

JULIANA MOREIRA GILE

A TERCEIRIZAÇÃO SOB A ÓTICA DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/2004

Monografia do Curso de Especialização em Direito do Trabalho

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
Coordenadoria Geral De Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão.
PUC-SP/ COGEAE

São Paulo
2015

JULIANA MOREIRA GILE

A TERCEIRIZAÇÃO SOB A ÓTICA DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/2004

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, elaborado sob a orientação da Professora Claudia Jose Abud.

**Coordenadoria Geral De Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão.
PUC-SP/ COGEAE**

**São Paulo - SP
2015**

À minha mãe Eneida, pela incansável dedicação, responsável pela minha formação. Ao meu padrasto Mauro, pelo apoio e incentivo. À minha irmã Luciana, pela amizade e autenticidade. Ao meu marido Fernando, pelo amor, estímulo e parceria, essenciais para a conclusão do curso.

RESUMO

O presente trabalho visa o aprofundamento do tema “Terceirização sob a ótica do Projeto de Lei nº 4.330/2004”, através da exposição das relevantes discussões que versam sobre a matéria no atual mundo jurídico, e das principais mudanças trazidas com referido Projeto, aprovado pela Câmara dos Deputados, e que aguarda votação no Senado Federal.

Disporá sobre os pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício, expondo as maiores diferenças entre relação de trabalho, de emprego e civil entre os empregados, prestadores e tomadores de serviços.

Ainda, apresentará as principais alterações trazidas pelo Projeto de Lei, as emendas aprovadas pela Câmara dos Deputados, sua aplicação no cenário atual e os riscos e vantagens envolvidos para empregadores e empregados.

Sinteticamente, trará uma comparação sintetizada entre as regras atualmente aplicadas no que tange à terceirização e as que passarão a vigor, caso haja aprovação do Projeto.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
TÍTULO I – ASPECTOS GERAIS	6
Capítulo I – Da Terceirização	6
1.1 Evolução Histórica no Brasil e no Mundo	6
1.2 Conceito	10
1.3 Objetivos	12
Capítulo II – As atividades empresariais	13
2.1 Atividade-Meio.....	14
2.2 Atividade-Fim	15
Capítulo III – Da relação de Emprego e de Trabalho	18
3.1 Requisitos para caracterização do vínculo empregatício	18
3.2 Relação trilateral	19
3.3 Relação de Trabalho (tomadora e empregado).....	22
3.4 Relação de Emprego (prestadora e empregado)	26
3.5 Relação Civil (prestadora e tomadora).....	26
TÍTULO II – DA JURISPRUDÊNCIA ATUALMENTE APLICADA	288
Capítulo I – Da Súmula 331 TST.....	29
1.1 Terceirização Lícita	333
1.2 Terceirização Ilícita	366
Capítulo II – Normas reguladoras.....	433
2.1 A terceirização no direito público: Decreto-Lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70.....	444
2.2 A Terceirização no Direito Privado: Lei nº 6.019/74 e Lei nº 7.102/83	45
TÍTULO III – DO PROJETO DE LEI 4.330/2004	47
Capítulo I – O Projeto	47
Capítulo II – Principais Aspectos.....	48
2.1 Da aplicação das novas regras	48
2.2 Contratante.....	500
2.3 Contratada.....	500
2.4 Do Contrato	522
2.5 Possibilidade de subcontratação de serviços.....	544

2.6 Terceirização da Atividade Fim	544
2.7 Responsabilidade das Partes.....	555
2.8 Comunicações ao Sindicato	5757
2.9 Comunicações ao Sindicato	5757
2.10 Contratação sucessiva	59
2.11 Período de Quarentena.....	600
2.12 Retenção de Impostos e Contribuições.....	611
2.13 Cotas para deficiente	611
3.14 Penalidades.....	611
Capítulo III – Comparação com as regras atualmente vigentes.....	622
Capítulo IV – Divergência de Posicionamentos.....	644
CONCLUSÃO	700
REFERÊNCIAS.....	711

INTRODUÇÃO

Diante do crescente processo de globalização enfrentado pelo mundo, e da conseqüente expansão do capitalismo, o “homem moderno” veem se mostrando cada vez mais necessitado em ampliar seus negócios, sem que para isso necessite despende um grande volume de capital.

Paralelamente, há também o aumento da necessidade de mão de obra qualificada e específica de acordo com cada tipo de trabalho.

A sofisticação do processo produtivo advindo com a Revolução Industrial impulsionou o mundo a uma nova direção, focada na criação de novos empregos e na melhor distribuição de renda, objetivando sempre a valorização do trabalho humano.

É com base neste panorama da globalização que o presente trabalho visa demonstrar o papel fundamental da mão de obra terceirizada com o intuito de aperfeiçoar a elaboração das atividades das empresas tomadoras de serviço.

TÍTULO I – ASPECTOS GERAIS

Capítulo I – Da Terceirização

1.1 Evolução Histórica no Brasil e no Mundo

O marco inicial da terceirização no cenário mundial é tema bastante controverso entre os doutrinadores.

Apesar de apresentar como indicadores iniciais fatos antecessores aos ocorridos no século XIX e XX, a maior parte dos doutrinadores afirma que o grande desencadeamento do processo de terceirização mundial ocorreu a partir da Revolução Industrial e da Segunda Guerra Mundial.

Com a superação da era agrícola e a substituição do trabalho humano pela maquinaria, surgiu uma nova relação de trabalho. A desenfreada busca pelo lucro e pela melhoria da qualidade dos serviços levou o homem a adotar um novo método de fabricação de seus produtos, substituindo o modelo *fordista*¹ de produção, pelo *toyotista*.²

Diante do exacerbado crescimento da competitividade de mercado e do incessante desejo pelo lucro, cominado com a redução de custos, as empresas passaram a notar que o modelo *fordista* de verticalização do processo de produção deveria ser substituído de modo a garantir maior agilidade nas atividades e qualidade dos produtos finais.

Com isso, o molde da “cadeia produtiva”, através da qual uma única empresa concentrava todas as etapas do processo produtivo, foi cedendo espaço para a horizontalidade da produção, de modo que as empresas passaram a

¹ Processo voltado para o padrão verticalizado de produção. Uma única empresa era responsável pela fabricação de todas as peças necessárias para a realização do produto final.

² Em contraposição ao fordista, o modelo *toyotista* visava a horizontalidade da produção, de maneira que as empresas concentravam suas atividades no seu objeto fim, contratando serviços terceirizados de outras empresas para realização de atividades específicas.

contratar especialistas para a realização de atividades específicas não vinculadas à sua atividade-fim. Através dessa inovação, que posteriormente ficou conhecida como “terceirização de mão de obra”, as grandes empresas passaram a voltar todos os seus recursos para a realização de suas principais atividades, deixando as tarefas específicas para empresas especializadas.

Como consequência deste revolucionário método industrial, o capitalismo foi ganhando espaço e, com ele, a necessidade de contratação de mão de obra cada vez mais qualificada a fim de atingir as exigências do mercado competitivo.

No entanto, de acordo com a doutrinadora Anita Kon, foi apenas a partir da Segunda Guerra Mundial que a prática da subcontratação da mão de obra ganhou maior evidência no mundo social-econômico.³

Neste mesmo sentido, Carlos Augusto Junqueira Henrique afirma que o aumento da demanda por armamentos bélicos, principalmente pelos países aliados na luta contra o nazismo, gerou a necessidade de os Estados Unidos, maior fornecedor de tais produtos, aumentarem a produtividade de suas empresas, as quais não tinham capacidade instalada para suprir a crescente demanda europeia.⁴

Diante deste cenário, as indústrias norte-americanas passaram a sentir necessidade de remodelar sua forma de produção. Assim, as grandes empresas passaram a produzir apenas o essencial, delegando à empresas menores as atividades acessórias de mero suporte à sua atividade-fim.

Contudo, não foram apenas as empresas que sofreram mudanças com a alteração do método de produção. Com o aumento da competitividade e da crescente demanda pela necessidade de prestação de serviços

³ KON, Anita. *Economia de Serviços*. São Paulo: Campus, 2004.

⁴ HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. *Terceirização no direito brasileiro*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. cit., p.81

especializados, a classe operária também foi grande beneficiadora do “boom” industrial. Muitos trabalhadores, até então destinados à área rural, passaram a vislumbrar as cidades como ótimas chances de crescimento econômico, dando início ao grande processo de migração do campo para a cidade grande.

Se no cenário mundial o início do processo de terceirização já apresenta divergências doutrinárias, no panorama brasileiro a evolução da subcontratação dos serviços especializados enfrenta ainda maior divergência de entendimentos, principalmente no que tange ao fato impulsionador de tal fenômeno em território nacional.

Sérgio Pinto Martins acredita que no Brasil o processo da subcontratação iniciou-se na década de 50, Século XX, com a tomada da presidência por Juscelino Kubitschek. Sérgio Pinto afirma que foi a partir deste período que o mercado brasileiro foi aberto à competitividade estrangeira. A instalação de multinacionais em condições competitivas superiores às apresentadas pelas indústrias locais gerou a necessidade de o mercado brasileiro buscar novas maneiras de aumentar sua produtividade.

Com o avanço da abertura comercial e financeira, as empresas brasileiras, sem mecanismos compensatórios adequados, foram pressionadas a adotar o método da terceirização como uma política industrial e comercial.

Diferente do que afirma Sérgio Pinto Martins, Valle Neto crê que a prática de terceirização teve início no território brasileiro somente no final dos anos 70, após uma fase de alto crescimento econômico. Para este doutrinador, foi apenas a partir da década de 70 que as empresas começaram a analisar de maneira mais apurada, medidas para reduzir custos e, conseqüentemente, maximizar os níveis de produção.⁵

⁵ VALLE NETO, CANDIDO. *Outsourcing: história e vantagens da terceirização de serviços*. IBEF News, jun. 2006.

Em contrapartida, Iracema Silva Moraes ensina que foi apenas nos anos 90 que o Brasil realmente foi capaz de usufruir as vantagens da terceirização em grande escala. Segundo Iracema, a década de 90 foi “o grande marco da modernidade das empresas brasileiras, pois correspondeu ao período de abertura da economia e inserção do país no Mercado mundial”.⁶

Fato é que, apesar da ausência de consenso doutrinário com relação ao marco inicial da terceirização na história do Brasil, diante da crise econômica enfrentada o número de contratos terceirizando serviços teve um crescimento explosivo a partir da década de 80. Isso porque, com a crise, a terceirização foi o método encontrado para solucionar os principais problemas que assolavam o território nacional em referida época, principalmente no que diz respeito à “diminuição da taxa de lucros e a necessidade de recomposição do domínio sobre as classes trabalhadoras”.⁷

A partir de então, o crescimento de terceirizados no país foi se tornando cada vez mais acentuado. Segundo uma pesquisa encomendada pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços (SINDEEPRES)⁸ e realizada pelo economista e professor da Universidade de Campinas (UNICAMP) Márcio Pochmann⁹, o número de trabalhadores terceirizados em empresas privadas no Estado de São Paulo aumentou 7 vezes em 20 anos, elevando-se de 60,4 mil à 423,9 mil dentro do íterim compreendido de 1985 e 2005. Ademais, o ritmo de crescimento das empresas de terceirização foi ainda mais expressivo, aumentando quase 25 vezes, passando de 257 para 6.308.

E, pelo que tudo indica, esse crescimento tornar-se-á cada vez maior, ainda mais se aprovado o Projeto de Lei nº 4.330/2004 que, dentre as

⁶ MORAES, Iracema Silva. *Terceirização: moldando o futuro das empresas*. Monografia (Pós-Graduação em Gestão Empresarial) – UNIFACS, Salvador, 2008.

⁷ MARCELINO, Paula Regina Pereira. *Afinal o que é terceirização?* Em busca de ferramentas de análise e de ação política. UNESP; Pegada, v. 8, n. 2, dez. 2007.

⁸ “Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.”

⁹ POCHMANN, Márcio. *A Superterceirização dos contratos de trabalho*. Sindeepres 15 anos. 2007.

principais características, está a possibilidade de terceirização de quaisquer atividades da empresa, incluindo seu objeto principal.

1.2 Conceito

Basicamente, a terceirização significa a contratação de terceiros. É a transferência de atividades-meio, ou não essenciais, de uma empresa à outras, proporcionando àquela um direcionamento maior de recursos para sua atividade-fim, possibilitando entre outras vantagens, a redução da estrutura operacional, a racionalização de custos, a economia de recursos e desburocratização da administração.¹⁰

Maurício Godinho Delgado conceitua o fenômeno como a dissociação da relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Afirma que a terceirização é o fenômeno através do qual o trabalhador insere-se no processo produtivo do tomador de serviços sem que entre as partes se estabeleçam as características do vínculo empregatício, as quais ficam limitadas à relação entre o trabalhador e o prestador de serviço.

