los contra ações de má-fé ou descuido nas relações existentes.

### **3.2 Terceirização no contexto de Marketing Multinível**

A palavra terceirização decorre do neologismo originário da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais pessoas. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, objetivando focar na distribuição de poder

empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. (DELGADO, Maurício Godinho, 2015)

Portanto, podemos entender que esse fenômeno nada mais é que a passagem de determinadas tarefas do prestador de serviços para outrem, passando a exercê-las outras empresas mais capacitadas e com maior grau de especialização.

Essa relação se caracteriza pela trilateralidade, pois compreende o tomador de serviços, o trabalhador e a empresa responsável pela prestação dos serviços. Partindo-se do da terceirização, onde o empregado pertencente a empresa prestadora realiza os serviços perante o tomador.

Na seara do direito do trabalho, podemos considerar que a terceirização é o acontecimento que coloca o trabalhador como parte do processo da relação tomador de serviços x prestador de serviços.

O avanço notório da terceirização não apenas no âmbito trabalhista nas últimas gerações tem provocado a forma clássica da relação empregatícia constante nessas searas.

Assim, tem-se admitido a terceirização, até mesmo no campo da Administração Pública, de atividade meio, desde que se trate de serviço especializado, exercido autonomamente, e desde que ausentes os elementos da personalidade e da subordinação direta. (Gustavo, Filipe Barbosa Garcia, 2014, pp. 357/366)

Esse alargado crescimento merece atencioso respeito, haja vista que o legislador tem verificado a sua evolução em diversos ditames legais. Desde o ramo da Administração Pública até o segmento privado, verificamos a existência de traços da terceirização nessas relações.

A doutrina trabalhista diferencia a terceirização como sendo lícita ou ilícita. Assim, lícitas seriam aquelas que estão atualmente dispostas na Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), e ilícita seria a que não faz parte daquela, aqui se verifica o vínculo empregatício constituído, já que para que uma relação seja legalmente formada ela deve conter as diretrizes de onerosidade, habitualidade, subordinação. (DELGADO, Maurício Godinho, 2015)

Ainda neste enfoque, o Tribunal Superior do Trabalho editou tal enunciado tratando de fato lícita a terceirização, desde que não atinja a atividade-fim da empresa. Os trabalhadores devem ser subordinados diretamente à empresa prestadora de serviços e, em caso de não pagamento de direitos trabalhistas pela prestadora, a responsável será a empresa tomadora dos serviços. Há, frequentemente, no debate em torno da questão das atividades-fim e meios, discordâncias no setor jurídico. (BATISTA, Eraldo Leme, 2006, p. 74)

Assim, o TST, no incidente de Uniformização de Jurisprudência citado como referência ao antigo Enunciado 256, decidiu a questão da terceirização nas relações de trabalho, à época, invocando os princípios deste ramo do Direito. (Gustavo, Filipe Barbosa Garcia, 2014, pp. 358)

Inadimplência de empresas contratadas pelo Poder Público em relação a encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere para Administração Pública responsabilidade por pagamento. A decisão foi tomada no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 16, ajuizada pelo governador do Distrito Federal, em face da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que, no item IV, responsabiliza subsidiariamente a Administração Pública direta e indireta pelos débitos trabalhistas, quando contrata serviço de terceiro. A súmula tem servido de fundamento para que empregados de empresas terceirizadas que prestam serviços a entes públicos tenham satisfeitos os seus créditos trabalhistas em caso de inadimplência da empresa contratada. Na ocasião, o presidente do Supremo, ministro Cezar Peluso, ressaltou que o resultado do julgamento "não impedirá o TST de reconhecer a responsabilidade com base nos fatos de cada causa". Houve consenso entre os ministros no sentido de que o TST não poderá generalizar os casos e terá que investigar com mais rigor se a inadimplência tem como causa principal a falha ou a falta de fiscalização pelo órgão público contratante. (Gustavo, Filipe Barbosa Garcia, 2014, pp. 359)

Os aspectos discutidos neste capítulo traduzem a aplicação da terceirização no âmbito do Marketing Multinível que foi desenvolvida com base na eficácia da empresa e toma o formato de uma terceirizada ao colocar sua capacidade de direcionar o consumo e sua força de venda para comercialização do serviço de uma contratante.

