

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA

ASCES/UNITA

BACHARELADO EM DIREITO

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO E AS
IMPLICAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO PARA ALÉM DA ATIVIDADE-
MEIO**

LUÍS AUGUSTO MACIEL CAVALCANTI MELO

CARUARU

2017

LUÍS AUGUSTO MACIEL CAVALCANTI MELO

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO E AS
IMPLICAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO PARA ALÉM DA ATIVIDADE-
MEIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ASCES/UNITA, como requisito parcial, para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Doutor Oton Vasconcelos.

CARUARU

2017

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ___/___/___.

Presidente: Prof. Doutor Oton Vasconcelos

Primeiro Avaliador: Prof. ...

Segundo Avaliador: Prof. ...

DEDICATÓRIA

Aos meus dedicados pais, Artur Augusto e Vera Mineiro, por tão grande amor para comigo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela sua infinita bondade e graça, me concedendo saúde e sabedoria para chegar até aqui.

Ao orientador, Professor Doutor Oton Vasconcelos, pela atenção dada a este trabalho, me auxiliando da melhor forma para a conclusão.

Aos meus queridos pais, por sempre me incentivarem nos estudos, me ajudando em todas as etapas da minha vida. Meus exemplos de amor e dedicação.

Às minhas irmãs, Laís, Lara e Louise e meus cunhados por todo apoio. E toda minha família que se fazem sempre presentes.

À minha namorada Natália Torres, por todo carinho e paciência.

A todos que fazem parte do Escritório Saulo Santos Advocacia, onde pude adquirir conhecimentos práticos e profissionais.

Agradeço aos meus amigos, que deixam essa trajetória mais agradável.

E a todos, que de forma especial contribuíram para minha formação, muito obrigado!

RESUMO

O estudo versa sobre o trabalho terceirizado no Brasil, que é um instituto do Direito do Trabalho sem uma regularização atualmente específica. Para uma maior compreensão do tema, traz-se o conceito de relação de emprego, exercida por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade, e analisa-se a relação de trabalho, a qual forma uma figura sociojurídica distinta da empregatícia. Feita uma breve análise histórica, discutiu-se acerca dos elementos ensejadores da terceirização, desde o Decreto-Lei n. 200/67, ao enunciado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) n. 256, o qual foi editado, passando a restringir a súmula n. 331, caracterizando a terceirização em lícita e ilícita. Em realidade atual, o instituto da terceirização vem sendo comparado com a precarização do trabalho subordinado, fato este, atestado com dados atuais, visto que não é respeitada a forma lícita de terceirização, muitas vezes sendo burlada a ilicitude por falta de fiscalização. Além disso, o Projeto de Lei 4.330/04 que está em tramitação, visa regular a terceirização, porém de forma não compatível com a real necessidade vivenciada pelo trabalhador terceirizado, pautado para o maior benefício do empregador. A súmula n. 331 do TST não é suficientemente plausível para regular a terceirização no Brasil, porém a busca atual no Projeto de Lei 4.330/04 ocasionará o retrocesso para o trabalhador, não sendo de acordo com o princípio constitucional do não retrocesso.

PALAVRAS-CHAVES: Terceirização. Precarização do Trabalho. Projeto de Lei 4.330/04.

ABSTRACT

The study refers to outsourced work in Brazil, which is an institute of Labor Law without a currently specific regularization. For a better understanding, the study seeks to explain the relationship of employment, exercised by a physical person, with personalities, in a non-contingent, subordinate and costly way, and the analysis of labor relations, which forms a distinct social-juridical figure from the employment. With a brief history, we analyzed the elements that led to outsourcing, since Decree-Law no. 200/67, to the statement of the Superior Labor Court (TST) n. 256, which was edited, and now restrict the summary statement 331, characterizing the outsourcing work as licit and illicit. In reality, the outsourcing institute has been compared with the precariousness of the subordinate work, since the legal form of outsourcing is not respected, often being cheated of illegality due to lack of supervision. In addition, Bill 4.330/04, which is in process, aims to regulate outsourcing, but in a way that is not compatible with the real need experienced by the outsourced worker, which is based on greater benefits of the employer. The summary statement n. 331 of the TST is not sufficiently plausible to regulate outsourcing in Brazil, but a current search in Bill 4.330/04 will cause the regression for the worker, not being in accordance with the constitutional principle of non-retrocession.

KEY WORDS: Outsourcing. Precarization of Work. Draft Law 4.330/04.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO LATU SENSU	10
1.1. Relação de Emprego – Caracterização	10
1.2. Relação de Trabalho Latu Sensu	20
2. A TERCEIRIZAÇÃO E SUA “REGULAMENTAÇÃO” NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	25
2.1. Elementos sociojurídicos ensejadores da Terceirização Trabalhista.....	25
2.2. Terceirização do Trabalho: Caracterização	29
2.3. A Terceirização no âmbito do Tribunal Superior Do Trabalho.	30
3. OS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE OS TRABALHADORES E A DISCORDÂNCIA DO PROJETO DE LEI 4.330/04 COM O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DO NÃO RETROCESSO.	35
3.1. Projeto de Lei n. 4330/04	35
3.2. O Cenário atual da Terceirização do Trabalho.....	38
3.3. A Inviabilidade do PL 4.330/04 e o reflexo do Princípio Do Não-Retrocesso.	42
3.4. Alterações no Projeto de Lei 4.330/04 feitas pela Câmara Dos Deputados.	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

A caracterização da relação de emprego é um procedimento fundamental ao Direito do Trabalho, na medida em que desenvolve os princípios, regras e institutos, e concede a relação jurídica básica a que deu início.