Segundo seus ensinamentos, “a terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista”.

Ainda de acordo com Godinho, em referida relação estão presentes: o obreiro, que realiza a mão-de-obra; o prestador de serviços, empresa que contrata diretamente os serviços do obreiro para que este realize atividades vinculadas à atividade-meio da tomadora de serviços, terceira pessoa da relação, a qual, apesar de receber a prestação do labor, não detém a posição de empregadora do trabalhador.¹¹

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. cit., p.417.

Nesse mesmo sentido, o doutrinador Ismael Marinho Falcão ensina que a terceirização significa o “desenvolvimento de uma atividade triangulada, em que três pessoas aparecem ajustando mão-de-obra ou contratando serviço para barateamento de custos e conseqüente aumento de lucro, sem despersonalização da empresa tomadora de serviços.”¹²

Já Rubens Ferreira Castro, juntamente com Carlos Alberto Ramos Soares de Queiroz e Lívio Antônio Giosa, descreve a terceirização como:

[U]ma moderna técnica de administração de empresas que visa o fenômeno da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessa atividade, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.¹³

No entendimento do saudoso Valentim Carrion, “terceirização é o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com empregados desta”¹⁴

Convém ainda, em caráter sintético, recordar as lições de Amauri Mascaro Nascimento, que, em sua obra, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, institui a terceirização como a “contratação de serviços prestados por outras empresas, no lugar daqueles que poderiam ser prestados pelos seus próprios empregados”.

¹² FALCÃO, Ismael Marinho. *A Terceirização no Direito do Trabalho*. 1. ed. Bauru – SP: Edipro: 1996.

¹³ CASTRO, Rubens Ferreira de. *A Terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000. cit., p.75

¹⁴ CARRION, Valentim. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva. 2009. cit. p.307

Atualmente, para que seja configurada a terceirização, três requisitos básicos fazem-se necessários, quais sejam (i) os serviços terceirizados não devem ter relação com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços; (ii) não deve haver pessoalidade entre o obreiro prestador de serviços e a empresa tomadora; (iii) a subordinação direta entre o obreiro e a tomadora não deve existir.

Assim, podemos concluir que a terceirização é o fenômeno através do qual a empresa tomadora de serviços estabelece uma relação comercial com a prestadora de serviços, que, por sua vez, contrata os serviços de um terceiro, normalmente pessoa física, para a realização de serviços específicos em favor da tomadora, serviços estes não vinculados com o objeto principal da contratante.

1.3 Objetivos

A Terceirização tem como objetivo principal, além da redução do custo, trazer agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa, visando a modernização das relações empresariais. Ao optar pela terceirização, a empresa visa também a melhoria de seus serviços através da especialização de determinadas atividades.

Contudo, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, diante da atual competitividade gerada pelo processo de globalização, muitos passaram a ver a terceirização apenas como forma de reduzir os custos das empresas, procurando, assim, diminuir a quantidade de empregados e contar com número cada vez maior de colaboradores autônomos.

Isto porque as empresas tomadoras de serviços, a princípio, não são responsáveis pelos encargos trabalhistas devidos aos funcionários prestadores de serviços.

Verifica-se, porém, que, conforme será adiante demonstrando, dentre as propostas trazidas pelo Projeto de Lei nº 4.330/2004, está a

responsabilizar solidariamente a empresa tomadora de serviços aos encargos trabalhistas e fiscais devidos pela prestadora aos seus empregados.

No entanto, mesmo com a possibilidade de ampliação da responsabilidade da tomadora de serviços, os sindicatos das categorias profissionais ainda adotam posicionamento contrário à terceirização ante a possibilidade de enfraquecimento do poder de negociação, redução de salários e vantagens decorrentes de acordos e convenções coletivas, o que acaba por diminuir as fontes das receitas sindicais.

Esta visão, adotada pelos sindicatos brasileiros da categoria dos empregados, não é mesma de outros países. No Japão, por exemplo, segundo o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, José Ajuri da Costa e Silva, “a subcontratação e a terceirização são praticadas em larga escala. Os sindicatos japoneses não se opõem a isso, pois entendem que esse sistema maximiza resultados para a empresa (e conseqüentemente para os empregados) e, por isso, é bom”.¹⁵

Capítulo II – As atividades empresariais

Um dos pressupostos indispensáveis da terceirização diz respeito ao tipo de atividade às quais os prestadores de serviços podem ser submetidos.

Conforme se verificará adiante, dentre outros requisitos, atualmente a terceirização só é considerada lícita quando as atividades a serem terceirizadas estiverem ligadas às atividades-meio da empresa tomadora de serviços e nunca às suas atividades-fim.

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva. 2014. cit. p.273

Para melhor análise da matéria, válida uma breve distinção sobre o significado de atividades-meio e fim das empresas.

2.1 Atividade-Meio

Atualmente, apenas as atividades que não digam respeito à atividade principal da empresa podem ser terceirizadas.

Segundo entendimentos de Dárcio Guimarães Andrade, a atividade meio é aquela que “não se dirige ao núcleo da atividade da empresa, sendo **apenas o caminho para alcançar a atividade final**, não importando que a natureza dos serviços revele a necessidade permanente do trabalho”.¹⁶

Em complementação, José Martins Catharino dispõe que “atividade meio é o instrumental, necessária ao alcance da atividade-fim”.¹⁷

Na concepção de Maurício Godinho Delgado, são:

[F]unções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, **atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços**. São, ilustrativamente, as atividades referidas na Lei n.5.645, de 1970: ‘transporte, **conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas**’. **São também outras atividades meramente instrumentais,**

¹⁶ ANDRADE, Dárcio Guimarães de. *Terceirização Atividade-fim e Atividade-meio* (Enunciado n. 331 do TST). In: Suplemento Trabalhista LTr, n.172, ano 36, 2000. cit., p. 931-935.

¹⁷ CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e Sequela*. São Paulo: LTr, 1997. cit., p. 94 e 95.

de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc).¹⁸

Ademais, são consideradas atividades-meio:

[S]erviços de telemarketing; conservação, manutenção e operação de equipamentos de informática e de programas de computador; conservação e manutenção de equipamentos industriais; assistência médica, odontológica, jurídica, contábil ou qualquer outra de caráter técnico; manutenção e conservação da frota de veículos; serviços de mensageiros; sistemas de arquivos; publicidade, venda e pesquisas de opinião; seleção e treinamento de empregados; serviços gráficos e reprográficos.¹⁹

E ainda, segundo acrescenta Sérgio Pinto Martins: “(...) montagem, fornecimento e entrega de cestas básicas; previdência privada; seleção de pessoal e recursos humanos; auditoria”.²⁰

Sendo o objeto da terceirização voltado à atividades que não as atividades-meio da empresa tomadora, restará caracterizado a ilicitude da terceirização, tornando-se a empresa tomadora de serviços diretamente responsável pelos funcionários terceirizados.

2.2 Atividade-Fim

Já as atividades-fim podem ser conceituadas como aquelas correspondentes ao papel principal da empresa que coincidam com seu fim econômico. Na concepção de Maurício Godinho Delgado, são:

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

¹⁹ CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000. cit., p.102-103.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2001. cit., p. 46.

[A]s funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, **atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviço.**²¹

Segundo entendimento jurisprudencial, proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, as atividades-meio e as atividades-fim são caracterizadas da seguinte forma:

“EMENTA: RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TELEMARKETING. INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. ATIVIDADE-FIM 1. Inválida a terceirização em atividade-fim (Súmula nº 331, I e III, do TST), havendo-se por tais os serviços essenciais à consecução do objeto mercantil da empresa. 2. Insere-se na atividade-fim da instituição financeira o serviço de teleatendimento aos respectivos clientes em atividades tais como oferecer crédito pessoal, empréstimo, título de capitalização e seguro para casa, para proteção de cartão e acidente pessoal . 3. Recurso de revista da Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 10320920125060008. Relator: João Oreste Dalazen. 4ª Turma. Data de Publicação no DO: 17.04.2015)

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

Afirma Godinho que “não há na ordem jurídica até então qualquer permissivo à terceirização de atividades-fim dos entes tomadores de serviço.”²²

Dessa forma, as atividades principais das empresas tomadoras de serviços atualmente não podem ser objeto de terceirização, sob pena de configuração de terceirização ilícita e reconhecimento de vínculo de emprego entre o obreiro e o tomador. Somente as atividades-meio podem ser desempenhadas por funcionários terceirizados.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

Capítulo III – Da relação de Emprego e de Trabalho

3.1 Requisitos para caracterização do vínculo empregatício

A relação de emprego é uma espécie de relação contratual entre empregado e empregador, firmada através do contrato individual de trabalho, que por sua vez pode ser celebrado de maneira tácita ou expressa, verbal ou escrita, nos termos do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. É um contrato de atividade pessoal, de trato sucessivo e oneroso, dotado de alteridade.

Para que o contrato individual possa ser considerado válido, necessário que respeite todos os requisitos de validade dispostos pelo artigo 104 Código Civil, quais sejam: (i) agente capaz; (ii) objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e, (iii) forma prescrita e não defesa em lei.

Nos termos dos artigos 3º e 4º da CLT, para a efetiva caracterização do vínculo empregatício, é indispensável a presença de 4 requisitos, sem os quais o vínculo de emprego não se configura, tais quais: (i) identidade física; (ii) pessoalidade; (iii) onerosidade; (iv) subordinação; (v) habitualidade.

A identidade física diz respeito ao fato de o contratado dever ser uma pessoa física e não jurídica.

Além disso, o contrato deve ser "*intuito personae*", ou seja, o empregado deve ser sempre uma pessoa certa e determinada que não pode ser substituída. Isso quer dizer que a prestação de serviços deve ser infungível, não podendo ocorrer substituição do empregado, salvo, é claro, nas hipóteses previstas em lei (como, por exemplo, no caso da licença maternidade).

A onerosidade caracteriza-se pela existência de prestações recíprocas entre as partes, sendo que o trabalho necessariamente será recompensado mediante contraprestação em dinheiro ou em algum outro bem. Assim, podemos dizer que não havendo o *animus* econômico por parte do

trabalhador, como ocorre, por exemplo, nos trabalhos voluntários, não resta caracterizada a relação empregatícia.

Por subordinação entende-se a sujeição do empregado às determinações de seu empregador, o qual detém o poder diretivo durante a prestação do labor, cabendo a ele a prerrogativa de determinar quando e como a prestação deve ser realizada.

Por fim, há o pressuposto da continuidade, ou da não eventualidade, segundo o qual para a concretização da relação de emprego é necessário que a prestação da atividade e a sua remuneração se sucedam no tempo. Importante ressaltar que para a ocorrência deste pressuposto não há necessidade de o empregado trabalhar diariamente para seu empregador, mas apenas que haja certa habitualidade, ou seja, a inserção da atividade laboral do empregado na dinâmica de funcionamento do estabelecimento.

Referidos pressupostos, indispensáveis para a caracterização do vínculo de emprego, estão legalmente dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A ausência de quaisquer dos pressupostos supra citados, descaracteriza o vínculo de emprego entre as partes.

3.2 Relação trilateral

Conforme ensina Fernando Basto Ferraz, a terceirização da atividade-meio da empresa tomadora de serviços dá ensejo à formação de uma relação trilateral entre empregado, prestador e tomador de serviços, relação esta que foge do âmbito da relação tradicional existente entre capital e trabalho, empregado e empregador.

Isto ocorre uma vez que a relação não é mais caracterizada somente pela figura do empregado prestador de serviços e da empresa que recebe estas prestações, havendo na relação a presença de um terceiro, que intermedia a relação existente entre a empresa interessada na prestação das atividades e o trabalhador que as executa. A este terceiro damos o nome de “prestador de serviços”.

Em regra, a relação trilateral nunca se dá diretamente entre o trabalhador e a empresa tomadora de seus serviços, havendo entre eles a figura de uma terceira pessoa intermediadora, qual seja, a empresa prestadora de serviços.

Assim, no processo da terceirização, a empresa tomadora de serviços contrata uma empresa prestadora de serviços, que por sua vez fornece os funcionários responsáveis pela realização das atividades-meio de interesse da primeira.

Em outras palavras, pode-se dizer que empresa prestadora de serviços é a pessoa jurídica fornecedora da mão de obra à empresa tomadora de serviços, com a qual firma um contrato de natureza civil.

Dessa forma, pode-se dizer que não há qualquer relação de emprego entre a tomadora de serviços e o empregado que lhe presta serviços, o qual mantém vínculo empregatício exclusivamente com a prestadora de serviços.