Existem diversos erros que podem ser cometidos por quem utiliza o Marketing Multinível nos seus negócios. Podemos destacar o fato de as empresas quererem saber sobre tudo; seja do sistema, dos produtos, da empresa, do plano de marketing até do jurídico e da logística adotada. A questão é que tudo deve ser devidamente sistematizado, para somente assim o plano de marketing servir às necessidades de determinada empresa.

As finalidades fundamentais que orientam a terceirização podem ser identificadas quanto à diminuição dos gastos relacionados ao trabalho e o aumento

da produção do trabalhador. Ademais, é necessário pensar sobre tais acontecimentos, verificar os efeitos causados aos trabalhadores que fazem parte desse processo, e também analisar como as ações dos sindicatos passam a se atenuar.

Tavares (2004) observa que este tipo de trabalho, historicamente, não deixou de ser utilizado desde o século XIX no Brasil, mesmo com a adoção de modernas tecnologias, embora de forma muito pontual e específica em algumas regiões do país, como nas denominadas indústrias tradicionais – entre as quais destacam-se a têxtil/confecções e de calçados, dentre os casos mais estudados recentemente. Para a autora, a terceirização suscita o ressurgimento de velhas formas de trabalho precário, que conformam uma ‘nova’ modalidade de exploração mediante relações informais, identificadas tanto na esfera da produção como da circulação de mercadorias (TAVARES, 2004).

Diniz<sup>45</sup> conceitua terceirização como o fenômeno que "consiste na existência de um terceiro especialista, chamado de fornecedor ou prestador de serviços, que (...) presta serviços especializados ou produz bens, em condições de parceria, para a empresa contratante chamada tomadora ou cliente".

Aguiar<sup>46</sup> complementa o conceito acima, ratificando que “A terceirização refere-se, portanto, à vinculação, através de contrato regulado pelo Direito Civil, de uma empresa especializada em prestar serviços, por isso chamada empresa prestadora, a outra que se utiliza desses serviços, denominada empresa tomadora. Em decorrência desse contrato, há a transferência para a empresa prestadora de atividades que antes eram executadas pela tomadora de serviços”.

Passa a ser daquela toda a responsabilidade sobre o serviço. Como contraprestação, há o pagamento, pela empresa tomadora, dos valores destinados a cobrir as despesas e o lucro da empresa prestadora.

“A seção de implementação de um plano de marketing serve como um roteiro de ação no plano terminado e como um “teste de realidade” no processo.” A equipe de marketing poderá saber quem são os responsáveis pelos objetivos, os responsáveis pelas estratégias, será um guia de ação que mostrará os responsáveis, os prazos e os recursos disponíveis”<sup>47</sup>

O método da terceirização inserido em vários âmbitos de cultivo do capitalismo atual foi parte de inúmeros exames e estudos por vários autores. E, 50 instituições de pesquisa selecionadas na construção desta análise. (Alves, setor metalúrgico; Ramalho, setor metalúrgico; Leite, metalúrgico, têxtil; Druck, petroquímico; Segnini, serviços bancários; DIEESE, vários setores; Silva, bancos; Lima, calçadista e

---

<sup>45</sup> <https://www.linkedin.com/in/joaldodiniz>

<sup>46</sup> DIAS, Reinaldo; AGUIAR, Marina Rodrigues de. Campinas: Fundamentos do turismo: conceitos, normas e definições. Editora Alínea, 2002.

<sup>47</sup> DIAS, Sergio Roberto; MACHLINE, Claude. Gestão de marketing. 2ª ed. São Paulo: Saraiva 2011.

confeção; Araújo e Amorim, têxtil).<sup>48</sup> Apesar das diferenciações analíticas, todos os estudos apontam para uma mesma direção: minimização de custos, maximização de resultados, precarização do trabalho e dos direitos dos trabalhadores, com implicações para o movimento sindical.

Será, portanto, definido um plano estratégico que seguirá como norte para a solução de problemas, dúvidas, definindo as diretrizes orçamentárias, bem como será analisada a necessidade de se estabelecer prioridades quanto às estratégias a serem adotadas, modificadas e/ou excluídas daquela organização.

Portanto, é de suma importância a implantação de um plano de marketing, haja vista que o planejamento a ser definido irá trazer benefícios dos mais desejados a empresa. Pois, esta verá todo o processo almejado tornar-se real, concreto, atingindo os retornos esperados.