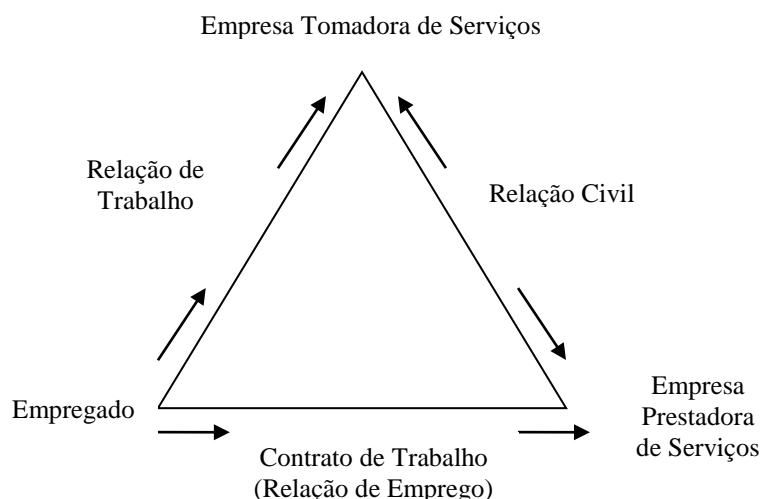
Muito embora o trabalhador preste serviços à tomadora, esta não se responsabiliza, nem detém obrigações para com aquele, que por sua vez mantém vínculo empregatício apenas com a pessoa jurídica que o contratou, a prestadora de serviços.

Assim, na relação trilateral, tem-se a presença do:

- Trabalhador prestador de serviços, que realiza suas atividades junto à empresa tomadora de serviços;

- A empresa terceirizada, prestadora de serviços que contrata este trabalhador, firmando o contrato de trabalho correspondente à relação de emprego; e,
- A empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor sem assumir a posição de empregadora em relação a tal trabalhador.²³

Fernando Basto Ferraz costuma, de maneira clara e dinâmica, representar a relação existente entre as três figuras mencionadas da terceirização através do seguinte modelo:²⁴



É com base no acima exposto que o doutrinador Fernando Basto Ferraz caracteriza as relações existentes entre as três pessoas participantes do fenômeno da terceirização, em (i) relação de trabalho – entre tomadora de serviços e o empregado; (ii) relação de emprego – entre prestadora de serviços e empregado; e, (iii) relação civil – entre prestadora e tomadora de serviços - conforme se passa a expor a seguir.

²³ FERRAZ, Fernando Basto. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. cit., p. 242.

²⁴ FERRAZ, Fernando Basto. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. cit., p. 242.

3.3 Relação de Trabalho (tomadora e empregado)

Como já visto, a terceirização de serviços, por si só, pressupõe a não criação de vínculos entre a empresa contratante e o obreiro. Isso porque o instituto da terceirização foi criado pela necessidade de se modernizar, racionalizar, aumentar a produtividade e a eficácia e reduzir custos.

De acordo com Victor Hugo Nazário Stuchi, a relação de trabalho pode ser conceituada como a relação estabelecida entre duas pessoas, na qual uma delas presta serviços em favor da outra, sendo necessariamente o obreiro, prestador de serviços, uma pessoa física.

Assim, o tomador de serviços será a pessoa jurídica que necessite contratar serviços terceirizados para a execução de suas atividades-meio, que não correspondam ao seu objeto principal.

Para a prestação desses serviços, a empresa tomadora contratará outra pessoa jurídica, a prestadora, que por sua vez, fornecerá os obreiros para realizarem as atividades necessárias.

De acordo com os entendimentos de Caio Mário da Silva Pereira.²⁵, na relação existente entre a tomadora de serviços e o obreiro - ressalta-se, contratado pela prestadora – não há pagamento de remuneração, tampouco subordinação.

A empresa tomadora de serviços obriga-se a efetuar pagamento mensal à prestadora de serviços, em decorrência da contratação dos serviços prestados. Contudo, a responsabilidade pelo pagamento do salário do obreiro é da prestadora, que é também para quem o obreiro deve subordinação.

²⁵ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil – Contratos; declaração unilateral de vontade; responsabilidade civil*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997, v. III.

Dessa forma, a independência técnica do obreiro perante o tomador de serviços e a ausência de recebimento de salário pelo tomador, afasta o vínculo empregatício entre as partes.

Em outras palavras, pode-se dizer que não há no contrato de prestação de serviços, a presença dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego (artigo 3º Consolidação das Leis do Trabalho) não existe, motivo pelo qual não se estabelece entre o tomador e o obreiro vínculo empregatício.

Além da ausência de onerosidade, também não há entre o tomador e o empregado, os elementos de subordinação, pessoalidade e continuidade na prestação dos serviços.

A ausência de subordinação dá-se pelo fato de na prestação de serviços o obreiro não estar diretamente ligado ao poder diretivo do tomador, uma vez que aquele apresenta autonomia na celebração de suas atividades.

Diferentemente do que se dá no contrato empregatício, a prestação de serviços geralmente se resume a um “fazer predeterminado” cuja expectativa recai sobre o resultado e não sobre os meios de execução das atividades. Em outras palavras, poderíamos dizer que, contanto que o obreiro realize devidamente a atividade para a qual foi contratado, ele pode executá-la da maneira que melhor lhe convenha, ajustando, por exemplo, seus próprios horários sem a necessidade de subordinar-se às ordens do tomador.

Conforme ressalta Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

[E]mbora seja difícil verificar-se no plano fático a completa ausência de subordinação entre o tomador e o empregado, este possui autonomia para direcionar o ‘modo’ de prestação

de seus serviços, não ficando restrito e subordinado aos mandos diretivos do solicitante”.²⁶

Para maiores explicações, cabe aqui uma distinção fundamental com relação ao empregado e o prestador de serviços. Para distingui-los costuma-se fazer duas análises bem simples. Ao primeiro, quando do ajuste do seu contrato, determina-se **o que fazer** e **como fazer**, configurando uma relação de subordinação, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Por sua vez, ao segundo determina-se mutuamente apenas **o que fazer**, adequando, pela natureza sinalagmática da relação, a capacidade do prestador às necessidades da empresa tomadora do serviço, conforme previsto no Código Civil. Nesse, há uma coordenação de interesses para o alcance dos objetivos do contrato, observadas as "Regras Gerais de Comportamento", não podendo, jamais, ser confundido com a subordinação técnica e hierárquica preceituada nas normas trabalhistas.

Assim, não há como confundir o ajuste de determinadas condições jurídicas básicas, com a relação de emprego. A direção do serviço, referida no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, não pode ser confundida com um simples ajuste bilateral para que determinados procedimentos sejam realizados sob esta ou aquela condição.

Não obstante a ausência de subordinação, os contratos de prestação de serviços são celebrados, na maior parte das vezes, sem a necessidade do pressuposto da pessoalidade, de maneira que o empregado pode fazer-se substituir por outro na execução de seus serviços.

Assim, de acordo com o que ensina Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, salvo cláusula expressa prevendo a pessoalidade, não há óbice em o obreiro fazer-se substituir por outro quando da execução das atividades, uma vez que estas são focadas sempre no resultado final. Dessa maneira, assim como

²⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de Emprego – Estrutura legal e supostos*. 2. ed., ver. atual. e aum. São Paulo: LTr, 1999.

ocorre na subordinação, contanto que a prestação seja cumprida, não faz diferença para o tomador quem a execute.

Quanto ao objeto, a maior diferença consiste no fato de ser o contrato de prestação de serviços um contrato de resultado, diferentemente dos contratos em que há o vínculo empregatício, os quais podem ser caracterizados como de atividade.

Assim, conforme já anteriormente disposto, o empregado é contratado para a execução de uma atividade específica. O interesse do tomador consiste na entrega do trabalho final, não se importando com a forma em que o mesmo será executado.

Por fim, no que tange à continuidade, tendo em vista que o contrato de prestação de serviços constitui a execução de uma obra certa, no momento em que a mesma for concluída, a relação de trabalho é extinta.

Válido mencionar ainda alguns entendimentos jurisprudenciais relacionados à este assunto. A ausência de apenas um dos pressupostos ensejadores da relação de emprego, dispostos pelo artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, já é o suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício entre as partes, senão vejamos:

“EMENTA: CONTRATO DE ESTÁGIO. INVALIDAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO . O Tribunal Regional, valorando fatos e provas, declarou inválido o contrato de estágio, não reconhecendo, entretanto, a existência de vínculo de emprego entre as partes, ao fundamento da inexistência de subordinação, resultando não caracterizados os requisitos previstos no art. 3º da CLT . Nesse contexto, nos termos da Súmula nº 126 deste Tribunal, inviável aferir a alegação de que foram configurados os requisitos da relação

de emprego, e, conseqüentemente, o pretendido enquadramento nas disposições do referido artigo, ante a conclusão da Corte Regional, soberana na valoração de fatos e provas, de ausência de subordinação. Agravo de instrumento a que se nega provimento”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 330405620085030107. Relator: Waldir Oliveira da Costa. 1ª Turma. Data de Publicação no DO: 20.06.2014)

3.4 Relação de Emprego (prestadora e empregado)

Já a relação de emprego, conforme conceitua Victor Hugo Nazário Stuchi, é um tipo especial de relação de trabalho realizado entre empregado e empregador através de um contrato individual de trabalho.

Na relação de emprego, há a presença dos pressupostos ensejadores do vínculo empregatício, estipulados pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: pessoalidade, subordinação, onerosidade e continuidade, gerando entre as partes vínculo empregatício direto, de maneira que a prestadora de serviços responde pelas atividades realizadas pelo seu empregado, além de com ele manter direitos e obrigações recíprocas.

Os empregados que fornecerão serviços à tomadora de serviços, são contratados e orientados unicamente pela empresa prestadora de serviços, mantendo com esta, vínculo direto de emprego.

3.5 Relação Civil (prestadora e tomadora)

Já a relação existente entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços pode ser caracterizada como de natureza civil, haja vista a existência de um contrato de prestação de serviços firmado entre as partes.²⁷

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

De acordo com os entendimentos do doutrinado civil Silvo de Salvo Venosa, a prestação de serviços deve ser conceituada como um contrato sinalagmático através do qual o prestador obriga-se a prestar serviços ao tomador, dono do serviço, mediante pagamento de caráter essencial.

Ensina Sílvio de Salvo Venosa que o contrato de prestação de serviços é ainda comutativo, já que impõe vantagens e obrigações recíprocas que por sua vez, se presumem equivalentes.

Ademais, para que o contrato seja considerado válido, indispensável que o objeto do serviço seja lícito, material ou imaterial, conforme dispõe os termos do artigo 594 do Código Civil Brasileiro de 2002.²⁸

Uma observação importante que deve ser feita no que tange a esta matéria, é que, em regra, a empresa tomadora de serviços, ao contratar empresa prestadora de serviços, deve ser diligente e verificar, no curso da relação de índole civil, o cumprimento dos seus deveres trabalhistas. De outra forma, assumirá os riscos por ter agido com culpa *in eligendo* ou *in vigilando*.

Cumprido ressaltar que a justificativa utilizada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho para a adoção da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços reside no fato de atribuir ao tomador *culpa em eligendo* ou *in vigilando*, o que, para muitos, não se justifica, uma vez que poderia facilmente o tomador, através do conceito da presunção de culpa, produzir prova em contrário e demonstrar que efetivou a escolha correta da tomadora dos serviços e durante o transcurso do contrato de natureza civil efetivou a fiscalização necessária, mas que, mesmo assim, houve descumprimento por parte do prestador, o que, no caso, não pode ser evitado pelo Contratante. Assim, em tese estaria comprovada a ausência de culpa, deixando exímio o tomador da responsabilidade.

²⁸ Art. 594 CCB/02: "Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição".

Conforme se verá adiante, a questão da responsabilidade do tomador é um dos aspectos que pode ser alterado com a aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004. Isso porque, dentre as mudanças trazidas com o Projeto, está a de tornar solidária a responsabilidade entre tomador e prestador de serviços.

TÍTULO II – DA JURISPRUDÊNCIA ATUALMENTE APLICADA

O Projeto de Lei nº 4.330/2004, atualmente aguardando apreciação pelo Senado Federal, visa conceituar, definir e normatizar o fenômeno da terceirização, o qual, até o momento, é disciplinado apenas pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula 331.

Importante ressaltar que, antes de referida súmula, o Tribunal Superior do Trabalho, por volta dos anos 80, editou a súmula 256 que também limitava as hipóteses de contratação de trabalhadores por empresa interposta: “Salvo os casos previstos nas Leis nº 6.019, de 3.1.1974 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”.

Nos termos desta súmula, a terceirização só era permitida nos casos de trabalho temporário em empresas urbanas ou trabalhos relacionados a serviços de vigilância e transporte de valor, em empresas particulares.

A súmula não dispunha sobre todas as hipóteses de terceirização. Ao prever expressamente a legalidade da terceirização apenas nos casos das Leis nº 6.019/74 e 7.102/83, a súmula 256 deixava de fora os casos dispostos pelo artigo 10º do Decreto-Lei nº 200/67 e pela Lei nº 5.645/70, que tratavam da terceirização das atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.

A falta de abrangência por parte da Lei, juntamente com o advento da Constituição Federal de 1988, a qual, através de seu artigo 37, II e §2º, vedou a admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, o

Tribunal Superior do Trabalho viu-se obrigado a rever os termos da súmula 256, a qual foi reformulada no ano de 1993, dando origem à súmula 331.

Capítulo I – Da Súmula 331 TST

Aprovada pela Resolução Administrativa nº 23/93, de 17 de dezembro de 1993, decorrente de orientação provida do Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, e publicada no Diário da Justiça da União em 21 de dezembro de 1993, foi editada Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, com a seguinte redação:

Contratação de prestação de serviços. Legalidade.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3-1-1974).

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 n. 7.102, de 20-6-1983) e de conservação de limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666, de 21-6-1993).

Importante ressaltar que o inciso IV de mencionada súmula teve sua redação alterada pela resolução nº 96, de 11.09.2000 do Tribunal Superior

do Trabalho, a qual estendeu a responsabilidade subsidiária aos “órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista”, passando a vigorar da seguinte maneira:

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 n. 8.666, de 21-6-1993).

Posteriormente, em 24.05.2011, o Tribunal Superior do Trabalho - reportando-se à decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC nº 16, na qual o presidente do Supremo à época, ministro Cezar Peluso, consignou que o resultado do julgamento “não impedirá o TST de reconhecer a responsabilidade com base nos fatos de cada causa” - informou o posicionamento adotado por seus ministros no sentido de que a Justiça Laboral não mais poderia generalizar, devendo investigar com mais rigor se a inadimplência do empregador teria como causa principal a falha ou a falta de fiscalização pelo órgão público contratante. Nesse sentido, novamente foi dada nova redação ao inciso IV da Súmula 331, bem como inseridos os incisos V e VI à redação, a qual passou a vigorar da seguinte maneira:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
(nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)
- Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos

serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

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

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

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

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

Na mesma data, 24.05.2011, o Tribunal Superior do Trabalho também publicou em sua página na internet o seguinte informe: “Terceirização na administração pública: presidente do TST esclarece mudanças”, aduzindo que as alterações operadas na Súmula 331 foram adequadas ao entendimento esposado pelo STF no julgamento da ADC nº 16, com a manutenção da responsabilidade subsidiária do ente público nos casos de terceirização, nos débitos contraídos pela empresa prestadora de serviços, nas hipóteses em que esta não honrar seus compromissos para com seus empregados que prestam serviços ao poder público, em havendo, conduta culposa do ente público na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa contratada ²⁹.

Analisando a redação atual da súmula 331, podemos afirmar que, à princípio, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, salvo nas seguintes exceções: trabalho temporário; serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza; e serviços especializados, ligados à atividade-meio do tomador.

Cumprido destacar que a súmula 331 trouxe respostas a algumas críticas feitas ao texto da súmula 256. Isso porque, a ela foram incorporadas as hipóteses de terceirização tratadas pelo Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70, bem como acolhida a vedação constitucional de contratação de servidores sem a formalidade do concurso público.

No entanto, não obstante estas significativas alterações, a mais importante foi a distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços. Conforme dispõe Maurício Godinho, “essa distinção marcava um dos critérios de aferição da ilicitude (ou não) da terceirização perpetuada.”

²⁹SANTOS, Daniel Guarnetti dos. Revisão da Súmula 331 do TST: imprescindibilidade de prova da conduta culposa para fins de responsabilização subsidiária. *Âmbito Jurídico.com.br*. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10218&revista_caderno=25#_ftn5]. Acesso em 11 set. 2015.

Ademais, pela interpretação do inciso III da súmula, podemos concluir que nos serviços de vigilância e nos serviços especializados, ligados à atividade-meio do tomador, a terceirização só se legitima se não houver pessoalidade ou subordinação direta entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços.

Importante ainda ressaltar que o contraponto entre terceirização lícita versus terceirização ilícita foi outro marco importante trazido com a edição da súmula 331.

Válida, aqui, uma breve análise sobre essa diferenciação:

1.1 Terceirização Lícita

De acordo com Maurício Godinho Delgado, pode-se delimitar quatro grandes grupos de situações de admissibilidade do fenômeno da terceirização no Brasil, dispostas na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho:

- As situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I)

Conforme já disposto, tais situações são previstas pela Lei nº 6.019/74 e ocorrem quando há necessidades transitórias de substituição de trabalhadores regulares e permanentes da empresa tomadora, ou quando há necessidade de contratação de novos trabalhadores em virtude do acréscimo extraordinário de serviços da empresa.

- Atividades de vigilância (Súmula 331, III), regidas pela Lei nº 7.102/83.

Com o advento da súmula 331, podemos dizer que hoje em dia não só o segmento bancário, mas quaisquer segmentos do mercado de trabalho que

contratem serviços de vigilância mediante empresas especializadas, poderão valer-se do fenômeno da terceirização.

- Atividades de Conservação e Limpeza (Súmula 331, III)
- Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, III)

De acordo com Vantuil Abdala, a utilização da expressão “serviços especializados” visa coibir a terceirização generalizada e fraudulenta, significando que a prestadora de serviços deverá ser, necessariamente, uma empresa especializada naquele serviço, com capacitação e organização para a realização do serviço que se propõe.

Entretanto, conforme ensina Gabriela Neves Delgado, os tribunais regionais do Trabalho dão um enfoque diferenciado aos mencionados “serviços especializados”, considerando-os como aqueles inseridos na dinâmica de atividade-meio da empresa.

Nesse sentido, esclarece Rubens Ferreira de Castro que a licitude da terceirização está centrada na ausência de lei que a proíba, devendo, no entanto, ser observados os critérios de sua aplicação, a fim de que não se deixem de lado conceitos elementares do direito do trabalho.

De acordo com os entendimentos do ilustre doutrinador Sergio Pinto Martins:

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio

de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto aos seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirizante, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego.³⁰

Sendo lícita a terceirização, não haverá entre o tomador de serviços e o obreiro a existência do vínculo empregatício, que será consolidado apenas entre a empresa prestadora de serviços (fornecedora da mão de obra) e o empregado por ela contratado.

Importante dispor que a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho apresenta o cuidado de esclarecer que o fenômeno da terceirização não pode ser utilizado de modo fraudulento. Dessa forma, a terceirização das atividades de vigilância, de conservação e limpeza, bem como os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador só serão consideradas lícitas se houver a ausência dos pressupostos da pessoalidade e da subordinação direta entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços.

O mesmo, no entanto, não deve ser afirmado para os casos de trabalho temporário.

Isto porque a Lei nº 6.019/74 autoriza que o obreiro contratado por período determinado se integre plenamente na dinâmica da empresa tomadora de serviços. Dessa forma, podemos afirmar que o trabalho temporário é o único

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

caso de terceirização lícita que se permite a pessoalidade e a subordinação direta do trabalhador terceirizado com o tomador de serviços.

1.2 Terceirização Ilícita

Conforme já preceitua o inciso I da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a princípio, a interposição de um terceiro que contrata o trabalhador e o insere no âmbito do tomador de serviços, configura fraude, haja vista que o empregado será admitido, assalariado e dirigido, não pelo contratante formal, mas sim pelo tomador, que será assim, seu empregador.

A ilicitude da terceirização ocorre quando se vislumbra existente na relação entre o obreiro e o tomador de serviços algum dos pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício (artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho), especialmente o da subordinação.

Nos casos de terceirização ilícita, as empresas tomadoras terão responsabilidade direta pelo pagamento dos encargos trabalhistas devidos ao obreiro.

Por este motivo, as tomadoras devem ser bastante cuidadosas ao direcionar e instruir os serviços prestados por trabalhadores terceirizados, com os quais deve manter contato apenas através da respectiva prestadora, evitando, assim, a existência de subordinação.

Conforme destaca o Dr. Luiz Guilherme Moraes Rego Migliora³¹, a distribuição de identificação pessoal, crachás ou uniformes pela empresa tomadora pode ser considerada em muitos casos como indícios da existência de uma relação empregatícia.

³¹ MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. *Novo anteprojeto de lei sobre terceirização*. Publicado em Internacional Law Office, 3 abr.2009. Disponível em: [http://www.veirano.com.br/veirano/Home/Biblioteca/Artigos/tabid/47/ArtigoId/781/Default.aspx]. Acesso em: 03 jul.2010.

A terceirização ilícita ocorrerá também quando a empresa tomadora de serviços contratar terceiros para realizar atividades vinculadas à sua atividade–fim.

Enio Rodrigues de Lima, aponta as seguintes hipóteses de práticas ilícitas de terceirização:

- (i) Quando uma empresa cria outra que irá absorver o seu setor de manutenção, prestando-lhe serviços com exclusividade;
- (ii) Uma empresa contrata o serviço de outra, sem ampla e total autonomia da prestadora, que não direciona o trabalho, não assume os riscos da atividade e não auferes os lucros do empreendimento econômico;
- (iii) Quando uma empresa ajusta um serviço com uma prestadora, cujo objeto social não guarda harmonia com a prestação do serviço ou com a execução da obra;
- (iv) Quando uma empresa contrata um serviço de outra, e os empregados da prestadora ficam à inteira disposição da tomadora, que direciona o trabalho realizado, com amplo poder de mando e comando sobre aqueles, enfim, com ampla interferência no curso da execução da obra, de forma econômica e administrativa.³²

De acordo com os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, a existência de ilicitude na terceirização enseja no reconhecimento do

³² DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. cit., p. 148

vínculo empregatício entre o obreiro e o efetivo tomador de serviços, o qual passará a responder, juntamente com o prestador de serviços, pelas verbas trabalhistas do empregado.

Isto ocorre uma vez que quando ocorre a terceirização ilícita, o tomador de serviço passa a assumir a posição direta de empregador do obreiro, desfazendo-se a relação simulada com a empresa prestadora, terceirizada.

Nesse sentido, é o entendimento jurisprudencial dominante. Comprovada a ilicitude da terceirização, passa a existir entre o obreiro e o tomador de serviços vínculo empregatício direto. Senão, vejamos:

Cooperativismo em atividade-fim. **Espécie do gênero terceirização ilícita. Vínculo de emprego com a tomadora.**

O cooperativismo é espécie do gênero trabalho terceirizado, e nesses termos, quando utilizado com o objetivo de preenchimento das necessidades da mão-de-obra diuturna e permanente do empreendimento empresarial, não deixa de caracterizar a intermediação fraudulenta da mão-de-obra, sob previsão do espectro da construção jurisprudencial cristalizada na Súmula 331, I do C. TST, por conseguinte, **formando-se a relação de emprego com a tomadora por fraude a direitos consolidados.** (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário RO nº 02535-2008-061-02-00-0. Acórdão nº 20100101512. Recorrente: Spread Telinformática Ltda. Recorridos: os mesmos e Maxicoop. Relator: Valdir Florindo. São Paulo, 23/02/2010. Publicação no DO em 26/02/2010)

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. Conforme entendimento consolidado na Súmula 331, item III, do TST, o vínculo de emprego é formado

diretamente com o tomador de serviços quando for comprovado que o trabalhador foi contratado por empresa intermediária para exercer função relacionada à atividade-fim da tomadora, caracterizando hipótese de **terceirização ilícita**.
INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. ATOS DISCRIMINATÓRIOS. Defluindo dos autos o erro de conduta do empregador consubstanciado em atos pejorativos e humilhantes dirigidos ao empregado em razão de sua orientação sexual, fica em evidência o prejuízo suportado, com ofensa à honra e dignidade da vítima, bem como o nexo de causalidade entre a conduta **ilícita** e o dano, o que torna devida a reparação deste último”. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário RO nº 00965-2007-006-03-00-9. Acórdão nº 20090043523. Recorrente: Almanara Restaurantes e Lanchonetes Ltda. Recorrido: Alessandro Lima dos Santos Ferreira e M.Z.Express Server Ltda. – Epp. Relator Fernando Antônio Viégas Peixoto. São Paulo, 05/02/2009. Publicação no DO em 20/07/2009)