Ressaltamos que em todos os estudos sobre terceirização, a tática é mesmo diminuir gastos. São diversas as formas que as empresas estão procurando para assegurar cada vez mais esta diminuição, em prejuízo de uma sociedade lutadora levada a um estado cada vez mais arriscado, especialmente quando se considera o assunto da espécie humana, já que o sexo feminino é o que mais se destaca, pois lida e suporta diariamente com estes métodos ancestrais e humilhantes de abuso da força do trabalho.

### **3.2. 1 – Aplicações do Marketing Multinível**

Neste tópico exibe-se uma clara e tendenciosa evolução da terceirização, o que pode estar inclusive na possibilidade de uma renda residual ou alavancada, como forma de inovação para uma maior fidelidade de seus contratados e uma credibilidade ainda melhor das empresas terceirizadas.

A aplicação do Marketing Multimídia para a prestação de serviços pode ser considerada como uma espécie de uma inovação na modalidade de remuneração que poderá estabelecer uma nova forma de relacionamento entre empresas e seus cooperadores, provocando uma terceirização mais flexível no que tange à forma dos rendimentos, na redução dos encargos sociais, na forma de recrutamento, nas

---

<sup>48</sup> file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/BatistaEraldoLeme%20(1).pdf

relações trabalhistas, no comprometimento com o desenvolvimento e crescimento da empresa, etc.

Esta forma de organização, que traz benefícios dos mais variados, desde a seara financeira com uma renda residual até um gerenciamento mais participativo, para um nicho específico de mercado, aguça a um empenho maior dos colaboradores, pois passam a se interessar, defender e atuar na gestão e na execução dos processos, sem que se sintam excluídos diante de um novo conceito de envolvimento, sem a obrigação de um vínculo empregatício e nem se conter a contratos dolosos para a empresa tomadora e para a prestadora.

A terceirização, por ter um sistema de remuneração linear, não provoca muito estímulo à otimização e à duplicação do tempo, o que limita o retorno financeiro, tanto para o profissional terceirizado quanto para a empresa prestadora.

Assim, acredita-se numa evolução do formato da terceirização ao se adotar uma forma de remuneração que possa implicar num maior esforço e comprometimento, tanto particular quanto corporativo diante da possibilidade de se obter uma renda residual sobre o esforço coletivo e que venha preencher algumas lacunas que a terceirização não abrange devido a suas barreiras legais e operacionais e permitindo lançarem-se no comércio com uma menor estrutura funcional.

Este formato provoca investimentos mais reduzidos em mão de obra fixa, maior agilidade, pois, além de não estabelecer relações empregatícias, aceita uma maior flexibilização da atuação pelo distribuidor autônomo e também estimula o empenho perante a liberdade de trabalho e de rentabilidade. A terceirizada poderá se favorecer com o processo de fidelização e de lealdade, já que aqueles cooperadores, contratados ou não, isto é, os que prestam serviços como autônomos, e que possam ser favorecidos com uma renda residual, possivelmente terão mais oposição quanto à modificação de empresas empregadoras, por temor de arruinar uma renda já inserida à sua receita mensal e às obrigações financeiras e pessoais assumidas.

Além de eles próprios serem cautelosos com a contratação de novos membros para a equipe. A terceirizada poderá constituir vínculo empregatício ou não com seus colaboradores ou associados, desde que tenha uma mão de obra na quantidade e qualidade determinada pela tomadora.

Outro ponto bastante relevante para a empresa é que os investimentos em qualificação profissional não serão simplesmente colocados à disposição de seus concorrentes já que existirá uma oposição quanto à mudança de empresa. Quando o evento for de manufatura, acredita-se que a terceirização é mais aceitável no sentido fornecedor/contratante, pois é possível se ter um domínio no que diz respeito à qualidade destes produtos manufaturados.

Para melhor exemplificar essa questão, tem-se o setor automotivo, quando o terceirizado costumeiramente presta serviço à montadora/contratante, provendo os “sistemas” contratados diante de características apontadas pela contratante. Nesta ocasião a contratante tem como verificar e até refugar os produtos recebidos antes de colocá-los sob o domínio de seus consumidores finais.

Já no sentido fornecedor/consumidor final, é mais complicado um gerenciamento da qualidade da prestação dos serviços ou da satisfação do seu cliente quanto à mão de obra que está conferindo àquele cliente ou consumidor final.

Além dos modelos de subcontratação por capacidade, por economia e por especialização que são citados por Hernandez<sup>49</sup>, outro aspecto que se deve levar em consideração, querendo ou não, é que a terceirização não é implementada por um contratante apenas como forma de excluir de seus sistemas operacionais, atividades consideradas como não essenciais para serem executadas por seus colaboradores internos, mas também por motivos como o tamanho do quadro de pessoal que pode implicar nos tributos e exigências legais quanto ao porte de uma empresa. E esta terceirização evolutiva pode ser aplicada tanto para colocação de produtos em venda direta quanto para prestação de serviços.

A forma de remuneração é que será desenvolvida especificamente para cada formato de empresa que deseja fazer esta implementação em suas atividades comerciais. A fidelização da mão de obra qualificada poderá acontecer mais fortemente naquelas empresas que permitam uma renda residual a seus profissionais, pois se acredita que quando estes profissionais perceberem as vantagens que este formato de rendimento oferece, mesmo sem existir vínculo empregatício, a tendência é que procurem se manterem onde estão, além de partirem para arregimentar novos

---

<sup>49</sup> Fidel GARCIA-HERNANDEZ, 2003, p. 33.

colegas profissionais e também desenvolver um trabalho para fidelização de seus clientes, procurando oferecer qualidade nos serviços prestados ou nos produtos disponibilizados, bem como no estabelecimento de um relacionamento mais amigável e mais próximo, chegando ao ponto de eles mesmos fazerem novas prospecções e tomarem a iniciativa de responsabilizarem-se pelas ações de pós-vendas.

É ao aliviar a empresa de uma série de atividades que podem perfeitamente serem desenvolvidas e melhoradas por quem está em campo sentindo a necessidade dos clientes ou consumidores finais e descobrindo novos nichos de mercados a serem explorados.

Mathias (2004), especialista em marketing, defende a existência da cadeia de lucratividade onde todos (empregadores, empregados e processos) são responsáveis pelo sucesso de uma empresa perante o mercado, pois, segundo o autor “A nova visão parte da necessidade dos clientes e da premissa de que estes não compram produtos ou serviços; compram resultados”.

Já estes resultados transformam-se em valores percebidos e desejados pelos clientes não apenas diante do serviço ou do produto adquirido, mas também do comportamento daquele profissional que atua na linha de frente, isto é, aquele que constrói a imagem da empresa na mente dos consumidores, procurando estabelecer uma fidelização pela satisfação que eles podem oferecer aos seus clientes de sua carteira.

“A capacidade dos funcionários de servir melhor está relacionada a sua fidelidade à empresa.” Mathias (2004). Esta constatação pode ser complementada com quais motivos levam um colaborador ser mais fiel à companhia que ele representa. E, dentre os muitos motivos, pode-se citar a existência de prêmios incentivos, a satisfação com o ambiente de trabalho, os reconhecimentos e projeções pessoais e profissionais dentro da empresa, as possibilidades de melhores e maiores resultados financeiros, entre outros.

Tais benefícios tendem a prender mais colaboradores sem que ele esteja em busca constante de oportunidades em outras empresas. Levando-se em conta estas constatações e conceitos, é que se acredita no formato de remuneração Multinível como uma ferramenta que possa, hoje, complementar ou preencher algumas lacunas que as empresas tidas como terceirizadas têm e sofrem com elas, até por falta de alternativas.

Também se sabe não ser fácil a implementação deste processo, não tanto apenas pelo receio de não ser operacional, mas principalmente pelo desconhecimento

tanto do empregador de como desenvolver o projeto, quanto de seus colaboradores que desconhecem as vantagens de uma remuneração residual e complementar aos esforços individuais pelos esforços corporativos, pelos reconhecimentos e projeções pessoais e profissionais, etc.

Como o Marketing Multinível oferece rendimentos sobre vários níveis formatados dentro de uma empresa, defende-se que, proporcionando-se aos credenciados resultados financeiros extras sobre os trabalhos desenvolvidos pelos colegas profissionais de campo e que estão numa mesma função hierárquica, estes teriam mais estímulos no que diz respeito a uma colaboração profissional e até pessoal para com os colegas além da possibilidade de se desprender uma maior tolerância com o ambiente de trabalho diante da instabilidade que estes vivem.