EMENTA: **TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA** - ATIVIDADE-FIM - FORMAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. Sendo **ilícita** a contratação de trabalhador para exercer as funções de emendador de cabos telefônicos, através de empresa prestadora de serviços interposta, o vínculo se estabelece diretamente com a tomadora, em razão da inserção do empregado em sua atividade-fim (inteligência da Súmula 331, I, do colendo TST). Nesse caso, faz jus o empregado à percepção das vantagens previstas nos instrumentos normativos das quais é signatária a empregadora”. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário RO nº 00660-2008-050-03-00-6. Acórdão nº Recorrente: TELEMONT - ENGENHARIA DE

TELECOMUNICAÇÕES S.A. + 2. Recorridos: os mesmos. Relator Emerson José Alves Lage. Belo Horizonte – MG, 15/09/2009. Publicação no DO em 28/09/2009)

EMENTA: **TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA** - ATIVIDADE FIM - FORMAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. Sendo **ilícita** a contratação, por Banco múltiplo, de trabalhadora que, trabalhando como operadora de telemarketing, exercia funções necessárias para atingir os seus objetivos econômicos, através de interposta empresa prestadora de serviços, o liame empregatício se estabelece diretamente com o Banco tomador, em razão da inserção da empregada em sua atividade-fim (inteligência da Súmula 331, I, do colendo TST). Nesse caso, faz jus a empregada à percepção das vantagens previstas nos instrumentos normativos dos bancários.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário RO nº 0018200-65.2009.5.03.0023. Recorrente: Vaneide das Graças Silva; Banco BMG S.A.; PRESTASERV - Prestadora de Serviços Ltda . Recorrido: os mesmos e Futura Trabalho Temporário Ltda. Relator: Fernando Antônio Viégas Peixoto;. Belo Horizonte – MG, 11/03/2010. Publicação no DO em 18-03-2010)

Através do disposto no inciso IV da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, sabe-se que quando há irregularidade por parte da prestadora de serviços no pagamento das verbas trabalhistas devidas ao obreiro, a tomadora torna-se responsável subsidiária pelo inadimplemento das obrigações do prestador. No entanto, quando há ilicitude da terceirização, a responsabilidade entre as empresas é solidária.

Nesse sentido, é o entendimento jurisprudencial:

Recursos ordinários - 1. Da reclamada Melhor Bocado - Falsa cooperativa. Ficou demonstrado nos autos que o autor foi admitido pela Melhor Bocado na função de padeiro, mas, para a empresa se eximir das responsabilidades de uma contratação legal, o trabalhador foi obrigado a se associar à Multicooper, situação que perdurou até haver a regularização. A prova oral é eloquente no sentido de que a cooperativa funcionava apenas para intermediar a contratação, como se fosse uma interposta da atividade-fim da tomadora para a qual arregimentava mão-de-obra supostamente mais econômica. Recurso desprovido. 2. Recurso da Multicooper - Solidariedade. Desvirtuados os fins da cooperativa e caracterizada a terceirização ilícita, o vínculo empregatício se forma diretamente com a tomadora dos serviços (Súmula 331, I, do TST), **não se eximindo a cooperativa fraudulenta da responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas, com fundamento jurídico no art. 9º da CLT e art. 942 do Código Civil.** Recurso desprovido.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário RO nº 01348-2006-007-02-00-1; Acórdão nº 20091110470. Recorrente: Melhor Bocado Alimentos Ltda. e Multicooper Cooperativa Integrada de Ati. Recorrido: Gilcelio Silva Miranda. Relatora: Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva. São Paulo, 15/12/2009. Publicação no DO em 12/02/2010)

RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE DA TOMADORA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. Por força do conteúdo ético imanente a todo trabalho humano (derivação do princípio da dignidade da pessoa humana - art. 3º, III, da Constituição Federal de 1988) e à vista da natureza pessoal e indissociável da prestação dos serviços, a terceirização sofreu, no avanço do Direito do Trabalho, inumeráveis limitações de ordem formal e material, todas voltadas à erradicação da figura

do marchandage, com vistas a eliminar o tráfico do trabalho humano. Assim, tendo em vista que o trabalho exercido pela autora junto à 2ª reclamada estava ligado à sua atividade-fim, uma vez que a confecção de bolsas está inserida no objeto social e na atividade normal da empresa, há que se reconhecer a ilicitude da terceirização perpetrada, incluindo aí a nulidade do contrato celebrado entre as reclamadas, com a consequente responsabilização solidária da tomadora. Recurso ordinário da autora ao qual se dá provimento.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário – RO nº 00451-2006-005-02-00-1. Acórdão nº 20091064460. Recorrente: Edileide Silva dos Santos. Recorridos: Leonidio da Silva Oliveira e Finestra Confecções de Bolsas LTDA. Relator Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva. São Paulo, 01/12/2009. Publicação no DO em 18/12/2009).

EMENTA: CONTRATO DE COMPRA E VENDA FRAUDE **TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA** - SOLIDARIEDADE - A celebração de contrato de compra e venda de lenha e resíduos, a fim de ocultar verdadeira **terceirização ilícita**, constitui-se fraude trabalhista, nos termos do art. 9º consolidado, ante a primazia da realidade sobre as formas, princípio característico do Direito do Trabalho. O concurso da recorrente Satipel Florestal Ltda., na perpetração da fraude trabalhista apurada nestes autos, torna-a co-responsável pelo objeto da condenação (artigo 942 do CCB c/c art. 8º./CLT). Recurso ordinário empresarial a que se nega provimento.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário RO nº 00243-2008-047-03-00-0. Recorrente: Satipel Florestal Ltda. Recorrido: Benedito Rodrigues da Silva e Vivaldo Alves De Oliveira – EPP. Relator Júlio Bernardo do Carmo. Belo Horizonte – MG, 23/07/2008. Publicação no DO em 02/08/2008)

EMENTA: **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA** - Demonstrado nos autos que a Telemar está umbilicalmente ligada à TNL Contax por meio de "holding", resta clara a **responsabilidade** solidária de ambas pela contratação do Reclamante. Outrossim, constata-se que a Telemar terceirizou a atividade-fim, diretamente relacionada à essência da dinâmica empresarial, aproveitando-se da mão-de-obra mais barata. Impõe-se, portanto, a declaração de ilicitude da **terceirização** e sua nulidade, com fundamento no artigo 9o. ,da CLT. É ilegal, nos termos da Súmula n. 331, I/TST, a contratação de empregado por empresa interposta, tendo por objeto serviços essenciais à atividade-fim da empresa tomadora. Assim a fraude denunciada nos presentes casos autoriza a **responsabilidade** solidária de ambas as Reclamadas, por força do já citado art. 2o., parágrafo 2o., da CLT, tendo em vista o benefício comum dos serviços do Autor, prestados nos moldes dos artigos 2o e 3o da CLT, pressupostos, estes, configurados nos autos". (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 4ª Turma. Processo RO nº 01216-2005-011-03-00-2. Recorrente: Tnl Contax S/A; Telemar Norte Leste S/A e Wagner Martins dos Santos. Recorridos: os mesmos. Relator Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. Belo Horizonte – MG, 15/02/2006. Publicação no DO em 25/02/2006)

Capítulo II – Normas reguladoras

Em paralelo à súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, atualmente aplicada nos casos de terceirização, importante trazer breves explanações acerca de legislações que contribuíram, ainda que minimamente, ao processo de terceirização no Brasil.

2.1 A terceirização no direito público: Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70

De acordo com as lições de Maurício Godinho Delgado, o fenômeno da terceirização no Brasil foi impulsionado no âmbito da administração pública, através da qual surgiram mecanismos jurídicos propícios à descentralização administrativa, mediante a contratação por empresas interpostas de trabalhadores assalariados, cuja função era a realização de serviços instrumentais, desvinculados da atividade fim de empresa contratante.

Partindo deste cenário, foi editado em 1967 o Decreto-Lei nº 200 e, posteriormente, a Lei nº 5.645 de 1970.

Diante do que dispõe o artigo 10³³ do Decreto, o legislador visou, através de sua edição, induzir a administração estatal a recorrer, sempre que possível, à execução indireta de suas atividades, o que nos leva a crer que uma série de tarefas enfrentadas pelos entes estatais poderia ser efetuada através de empresas terceirizadas.

No entanto, não obstante o incentivo que era dado ao fenômeno da terceirização, pairava a dúvida acerca da extensão de tal fenômeno,

³³ Art. 10. “São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de (...)

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

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

§ 1º Os serviços de vigilância e de transporte de valores poderão ser executados por uma mesma empresa. (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 8.863, de 1994)

§ 2º As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do caput deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas. (Incluído pela Lei nº 8.863, de 1994)

§ 3º Serão regidas por esta lei, pelos regulamentos dela decorrentes e pelas disposições da legislação civil, comercial, trabalhista, previdenciária e penal, as empresas definidas no parágrafo anterior. (Incluído pela Lei nº 8.863, de 1994)

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

isto é, quais tarefas, atividades ou funções poderiam ser objeto do procedimento da terceirização.

Visando solucionar este problema, foi editada a Lei nº 5.645 de 1970, que por sua vez trouxe um rol exemplificativo das possíveis atividades a serem submetidas ao processo de terceirização:

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7, do Decreto-Lei n.200/67 (...).³⁴

Conforme ressalta Maurício Godinho, é importante esclarecer que não obstante ao rol exemplificativo trazido pela Lei n. 5.645 de 1970, é inquestionável o fato que todas as atividades sujeitas ao processo de terceirização devem estar relacionadas à atividade-meio da empresa tomadora de serviços e nunca às suas atividades fins.

2.2 A Terceirização no Direito Privado: Lei nº 6.019/74 e Lei nº 7.102/83

Posteriormente à edição dos regulamentos referentes ao processo da terceirização no setor público, surgiram as normas regulamentares de mencionado fenômeno no setor privado da economia.

Pode-se dizer que até então, muitas empresas faziam uso, por analogia, das normas vinculadas à terceirização relacionada ao segmento estatal do mercado de trabalho para autorizar a terceirização de atividades instrumentais da empresa tomadora de serviços.

³⁴ Lei n. 5.645/70, art. 3º, parágrafo único.

No ano de 1974 e, posteriormente, em 1983, foram editadas as Leis nº 6.019/74 e 7.102/83 que tratavam, respectivamente, da possibilidade de contratação de serviços terceirizados em trabalhos temporários e em trabalhos de vigilância bancária.

Não obstante a publicação destas leis, conforme afirma Maurício Godinho, o “processo terceirizante expandiu-se no âmbito do direito privado da economia fora das hipóteses jurídicas previstas nessas duas leis, mediante fórmula de terceirização permanente sem regulação expressa em textos legais trabalhistas.”³⁵

O principal marco da Lei nº 6.019/74 foi o advento de uma nova relação contratual entre as partes contratantes. Em contraposição à clássica relação bilateral até então predominante, esta norma legal produziu uma nova relação trilateral da prestação de serviços, dissociando, assim, o trabalho do vínculo jurídico que lhe seria inerente.

No entanto, apesar desta importante revolução trazida à relação de trabalho, ainda com o advento desta nova Lei, o fenômeno da terceirização continuou bastante limitado, haja vista que só era permitido para trabalhos temporários.

Visando a solução deste problema, foi editada a Lei nº 7.102/83, trazendo consigo a sistemática da terceirização permanente. Ocorre que nem mesmo o advento desta nova Lei foi suficiente para ampliar o rol de cabimento do processo de terceirização no Brasil, haja vista que sua redação só previa a possibilidade de contratação terceirizada para a específica categoria profissional dos vigilantes.

Anos depois, com as alterações propiciadas pela Lei nº 8.863 de 1994, o texto da Lei 7.102/83 foi ampliado de maneira que hoje são consideradas

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

atividades suscetíveis de terceirização, a vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, incluindo segurança de pessoas físicas, além do transporte ou garantia do transporte em qualquer tipo de carga.

Além dos casos supra dispostos, importante ainda mencionar as normas legais que regem o processo da terceirização em empresas cooperativas.

Através da edição da Lei nº 8.949/1994, foi acrescentado ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, seu parágrafo único, que por sua vez introduziu a hipótese de terceirização em cooperativas. Prevê o parágrafo único que: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

TÍTULO III – DO PROJETO DE LEI 4.330/2004

Capítulo I – O Projeto

Apresentado pela primeira vez em 26.10.2004 pelo Deputado e Empresário Sandro Mabel (PL – Goiás), o Projeto de Lei nº 4.330/2004 que tem como Relator, o Deputado Arthur Oliveira Maia (SDD-BA), visa regulamentar o contrato de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes.

Após anos de espera, a votação do Projeto de Lei no Congresso Nacional teve início na data de 08.04.2015, ocasião em que seu texto-base foi aprovado por 324 votos a favor, 137 contra e 2 abstenções, pelo plenário da Câmara dos Deputados.