Com certeza estabelece-se um índice maior de retenção da mão de obra qualificada e com um comprometimento corporativo, pois aí os interesses não seriam apenas individuais e particulares.

Assim, o Marketing Multinível engloba uma infinidade de oportunidades dentro do conceito de marketing nas empresas, elaborar uma atividade dentro desse negócio leva a empresa a focar na forma como distribui as suas informações ao público. O segredo para o sucesso do Marketing Multinível está justamente no empenho destinado a melhorar o estudo do negócio, e a perseverança.

A dificuldade não é somente em procurar o melhor exemplo de negócio de marketing, mas, além disso, se apoderar dos métodos e instrumentos, levando sempre a sério suas escolhas e o seu posicionamento.

Deve-se considerar que também o não estímulo financeiro sobre determinados grupos de profissionais dentro de uma empresa pode provocar uma diminuição nos parâmetros de qualidade já que muitos irão se preocupar apenas com a quantidade levando para um segundo plano o quesito qualidade.

### **3.3 As vantagens e desvantagens da terceirização Marketing Multinível**

Como podemos perceber a terceirização é um fato real que se faz bem presente nos dias atuais. Nas empresas, como já apontamos anteriormente é inserida como uma prática cotidiana, cujos objetivos visam aumentar a produtividade e reduzir os custos com pessoal e encargos sociais.

Nesse sentido, a terceirização seria a grande responsável por criar a possibilidade de uma competição direta entre as empresas, visto que já que “incrementa a produtividade e a qualidade na produção, originando competitividade no mercado, o que pode baratear o preço dos produtos”<sup>50</sup>.

A terceirização pode ser considerada como uma política de direção fundamental à organização do trabalho interna da reestruturação do âmbito de produção. É, portanto, uma das formas mais aparentes da relativização do trabalho, já que aceita consolidar, na seara da atividade laborativa, o que se mais tem dispersado pelas táticas e das empresas. “Contratos flexíveis: contrato por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa (por empreita), por prestação de serviço, sem cobertura legal e sob responsabilidade de terceiros. Transferir custos trabalhistas e responsabilidades de gestão passa a ser um grande objetivo das empresas mais modernas e mais bem situadas nos vários setores de atividade, no que são seguidas pelas demais empresas”.<sup>51</sup>

Em linhas gerais, pode-se delinear uma comparação entre as vantagens e desvantagens da terceirização. É aparente notar as vantagens da preferência de prestação de serviços por uma indústria. Como exemplo destaca-se, a diminuição dos desperdícios, redução das atividades – meio, aumento da qualidade, ganhos de flexibilidade, aumento da especialização do serviço, aprimoramento do sistema de custeio, maior esforço de treinamento e desenvolvimento profissional; maior agilidade nas decisões, menor custo, maior lucratividade e crescimento, favorecimento da economia de mercado, otimização dos serviços, redução dos níveis hierárquicos, aumento da produtividade e competitividade, redução do quadro direto de empregados e diminuição da ociosidade das máquinas, maior poder de negociação, ampliação do mercado para as pequenas e médias empresas, possibilidade de crescimento sem grandes investimentos, economia de escala, diminuição do risco de obsolescência das máquinas, durante a recessão. Por outro lado, a terceirização também apresenta riscos onde as atividades são reduzidas e há possibilidade de desemprego e não absorção da mão de obra na mesma proporção e ainda tem custo das demissões. Não obstante, observam-se as seguidas desvantagens da terceirização apresentadas por Giosa (1994) como destaque as desvantagens onde a empresa pode correr risco de desemprego e não absorção da mão de obra na mesma proporção; resistências e conservadorismo; risco de coordenação dos contratos; falta de parâmetros de custos internos; demissões na fase inicial; custo de demissões;<sup>52</sup>

Observa-se assim, que é um método muito proveitoso para uma companhia, pois, providencia certos padrões vantajosos nos processos das indústrias. Nesta diapasão, assim como quaisquer outras atividades empresariais, a prática de um

---

<sup>50</sup> . MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito Trabalho. 13ª São Paulo: Atlas, 2014. p. 23

<sup>51</sup> file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/BatistaEraldoLeme%20(1).pdf

<sup>52</sup> DUARTE, A. L. B.1, MALHEIROS, W. P.1\*, RODRIGUES, T. N.1, SOUZA, V. A.1, p. 47, 2014

método de distribuição na figura de Marketing Multinível depende de certo nível de noção que são elementares para se conquistarem máximas expectativas de benefícios e sucesso no que se refere ao incremento, proveito e prosseguimento da iniciativa. Diante dito, o Marketing Multinível objetiva debater opiniões, métodos, preceitos legais aplicáveis, eficiência da técnica, e competência de obtenção de resultados com a implantação desse plano.

Ademais, no que diz respeito aos conteúdos a ser explanado no plano de marketing, tudo depende da estrutura empresarial adotada pela empresa. A terceirização desse serviço traria um departamento específico para atender essa espécie de demanda. O que proporcionaria uma visão geral de todos os departamentos da empresa de acordo com as necessidades do ambiente mercantil.

O departamento de marketing também necessita de formas de promoção que possa mostrar os seus projetos por toda a organização e que possa convencer os financiadores de que possam dar o retorno esperado, o plano de marketing também é útil para captação de recursos para o setor do marketing, conforme Dias: “O plano de marketing é uma importante ferramenta de vendas – ele vende as ideias do departamento de marketing para as pessoas com recursos que podem auxiliar a atingir os objetivos corporativos”<sup>53</sup>

Contudo, há quem defenda a terceirização como um admissível recurso para as crises de desemprego que invadiram o mundo, criando postos de empregos, possibilitando o desenvolvimento socioeconômico dos países que a implementaram.

Ao contrário do que se idealizava, a terceirização no marketing multinível não é capaz de acomodar lucros exorbitantes, além disso, “o mecanismo terceirizante também estimula processos de alta rotatividade da mão de obra, sobretudo no que concerne às empresas tomadoras de serviços, causando insegurança no emprego e insuflando sentimentos de individualização nas relações de trabalho”<sup>54</sup>.

A terceirização possui como uma das qualidades gerais o foco na fabricação e à procura pelo avanço da produção e da qualidade como elementos essenciais à competitividade.

---

<sup>53</sup> DIAS, Sergio Roberto; MACHLINE, Claude. Gestão de marketing. São Paulo: Saraiva 2011.

<sup>54</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: Ltr, 2004 pág. 171.

Todas estas transformações, decorrentes da reestruturação produtiva, são acompanhadas por um processo intensivo de terceirização de várias atividades no setor, que avança em áreas antes 56 consideradas como núcleo das atividades operacionais dos bancos, provocando um intenso processo de demissão, principalmente dos trabalhadores com maior tempo de trabalho, que são substituídos pelos trabalhadores de empresas terceiras.<sup>55</sup>

Para ter sucesso no marketing é necessário “Um plano de marketing que identifique estratégias e responsabilidades para implementar programas de ação a fim de conseguir os resultados almejados”.<sup>56</sup>

Por fim, o plano de marketing é realizado após toda uma análise de um pré processo de estrutura da organização. O que afasta qualquer insegurança quanto ao modo como esse plano vai ser apresentado, inserido e implementado. Criando-se um planejamento, onde a empresa se utilizará do contexto empresarial, o que formará uma relação mais confiante e estratégica de modo a alcançar os objetivos da organização.

---

<sup>55</sup> file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/BatistaEraldoLeme%20(1).pdf

<sup>56</sup>SKACEL, Robert K. Plano de marketing: como prepará-lo: o que ele deve conter. São Paulo: Nobel, 2010.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a pesquisa do presente trabalho é possível fazer uma análise mais clara ao que tange a terceirização e sua aplicabilidade quando estamos diante do Direito do Trabalho, inclusive sobre os feitos jurídicos da devida relação entre o tomador e o prestador de serviços.

Vislumbra mencionar, que a terceirização apesar de ter aparecido há alguns anos atrás para muitos ainda é considerada como novidade, apesar de muito ter evoluído, esta faz parte de uma evolução dentro da tecnologia e industrial, por isso as fontes de pesquisas desta afirma que ela é novidade para muitos.

Ultimamente a terceirização trabalhista é aludida como uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas mais aproveitada pelas empresas. Objetivando a diminuição dos custos e o aumento da produção, as empresas descentralizam certas atividades que serão consideradas de importância periférica.