No entanto, diante dos polêmicos pontos envolvidos em referido Projeto, um acordo de procedimentos entre os partidos deixou a votação dos destaques para data posterior, quando seria dada maior ênfase às polêmicas apresentadas.

Sendo assim, em 22.04.2015, referidos pontos foram retomados, tendo a Câmara dos Deputados concluído sua votação, aprovando o PL, com, no entanto, algumas modificações em seu texto-base através das emendas apresentadas.

Muito embora as emendas apresentadas pela Câmara dos Deputados tenham alterado, em parte, o texto-base do Projeto, o principal ponto de destaque do Projeto, qual seja: a possibilidade de terceirizar a atividade-fim da empresa, foi mantido.

Em 27.04.2015, após aprovação pela Câmara, o Projeto de Lei foi remetido à apreciação do Senado Federal, onde terá que passar por quatro comissões, e, posteriormente, ser encaminhado à Presidente da República.

Importante destacar que sendo alterado também pelos Senadores, a matéria terá que voltar à Câmara para nova apreciação dos deputados. Sendo mantido pelo Senado, o Projeto seguirá para a Presidente Dilma.

Capítulo II – Principais Aspectos

Após aprovação de algumas emendas que alteraram parte do texto-base do Projeto de Lei, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto, cujos principais aspectos e alterações estão a seguir dispostos.

2.1 Da aplicação das novas regras

Nos termos do artigo 1º do Projeto de Lei, as novas regra de terceirização aplicam-se às empresa privadas, não se estendendo às empresas no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Assim, vejamos:

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

§ 1º O disposto nesta Lei **aplica-se às empresas privadas**.

§ 2º As disposições desta Lei **não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**.

§ 3º Aplica-se subsidiariamente, no que couber, ao contrato de terceirização entre a contratante e a contratada o disposto na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

É possível, no entanto, a terceirização pela administração pública indireta (com exceção das autarquias e fundações), não se formando com elas, contudo, vínculo empregatício em nenhuma hipótese.

Nesse sentido estipula o §2º do artigo 4º do Projeto de Lei:

Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º A exceção prevista no caput deste artigo no que se refere à formação de vínculo empregatício não se aplica quando a **contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista**, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Deve-se observar ainda que a Lei nº 10.406/2002 do Código Civil deve ser aplicada subsidiariamente aos contratos de prestação de serviços nos termos do §3º do artigo 1º supra transcrito.

2.2 Contratante

Poderão atuar como contratantes nos termos do Projeto de Lei, além das empresas privadas, o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

Destaca-se que, nos termos do artigo 2º, inciso II, do Projeto, será considerada contratante a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos.

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

§ 1º Podem figurar como contratante, nos termos do inciso II do caput deste artigo, o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

2.3 Contratada

O Projeto de Lei estipula que as empresas contratadas poderão ser associações, sociedades, fundações e empresas individuais, havendo

necessidade de serem especializadas, com qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.

O §3º do artigo 2º do Projeto de Lei determina ainda que o objeto social da contratada seja único³⁶, esteja expressamente previsto no contrato social e seja compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto apenas quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização.

Para que seja possível atuar na qualidade de contratada, a empresa deverá ainda comprovar sua qualificação técnica mediante (i) a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato; (ii) a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço; (iii) a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, conforme estipula o § 5º do artigo 2º do Projeto de Lei. Tratando-se de atividades para a qual a lei exija qualificação técnica específica, a contratada deverá comprovar possuir registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, conforme preceitua o §6º do artigo 2º do Projeto de Lei.

O Projeto proíbe de atuar como contratada (i) a pessoa jurídica cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante; (ii) a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade; (iii) a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.³⁷

³⁶ A necessidade de especialização e objeto social único não se aplicam às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Monetário Nacional – CMN, nos termos do artigo 20 do Projeto de Lei.

³⁷ Artigo 2º, §2º PL

Dentre as responsabilidades da contratada está a de planejar e executar os serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante. Além disso, a contratada remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados.

2.4 Do Contrato

O Projeto de Lei conceitua a terceirização como “a transferência feita pela contratante da execução da parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta lei”³⁸.

No contrato de terceirização devem constar algumas cláusulas especiais trazidas pelo texto aprovado pela Câmara, tais quais³⁹:

- (i) Descrição dos serviços, local e prazo;

- (ii) A exigência de prestação de garantia pela contratada em valor correspondente a 4% do valor do contrato, limitada a 50% do valor equivalente a 1 mês de faturamento do contrato em que ela será prestada. Quando o valor da mão de obra for superior a 50% do total, a garantia será de 4% do valor do contrato, limitado a 130% de um mês do faturamento.

Caberá à contratada decidir entre fornecer a garantia em caução em dinheiro, seguro garantia ou fiança bancária.

Para a liberação das garantias, a contratada deverá comprovar a quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas aos empregados que tenham participado da execução dos serviços.

A garantia terá validade por 90 dias após o encerramento do contrato.

³⁸ Artigo 2º, I, do PL.

³⁹ Artigo 5º do PL.

- (iii) A obrigatoriedade de fiscalização por parte da contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato;
- (iv) A possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada;
- (v) A possibilidade de retenção em conta específica das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações.

Além disso, quando da celebração do contrato, a contratada deve apresentar, conforme definido pelo artigo 6º do Projeto:

- (i) Contrato social, com capital social integralizado e em valor compatível com os serviços a serem executados;
- (ii) Inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ; e,
- (iii) Registro na Junta Comercial.

Ademais, em serviços continuados, cuja duração se estenda por mais de um exercício financeiro, o contrato pode prever que valores provisionados para pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias sejam depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta em nome da contratada⁴⁰. Essa conta poderá ser movimentada somente por ordem da contratante, como, por exemplo, quando houver descumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada, conforme se verá mais a seguir.

Por fim, de acordo com o artigo 11 do Projeto de Lei, é vedada à contratante utilizar trabalhadores terceirizados em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato.

⁴⁰ Artigo 9º do PL.

2.5 Possibilidade de subcontratação de serviços

Outra novidade trazida pelo Projeto de Lei é a possibilidade de subcontratação dos serviços especializados, nos casos de serviços técnicos especializados e mediante previsão expressa no contrato original.

Nesse sentido, o artigo 2º, §2º do Projeto de Lei determina que *“a terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original”*.

Havendo necessidade de subcontratação dos serviços, imprescindível que a mesma seja comunicada aos sindicatos dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais, nos termos do §3º do artigo 3º do Projeto de Lei.

2.6 Terceirização da Atividade Fim

Dentre as diversas alterações trazidas com o Projeto, a principal foi a possibilidade de terceirização de qualquer atividade da empresa contratante, seja ela de meio ou fim.

Atualmente, a terceirização só é considerada lícita se relacionada à atividade meio da empresa tomadora de serviço, nos termos da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, o Projeto de Lei visa alterar a regra atualmente aplicada.

Nesse sentido, prevê o artigo 4º do PL:

Artigo 4º - É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de

emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das leis do Trabalho – CLT.

Contudo, a intermediação de mão de obra continua sendo vedado pelo Projeto de Lei, conforme preceitua seu artigo 4º, §3º.

2.7 Responsabilidade das Partes

A questão da responsabilidade da contratante ser solidária ou subsidiária foi tema de bastante debate na Câmara dos Deputados quando da aprovação do Projeto de Lei.

Através da emenda 22/04, a Câmara afastou a responsabilidade subsidiária da contratante para determinar sua responsabilidade solidária perante os empregados da contratada, o que se aplica também para os casos de subcontratação dos serviços por outra empresa especializada.

Art. 15. A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei.

Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do § 2º do art. 3º desta Lei, aplica—se o disposto no caput deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços.

Conforme disposto pelo artigo supra transcrito, a responsabilidade solidária da contratante envolve, nos termos do artigo 16: (i) o pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário; (ii) concessão de férias remuneradas e pagamento do

respectivo adicional; (iii) concessão do vale-transporte, quando for devido; (iv) depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; (v) pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização; (vi) recolhimento de obrigações previdenciárias.

Sendo assim, durante a existência do contrato, a contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação de cumprimento de todas as obrigações acima dispostas relacionadas aos seus empregados.

Ainda de acordo com o artigo 16 do Projeto de Lei, caso não seja comprovado o cumprimento de referidas obrigações trabalhistas e previdenciárias, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

No caso de descumprimento das obrigações pela contratante, e retenção do pagamento das faturas do contrato, a contratante deverá efetuar diretamente o pagamento dos salários dos empregados da contratada, assim como os recolhimentos fiscais, previdenciários e o FGTS. Importante destacar, contudo, que o Projeto de Lei visou proteger a contratante do risco de caracterização de vínculo de emprego ao estabelecer no §5 do artigo 16, que referidos pagamentos não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada. Contudo, a contratante deve comunicar o sindicato dos empregados para acompanhar o pagamento de referidas verbas.

Aqui, cabe destacar que o vínculo só restará caracterizado se configurados os elementos da relação de emprego, conforme determina o §1º do artigo 4º do Projeto de Lei.

Sendo assim, em suma, não havendo comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada, os seguintes procedimentos poderão ser seguidos:

- a) A contratante comunica o fato à contratada;
- b) A contratante retém o pagamento da fatura, em valor proporcional ao descumprimento, até que a situação seja regularizada;
- c) A contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários e recolhimentos fiscais, previdenciários e do FGTS;
- d) O sindicato do trabalhador terceirizado deve ser notificado para acompanhar os pagamentos;
- e) Os valores depositados na conta vinculada podem ser utilizados para pagamento dos valores acima;
- f) O pagamento diretamente ao trabalhador não configura vínculo empregatício direto entre a contratante e os empregados da contratada.

2.8 Comunicações ao Sindicato

O Projeto de Lei trouxe situações nas quais se torna imprescindível a comunicação do sindicato representativo da categoria profissional, pela contratante. São elas: (I) subcontratação de serviços (artigo 3, parágrafo 3º); (ii) acidentes de trabalho (artigo 13, parágrafo único); (iii) pagamentos efetuados diretamente pela contratante aos empregados da contratada quando não haja comprovação por parte da contratada do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias (artigo 16, 4º.).

Não obstante, sempre que houver celebração de contrato de prestação de serviços, a contratante deve informar ao sindicato dos seus empregados, os setores terceirizados no prazo de 10 dias a contar da celebração do contrato, conforme estabelece o artigo 7 do Projeto de Lei.

2.9 Condições asseguradas aos empregados terceirizados

Outro ponto importante trazido pelo Projeto de Lei foi assegurar aos empregados terceirizados as mesmas condições dos empregados da contratante.

Os empregados terceirizados terão direito de utilizar serviços de transporte, assim como os empregados diretos da contratante, além de terem acesso a atendimento médico ou ambulatorial no local da prestação de serviços, bem como à mesma alimentação garantida aos empregados da contratante, quando a mesma for oferecida em refeitórios.

Se o número de trabalhadores terceirizados for superior a 20% do efetivo, a contratante pode, contudo, oferecer local separado para alimentação e atendimento ambulatorial aos terceirizados.

A contratante deve garantir ainda as condições de segurança, higiene e salubridade dos terceirizados, quando eles estiverem trabalhando em suas dependências ou local por ela designado.

Nesse sentido, determinam os artigos 12 e 13 do Projeto de Lei:

Art. 12 - São asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições:

I — relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada,

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Parágrafo único. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 13. A contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada, enquanto esses estiverem a seu serviço em suas dependências ou em local por ela designado.

2.10 Contratação sucessiva

Havendo mudança da empresa terceirizada com aproveitamento dos mesmos trabalhadores, a nova empresa deve assegurar a referidos empregados, a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior. Além disso, na nova empresa terceirizada, as férias do empregado devem ser concedidas nos últimos 6 meses do período aquisitivo. E, havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo das férias, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias.

Nesses termos, preceitua o artigo 14 do Projeto de Lei.

Art. 14. Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve

assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os empregados de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos 6 (seis) meses do período aquisitivo, não se aplicando o disposto no caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo das férias, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no § 5º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º É vedada a redução do percentual da multa prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, na rescisão contratual dos empregados de que trata este artigo.

2.11 Período de Quarentena

Antigos empregados da contratante que queiram, na qualidade de sócios de empresas terceirizadas, prestar serviços à contratante, devem aguardar 12 meses para firmar contrato na qualidade de contratada, sob pena de caracterizar continuidade de vínculo de emprego.

O texto inicial do projeto previa como prazo, conhecido como “quarentena”, o período de 24 meses. Contudo, a Câmara aprovou alteração, reduzindo-o para 12 meses. Este período não se aplica aos aposentados.

Art. 2, § 2o Não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

III — a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

2.12 Retenção de Impostos e Contribuições

A contratante deverá reter da fatura a ser paga à contratadas, as seguintes contribuições, nos termos dos artigos 17 e 18 do Projeto de Lei: (i) 20% INSS (para cessão de mão de obra); (ii) 1,5% Imposto de Renda na Fonte; (iii) 1% CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido; (iv) 0,65% PIS/PASEP; e, (v) 3% COFINS.

2.13 Cotas para deficiente

O Projeto de Lei veio ainda trazer novidades com relação ao cumprimento de quotas para deficientes. Nos termos do artigo 27, as empresas contratantes terão que contabilizar todos os empregados diretos e terceirizados para cálculo de referida quota.

3.14 Penalidades

O descumprimento das regras dispostas no Projeto de Lei sujeita a empresa infratora à multa administrativa por trabalhador prejudicado. O valor da multa varia de acordo com a infração praticada, nos termos do artigo 22 do Projeto de Lei.

Capítulo III – Comparação com as regras atualmente vigentes

Pelo acima exposto, verifica-se que muitas foram as alterações trazidas pelo Projeto de Lei no que tange ao fenômeno da terceirização.

Realizando um paralelo comparativo entre as regras atualmente vigentes e as que passarão a vigor caso haja aprovação do Projeto pelo Senado Federal e sanção pela Presidente da República, pode-se dizer que as principais mudanças trazidas com o Projeto são as dispostas no quadro comparativo abaixo ilustrado:

	Legislação atual	Com a aprovação do Projeto
Quais atividades podem ser terceirizadas	Serviços de vigilância, limpeza e conservação e serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.	Todos os setores de todas as empresas
Quarteirização	Não regulamentada	Permite
Responsabilidade da contratante sobre encargos trabalhistas	Subsidiária	Solidária
Garantia de pagamento de encargos trabalhistas	Não há	Contratante reserva 4% do contrato para saldar dívidas e pode reter pagamentos se terceirizada não quitar encargos trabalhistas
Pagamento de encargos e impostos da terceirizada	Terceirizadas são responsáveis por pagamento	Contratante reterá parte da fatura do serviço para pagar diretamente ao governo os tributos e encargos

		da terceirizada
Administração Pública	A administração pública pode contratar prestação de serviços de terceiros, desde que não seja para executar atividades exclusivas de Estado, como regulamentação e fiscalização.	<p>A administração pública pode contratar terceirizados em vez de abrir concursos públicos e será corresponsável pelos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas. Sempre que o órgão público atrasar sem justificativa o pagamento da terceirizada, será responsável solidariamente pelas obrigações trabalhistas da contratada.</p> <p>O texto somente não se aplica à administração pública direta, autarquias e fundações.</p>
Sindicalização	O recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito ao sindicato da categoria correspondente à atividade do terceirizado e não da empresa contratante.	<p>Os terceirizados não serão representados por sindicatos das categorias profissionais das tomadoras de serviços. O argumento é que isso favorecerá a negociação e a fiscalização em relação à prestação de serviços.</p> <p>O terceirizado será representado pelo sindicato dos empregados da empresa contratante quando a terceirização for entre empresas com a mesma atividade econômica, o que possibilitará que o trabalhador receba as correções</p>

		salariais anuais da categoria.
--	--	--------------------------------

Muito embora o Projeto de Lei regulamente uma série de questões hoje não tratadas pela legislação e pela jurisprudência, é importante notar que ainda há matérias a serem normatizadas, como, por exemplo, a questão do enquadramento sindical que deixou de ser mais profundamente abordada pelo Projeto.

Capítulo IV – Divergência de Posicionamentos

O Projeto de Lei é tema bastante polêmico que abarca uma série de posicionamentos distintos entre doutrinadores, juristas, trabalhadores, empregadores e partidos políticos.

As alterações trazidas com ele, em especial, a possibilidade de terceirizar todas e quaisquer atividades, têm gerado bastante descontentamento por parte da classe trabalhadora do país, a qual, junto com as centrais sindicais, vem lutando e protestando contra aprovação do Projeto, por entenderem que o mesmo trará a precarização dos direitos trabalhistas e dos salários no País.

Na visão da classe trabalhadora e das centrais sindicais, a terceirização diminui a disponibilidade de postos de empregos e, conseqüentemente, aumenta a rotatividade de mão de obra, o que, em suas visões, acaba sendo prejudicial não só à classe trabalhadora, mas também à sociedade.

De acordo com eles, a terceirização acaba por gerar, inclusive, risco à saúde e à integridade física dos trabalhadores, porquanto a redução de custos com a intermediação desse tipo de mão de obra tem sacrificado investimentos não só na remuneração e em outros benefícios acessórios, como também nas condições de segurança e saúde dos trabalhadores.

De acordo com pesquisa realizada pela Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 4 a cada 5 mortes por acidente de trabalho no Brasil ocorrem com empregados de empresas terceirizadas. A cada 10 acidentes de trabalho, 8 ocorrem em empresas que utilizam mão de obra terceirizada. Isso faz com que o número de dependentes da previdência social aumente, elevando a conta com o pagamento dos benefícios, o que, por sua vez, acaba sendo prejudicial à economia do país.

De acordo com o pensamento desta classe, o projeto de Lei 4.330/2004, ao estender de forma indiscriminada a terceirização de serviços a quaisquer atividades, ignorou toda a experiência acumulada pela Justiça do Trabalho, que só admite terceirização em situações específicas.

Segundo o petista Sâguas Moraes, o Projeto de Lei deve ser visto como um retrocesso trabalhista para o Brasil. Afirma que *“a empresa terceirizada vai querer oferecer o serviço a menor custo, mas a redução vai ser em cima do salário. Isso não é modernização, isso é tirar direitos do trabalhador. Ganhar muito nas costas de poucos é exploração”*⁴¹.

A advogada trabalhista e professora da PUC-SP Fabíola Marques alega que as novas regras da terceirização só são favoráveis aos empregadores, os quais terceirizarão sempre que houver possibilidade na redução de custos. Para ela, a medida trará economia na folha de pagamento e nos encargos trabalhistas das empresas, o que, por sua vez, gerará consequências diretas também na redução do valor pago ao empregado terceirizado, que terá sua situação precarizada. Isso porque se o empresário gastar menos ao terceirizar os serviços, o valor pago à companhia contratada – que conta com sua própria hierarquia e também busca o lucro – será menor, e, conseqüentemente, o salário

⁴¹ DIÓZ, Renê. Projeto de lei da terceirização tem apoio de 6 dos 8 deputados de MT. G1, 12 abril. 2015. Disponível em: [<http://g1.globo.com/mato-grosso/noticia/2015/04/projeto-de-lei-da-terceirizacao-tem-apoio-de-6-dos-8-deputados-de-mt.html>]. Acesso em 09 set.2015

que essa empresa paga a seus funcionários será inferior ao anteriormente recebido⁴².

Ainda segundo Marques, outro aspecto negativo da terceirização para os trabalhadores é o enfraquecimento dos sindicatos, o que acaba por afetar negativamente os salários, já que o Projeto de Lei não garante a filiação dos terceirizados no sindicato da atividade da empresa. Nesse sentido, explica:

Se antes o faxineiro de um banco fazia parte do sindicato dos bancários, que é forte, após a terceirização ele integrará a entidade de classe da empresa terceirizada.

Considerando que os terceirizados podem passar a ser representados por diferentes categorias, perderão benefícios conquistados pelo setor, como piso salarial maior e plano de saúde, além de ver seu poder de barganha reduzido.⁴³

Seguindo esta linha de posicionamento, pode-se verificar, a seguir, alguns depoimentos, dentre eles, o do ex-presidente Luis Inácio Lula da Silva, com manifestações contrárias à aprovação do Projeto:

O ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva afirmou nesta terça-feira que é “uma questão de honra” que a presidente Dilma Rousseff vete a lei que regulamenta e amplia a terceirização no país, em votação na Câmara. Em discurso a uma plateia de

⁴² ALESSI, Gil. A terceirização é boa para o País? Depende se você é patrão ou funcionário. El País. 23 abril. 2015. Disponível em: [http://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/23/politica/1429813406_631060.html]. Acesso em 09 set.2015.

⁴³ ALESSI, Gil. A terceirização é boa para o País? Depende se você é patrão ou funcionário. El País. 23 abril. 2015. Disponível em: [http://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/23/politica/1429813406_631060.html]. Acesso em 09 set.2015.

sindicalistas, o ex-presidente afirmou que o governo não pode permitir um retrocesso nos direitos trabalhistas.⁴⁴

Centrais sindicais protestam em 18 estados contra Lei da Terceirização - Presidente da CUT diz que, caso o projeto seja aprovado, deputados e senadores responsáveis terão "suas caras" colocadas no país inteiro, na internet e em postes, como "traidores da classe trabalhadora".⁴⁵

Repercussão assusta Câmara e pode breca lei da terceirização - Reação na internet e protestos de rua acuaram líderes partidários; diante de apelos, Eduardo Cunha adia conclusão da votação.⁴⁶

Contudo, da mesma maneira que há a classe desfavorável ao projeto, existem também aqueles que o defendem, adotando posicionamento favorável à possibilidade de terceirizar quaisquer atividades. Este grupo é, na maior parte das vezes, representado por empregadores e empresários que veem nas novas regras de terceirização meios para dinamizar e modernizar a economia brasileira.

Este grupo defende que com o modelo atual de mercado, as empresas acabam arcando com muitos encargos – incluindo eventuais ações trabalhistas – gerando receios de contratar, prejudicando, assim, a criação de novos

⁴⁴ DONASCI, Fernando. Lula diz que veto de Dilma à lei que muda regras da terceirização no país é 'questão de honra'. O Globo. 15 abril 2015. Disponível em: [<http://oglobo.globo.com/economia/lula-diz-que-veto-de-dilma-lei-que-muda-regras-da-terceirizacao-no-pais-questao-de-honra-15879854>]. Acesso em 09 set.2015.

⁴⁵ Centrais Sindicais protestam em 18 estados contra Lei de Terceirização. Carta Capital. 15 abril. 2015. Disponível em: [<http://www.cartacapital.com.br/politica/atos-contr-a-terceirizacao-8136.html>]. Acesso em 09 agosto.2015.

⁴⁶ BARROCAL, André. Repercussão assusta Câmara e pode breca lei de Terceirização. Carta Capital. 14 abril. 2015. Disponível em: [<http://www.cartacapital.com.br/politica/repercussao-assusta-camara-e-pode-breca-lei-da-terceirizacao-5802.html>]. Acesso 09 agosto.2015.

empregos. Considerando que o Projeto de Lei compartilha parte das responsabilidades trabalhistas com uma terceirizada, isso acabaria aumentando o número de vagas no mercado e um incremento no emprego⁴⁷.

Gaudio Ribeiro, assessor de ministro no Tribunal Superior do Trabalho e coordenador dos cursos jurídicos do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (Ibmec) de Brasília, apesar de fazer parte do grupo que defende a nova lei, reconhece que as empresas terceirizadas têm uma saúde financeira precária, trabalham no limite, e muitas vezes se veem obrigadas a suprimir direitos. Ele afirma que as empresas frequentemente não concedem equipamentos de proteção e nem férias, e conseqüentemente o número de acidentes de trabalho costuma ser mais elevado.

Ribeiro acredita que o contrato ideal é a contratação direta com prazo indeterminado, mas que isso é inacessível “para uma grande parte da população economicamente ativa”. Sendo assim, ele afirma que a terceirização pode abrir portas para que jovens entrem no mercado de trabalho, ainda que em condições mais precárias.

De acordo com o entendimento do deputado mato-grossense Ezequiel Fonseca ((PP – MT), a terceirização será “o caminho da gestão de recursos humanos” num cenário econômico que exige cada vez mais dinamismo e especialização nos negócios⁴⁸.

Ainda de acordo com este deputado:

As críticas são importantes para o debate e é natural que algo novo cause certas dúvidas. Mas tenho para mim que o projeto

⁴⁷ ALESSI, Gil. El País. 23 abril. 2015. Disponível em: [http://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/23/politica/1429813406_631060.html]. Acesso em 09 set.2015

⁴⁸ DIÓZ, Renê. Projeto de lei da terceirização tem apoio de 6 dos 8 deputados de MT. G1, 12 abril. 2015. Disponível em: [<http://g1.globo.com/mato-grosso/noticia/2015/04/projeto-de-lei-da-terceirizacao-tem-apoio-de-6-dos-8-deputados-de-mt.html>]. Acesso em 09 set.2015.

em questão em nada prejudicará os trabalhadores do país. Muito pelo contrário: ao dinamizar a economia, ofertará inúmeras oportunidades de emprego para nossa gente.⁴⁹

Progressistas explicam que o Projeto de Lei vem preencher uma lacuna da legislação que atualmente gera insegurança para muitos negócios no Brasil. Defendem ainda que a aplicação da responsabilidade solidária da contratante, assim como a possibilidade de retenção de 4% do valor do contrato de terceirização, tende a proteger o trabalhador, assegurando seus direitos.