Inicialmente essa a ideia da terceirização torna-se muito encantadora. Como principal foco a redução dos custos. Contudo, o que acontece efetivamente é a redução do número de empregos formais, em virtude da alta rotação de mão de obra nas empresas terceirizantes, criando um anseio de que geram disseminações no entendimento e regulação desse fenômeno jurídico, tanto no sistema judicial quanto no sistema. Finalmente, a prática terceirizante se torna danosa no que se entidade tomadora de serviços, o que contribui sensivelmente negociação coletiva e prejudicando a manutenção e a conquista de novos direitos.

Por fim, o plano estratégico de marketing é realizado após toda uma análise de um pré processo de estrutura da organização. O que afasta qualquer insegurança quanto ao modo como esse plano vai ser apresentado, inserido e implementado. Criando-se um planejamento, onde a empresa se utilizará do contexto empresarial, o que formará uma relação mais confiante e estratégica de modo a alcançar os objetivos almejados pela empresa.

Conforme exposto foi necessário enfatizar sobre flexibilização que de fato é uma ampla modificação na situação do trabalhador, alterando e diminuindo seus direitos. Assim é correto a menção de que a flexibilização dos direitos do trabalhador foi amparada pelo pensamento neoliberal.

O Estado de Bem-Estar Social que é conhecido como o chamado de Estado Providência e Estado Social auferiu ainda mais solo com a admissão do conceito de

cidadania. No Brasil, existiu um delineamento de implantação do Estado de Bem-Estar Social nas décadas de 1970 e 1980. Contudo, o exemplar não seria diligente como investimento produtivo para sociedade, mas de forma assistencialista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr,2010.

BATISTA, Eraldo Leme, **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. Campinas, 2006.

BLAS GUERRERO, Andrés; PASTOR VERDÚ, Jaime. **Fundamentos de Ciência Política**. UNED, Madrid:2000

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo. Malheiros, 2000

CRUZ, Paulo Márcio. **Fundamentos do Direito Constitucional**. 2º Ed. 2008.

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização. **Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: Ltr,2003

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: **Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**, 12 ed. São Paulo: LTR, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**, 14ª ed. São Paulo, Ltr, 2015.

DIAS, Sergio Roberto; MACHLINE, Claude. **Gestão de marketing**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Disponível em [http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17153-terceirizacao-tst-modifica-sumula-331-e-preve-responsabilidade-subsidiaria](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17153-terceirizacao-tst-modifica-sumula-331-e-preve-responsabilidade-subsidiaria). Aceso em 29 de novembro de 2015, às 17h56min.

Disponível em <http://www.unigran.br/mercado/paginas/arquivos/edicoes/7/3.pdf>. Acesso em: 30 de novembro de 2015, às 18h15min.

Disponível em: em: Artigo: A eficácia e os limites da terceirização no Brasil <http://www.jornalcontabil.com.br/?p=1196>. Acessado em 12 de setembro de 2015.

Disponível em: [file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/BatistaEraldoLeme%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/BatistaEraldoLeme%20(1).pdf). Acesso em: 26 de novembro de 2015, às 23h09min.

Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8931/A-eficacia-e-os-limites-da-terceirizacao-no-Brasil>. Acessado em 12 de setembro de 2015.

DUARTE, A. L. B.<sup>1</sup>, MALHEIROS, W. P.<sup>1</sup>, RODRIGUES, T. N.<sup>1</sup>, SOUZA, V. A.<sup>1</sup>. **Análise para aplicação da terceirização na logística como estratégia competitiva de uma empresa de distribuição**. 2014.

GUSTAVO, Filipe Barbosa Garcia, 8ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014.

LALONDE, Bernard J. HSM Management: **Informação e É tempo de integração. Conhecimento para gestão empresarial**. Editora Savana Ltda, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MOORE, Angela L. Building a successful network marketing company: the systems, the products, and the know-how you need to launch or enhance a successful MLM company. USA: Prima Publishing, 1998

SKACEL, Robert K. **Plano de marketing: como prepará-lo: o que ele deve conter**. São Paulo: Nobel, 2006.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

**ANEXO A**  
**PROJETO DE LEI Nº. 4330/04 DO DEP. SANDRO MABEL - TERCEIRIZAÇÃO**

**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,

Deputado Sandro Mabel.