Nesse sentido, o deputado Adilton Sachetti (PSB – MT) defende o Projeto das críticas recebidas:

A lei não tira qualquer direito do trabalhador. Até porque, se tirasse, não a aprovaríamos. Está havendo, na verdade, uma campanha que não condiz com a verdade, um patrulhamento sem discussão⁵⁰.

Muito embora seja latente a divergência de posicionamentos entre o tema, não resta outra alternativa aos trabalhadores e empregadores senão aguardar a votação do projeto pelo Senado Federal. Destaca-se, aqui, o posicionamento contrário à sua aprovação pelo Presidente do Senado, Renan Calheiros (PMDB-AL), que classificou a terceirização da atividade fim como uma "pedalada" no direito do trabalhador.

⁴⁹ DIÓZ, Renê. Projeto de lei da terceirização tem apoio de 6 dos 8 deputados de MT. G1, 12 abril. 2015. Disponível em: [<http://g1.globo.com/mato-grosso/noticia/2015/04/projeto-de-lei-da-terceirizacao-tem-apoio-de-6-dos-8-deputados-de-mt.html>]. Acesso em 09 set.2015.

⁵⁰ DIÓZ, Renê. Projeto de lei da terceirização tem apoio de 6 dos 8 deputados de MT. G1, 12 abril. 2015. Disponível em: [<http://g1.globo.com/mato-grosso/noticia/2015/04/projeto-de-lei-da-terceirizacao-tem-apoio-de-6-dos-8-deputados-de-mt.html>]. Acesso em 09 set.2015.

CONCLUSÃO

Conforme pode ser observado através do presente trabalho, o fenômeno da terceirização, por ser hoje regulamentado basicamente apenas pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho é caracterizado como matéria necessitada de maiores normatizações, ainda mais considerando o atual cenário onde as empresas optam cada vez mais por especializar suas atividades, terceirizando setores que não condizem com seu objeto principal.

Foi com o objetivo de melhor regularizar o processo da terceirização que foi criado o Projeto de Lei 4.330 de 2004 pelo Deputado e Empresário Sandro Mabel (PL – Goiás), aprovado em 08.04.2015 pelo plenário da Câmara dos Deputados, por 324 votos a favor, 137 contra e 2 abstenções, rediscutido em 22.04.2015 e enviado para apreciação pelo Senado Federal em 27.04.2015, onde terá que passar por quatro comissões, e, na sequência, ser encaminhado à Presidente da República.

Muito embora a intenção do projeto seja preencher lacunas da Lei, de modo a regulamentar aspectos não tratados por nosso ordenamento jurídico acerca da terceirização - o que, a princípio, poderia ser interpretado como um avanço da legislação e das relações de trabalho - os posicionamentos acerca da aprovação do projeto são bastante divergentes.

O tema hoje é visto com bastante polêmica diante do exacerbado número de partidários contrários à sua aprovação. A possibilidade de terceirizar quaisquer tipos de atividades é interpretado por muitos como uma forma de precarização do trabalho no Brasil.

Muitos entendem que, se no contexto atual, em que não há uma regulamentação da questão e em que prevalece o entendimento restritivo a respeito das hipóteses de terceirização de serviços perante a Justiça do Trabalho do País, já existe uma grande quantidade de processos movidos por trabalhadores contra empresas terceirizadas que, muitas vezes, simplesmente encerraram suas

atividades sem quitar qualquer parcela rescisória, se efetivamente houver uma lei ampliando a possibilidade de terceirização para todas e quaisquer atividades das empresas, este número tenderá a aumentar.

Já outros afirmam que o fato do projeto prever a responsabilidade solidária do contratante e contratada trará mais segurança para o trabalhador, o qual terá seus direitos mais assegurados.

O projeto agora, após aprovado pela Câmara, encontra-se no Senado para apreciação. Caso seja sancionada pelo Senado e pela presidenta Dilma Rousseff, a medida pode valer para os contratos atuais, para novas contratações e para funcionários que já estão há anos em uma determinada empresa.

REFERÊNCIAS:

AGUIAR DIAS, José de. *Da responsabilidade civil*. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ALESSI, Gil. A terceirização é boa para o País? Depende se você é patrão ou funcionário. *El País*. 23 abril. 2015. Disponível em: [http://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/23/politica/1429813406_631060.html]. Acesso em 09 set.2015.

ALMEIDA, Ísis de. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. *Terceirização Atividade-fim e Atividade-meio: Enunciado n. 331 do TST*". In: *Suplemento Trabalhista LTr*, n.172, ano 36, 2000.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

BARROCAL, André. Repercussão assusta Câmara e pode breca lei de Terceirização. Carta Capital. 14 abril. 2015. Disponível em: [<http://www.cartacapital.com.br/politica/repercussao-assusta-camara-e-pode-breca-lei-da-terceirizacao-5802.html>]. Acesso 09 agosto.2015.

BRASIL. *Código civil*. 57. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

BRASIL. Lei 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11.dez.1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5645.htm. Acesso em 15.jul.2010.

BRASIL. *Vade Mecum*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 34 ed. Sao Paulo: Saraiva. 2009. cit. p.307.

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

CORDEIRO, Antônio Menezes. *Manual de direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1994.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI , Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

COSTA, Orlando Teixeira da. *O direito do trabalho na sociedade moderna*. São Paulo: LTr, 1999.

CAVALLINI, Marta. Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado na Câmara. G1, 15 abril.2015. Disponível em: [<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-que-sera-votado.html>]. Acesso em 01 agosto.2015.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. Edição. São Paulo: LTr, 2003.

_____. HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. *Terceirização no direito do trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *Curso de Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIEESE. Relatório Técnico: *O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil*, publicado em 2003.

DINIZ, Maria Helena. *Código Civil comentado*. São Paulo: Saraiva, 1996.

DIÓZ, Renê. Projeto de lei da terceirização tem apoio de 6 dos 8 deputados de MT. G1, 12 abril. 2015. Disponível em: [<http://g1.globo.com/mato-grosso/noticia/2015/04/projeto-de-lei-da-terceirizacao-tem-apoio-de-6-dos-8-deputados-de-mt.html>]. Acesso em 09 set.2015

DONASCI, Fernando. Lula diz que veto de Dilma à lei que muda regras da terceirização no país é 'questão de honra'. 15 abril 2015. Disponível em: [<http://oglobo.globo.com/economia/lula-diz-que-veto-de-dilma-lei-que-muda-regras-da-terceirizacao-no-pais-questao-de-honra-15879854>] Acesso em 09 set.2015.

DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

FALCÃO, Ismael Marinho. *A Terceirização no Direito do Trabalho*. 1. ed. Bauru – SP: Edipro, 1996.

FERNANDES, A. L. Monteiro. *Direito do trabalho*. 9. ed. rev. e at. Coimbra: Almedina, 1994.

FERRAZ, Fernando Bastos. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

GONÇALVES, Odonel Urbano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1993.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. *Terceirização no direito brasileiro*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

KON, Anita. *Economia de Serviços*. São Paulo: Campus, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva. 2014. cit. p.273

LORENZETTI, Ari Pedro. *A Responsabilidade pelos Créditos Trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2003.

LUCHETTA, Luís Mário. Projeto de Lei sobre a regulamentação de serviços terceirizados é a grande polêmica em Brasília - 04 a 15 de janeiro de 2010. Publicado em 18/01/2010. Disponível em: [<http://blog.assespro.org.br/2010/01/18/semana-em-brasilia-04-a-15-de-janeiro-de-2010/>]. Acesso em 23.07.2010.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual do direito do trabalho*. 4. ed. ver. e at. São Paulo: LTr, 1993. v.2.

MALHADAS, Júlio Assumpção. *Flexibilização de Direito*. In: Relações Coletivas de Trabalho. Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989.

MANNRICH, Nelson. *A Modernização do Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. *Afinal o que é terceirização?* Em busca de ferramentas de análise e de ação política. UNESP; Pegada, v. 8, n. 2, dez. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. *A terceirização e o direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. *Novo anteprojeto de lei sobre terceirização*. Publicado em Internacional Law Office, 3 abr.2009. Disponível em: [<http://www.veirano.com.br/veirano/Home/Biblioteca/Artigos/tabid/47/Artigold/781/Default.aspx>]. Acesso em: 03 jul.2010.

MORAES, Iracema Silva. *Terceirização: moldando o futuro das empresas*. Monografia (Pós-Graduação em Gestão Empresarial) – UNIFACS, Salvador, 2008.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *O processo de Renovação do Estado Brasileiro e a Reforma Trabalhista*. In: PRADO, Ney (Coordenador). *Reforma Trabalhista – Direito do Trabalho ou Direito ao Trabalho?* São Paulo: LTr, 2001.

MOSELE, Rafael. *A Terceirização no Direito do Trabalho à Luz do Princípio da Primazia da Realidade*. [Curitiba], 2010. Disponível em: [http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/4625/A_Terceirizacao_no_Direito_do_Trabalho_a_Luz_do_Principio_da_Primazia_da_Realidade]. Acesso em 13 jul.2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. GAGLIANO, Pablo Stolze, *Novo curso de Direito Civil – Obrigações..* São Paulo: Saraiva, 2002, v. II.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil – Contratos; declaração unilateral de vontade; responsabilidade civil*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997, v. III.

_____. *Instituições de direito civil – Fontes das obrigações*. 10. ed. Rio de Janeiro, 1999, v.III.

_____. *Instituições de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Enfoque sobre La flexibilización*. *Derecho Del Trabajo* n.2, fev. 1990. Buenos Aires: La Ley.

PIROLLA, Paulo Vicente. MACHADO, Mariza Abreu Oliveira. *Contrato de Trabalho, Aspectos Jurídicos e Prática empresarial*. São Paulo: IOB - Thomson, 2003.

POCHMANN, Márcio. *A Superterceirização dos contratos de trabalho*. Sindeepres 15 anos. 2007

RAIS/TEM - Relação Anual de Informações Sociais. Brasil: Evolução do emprego formal do período de 2003 a 2007 segundo a RAIS. Publicado no ano base de 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Disponível em: [<http://www.mte.gov.br/rais/2007/default.asp>]. Acesso em 03.07.2010.

RIPERT, Georges. *A regra moral nas obrigações civis*. Trad. Osório de Oliveira, ed. Campinas: Bookseller, 2000.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípio do direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Prevalência da negociação coletiva sobre a lei*. In: Gênesis – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, n. 93, setembro 2000; Repositório Autorizado de Jurisprudência.

RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil*. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v.2: Parte geral das obrigações.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Alterações do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Reinaldo Pereira e. *O Mercado de Trabalho Humano: A globalização econômica, as políticas neoliberais e a flexibilidade dos direitos sociais no Brasil*. São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo et alii. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. In: BELTRAN, Ari Possidoni.

THARINCAO, José Martins. *Neoliberalismo e Seqüela*. Edição. São Paulo: LTr, 1997.

VALLE NETO, CANDIDO. *Outsourcing: história e vantagens da terceirização de serviços*. IBEF News, jun. 2006.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009. v.3: Contratos em espécie.

_____. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de Emprego - Estrutura legal e supostos*. 2. ed., ver. atual. e aum. São Paulo: LTr, 1999.

SANTOS, Daniel Guarnetti dos. Revisão da Súmula 331 do TST: imprescindibilidade de prova da conduta culposa para fins de responsabilização subsidiária. *Âmbito Jurídico.com.br*. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10218&revista_caderno=25#_ftn5]. Acesso em 11 set. 2015.

TESSARO, Ivan José; ANTÔNIO, André Simionato Doenha. Críticas ao Projeto de Lei da Terceirização (PL 4.330/2004). *Anamatra*, 26 set. 2013. Disponível em: [http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/criticas-ao-projeto-de-lei-da-terceirizacao-pl-4-330-2004]. Acesso em 02 jul.2015.

ZANGRANDO, Carlo. Anteprojeto de lei sobre terceirização no Brasil. *Valor Econômico*. 23 fev. 2010. Disponível em: [http://robertolimacontroladoria.blogspot.com/2010/02/anteprojeto-de-lei-sobre-terceirizacao.html]. Acesso em 12 jul.2010.