A relação de emprego como fenômeno sóciojurídico resulta em um conjunto de elementos fático-jurídicos. Esses elementos tornam-se essenciais para compor esta relação mencionada. Para isto, o trabalho deve ser exercido por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade, conforme o artigo 3º da CLT. Dispõe o art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

O Direito do Trabalho tem a função de organizar e disciplinar a economia, podendo ser reconhecido como verdadeiro instrumento da política econômica. O crescente aumento do número de empresas e o avanço das tecnologias consequentemente aumentam a competitividade e a qualidade de produtos e serviços nesse meio. Logo, esse grande setor busca medidas que possam tornar sua produção mais eficaz. Para isto, se utiliza de estratégias para melhorar a atividade e reduzir os custos. Com essa finalidade, ingressa a terceirização, dando um suporte nas outras áreas da empresa, permitindo que esta centralize seus recursos na atividade principal.

O surgimento da Terceirização ocorreu na Segunda Guerra Mundial. As indústrias bélicas necessitavam intensificar a sua produção, remodelando-a e ficando apenas a produção de armas e munição atribuída à indústria, e as demais atividades passaram a ser desempenhadas por empresas contratadas. Foram as grandes multinacionais que, por volta da década de oitenta, trouxeram a Terceirização de fato para o Brasil.

A terceirização é uma relação jurídica entre três partes. Aquele que contrata a empresa especializada em um determinado serviço, chamada de tomadora. A empresa especializada nesse serviço específico chamada de prestadora, que irá desenvolver atividade-meio da tomadora. E, por fim, o empregado da empresa prestadora, que exerce suas funções beneficiando secundariamente a empresa tomadora.

Em dezembro de 1993, foi editado o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que apresenta a possibilidade de terceirização considerada lícita. Atualmente regulamentado pela súmula n. 331 do TST, limita a terceirização a ser utilizada apenas na atividade-meio da empresa.

Em 2004 foi criado pelo Deputado Federal Sandro Mabel (PL/GO), o Projeto de Lei n. 4330 (PL 4330/04) que visa regulamentar de uma forma mais específica a terceirização, dispondo sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Esse projeto foi aprovado, com algumas alterações, pela Câmara dos Deputados e agora está em tramitação no Senado Federal. As principais diferenças entre a súmula e o PL 4330/04, e que causam maiores discussões, são a respeito da utilização da terceirização em atividade-meio e atividade-fim, e sobre a responsabilidade civil do tomador e do prestador.

A legislação atual que versa sobre a terceirização é insuficiente para regular algo de grande importância para o Brasil de um modo geral, pois integra o interesse tanto do setor público quanto o particular, que utilizam esse serviço. Mas, a terceirização está vinculada à precarização, devido às condições a que esta é prestada.

É de suma importância a discussão sobre o tema exposto, devido à divisão de opiniões sobre o projeto de lei, relacionada às partes interessadas (empresas e trabalhadores) que devem conhecer os impactos futuramente jurídicos causados pela aprovação ou não do projeto de lei n. 4430/04.

Para tanto, dividiu-se o estudo em três capítulos.

No primeiro, foi exposto o entendimento sobre as relações de emprego e trabalho, pois a terceirização foge do vínculo comum de emprego pautado pela CLT, como tratado no capítulo seguinte.

O segundo capítulo, por sua vez, aponta os elementos ensejadores da terceirização trabalhista no Brasil, bem como sua caracterização, e a análise da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Finalizando, frisa-se no terceiro capítulo a análise dos reflexos da terceirização causados nos trabalhadores terceirizados, e consequências que virão, ao passo que o Projeto de Lei 4.330/04 for aprovado.

1. DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO LATU SENSU

1.1. Relação de Emprego – Caracterização

A relação de emprego é uma das categorias próprias da relação de trabalho sob uma ótica técnico-jurídica. A junção de uma obrigação de fazer unido com o esforço humano indica uma relação de trabalho. Neste sentido, a relação de trabalho engloba outras relações, tais como relação de emprego, a relação de trabalho eventual, a relação de trabalho autônomo, avulso, voluntário, dentre outras modalidades.¹

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, segundo Domingues de Andrade², de “situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição”. É constituída sua estrutura de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção).³

A relação de emprego pode se assemelhar com a prestação de serviços, uma vez que não se está contratando o produto final, e sim o serviço, mas que se distingue pelos seus requisitos, atualmente descritos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).⁴

A caracterização da relação de emprego, é um procedimento fundamental ao Direito do Trabalho, a medida que desenvolve os princípios, regras e institutos, e concede a relação jurídica básica que deu início.⁵

Fica estabelecida então uma relação de gênero e espécie, no qual a relação de trabalho será gênero e a relação de emprego espécie. Deste modo, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.⁶

A relação de emprego como fenômeno sóciojurídico resulta em um conjunto de elementos fático-jurídicos. Esses elementos tornam-se essenciais para compor esta relação

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p 295

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 220. Apud. DOMINGUES DE ANDRADE, Manuel A. **Teoria Geral da Relação Jurídica**. v. 1. Coimbra: Livraria Almedina, 1997. p. 2.

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 220.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 247.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 297

⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 135

mencionada. Para isto, o trabalho deve ser exercido por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade, conforme o artigo 3º da CLT.⁷

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

Segundo Alice Monteiro, referindo-se à relação de emprego como uma relação jurídico-trabalhista, contrato de trabalho, conceituando da seguinte forma:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica.⁸

Cada um desses elementos fáticos-jurídicos, após citados pelo Direito, vêm formar um tipo legal específico e delimitado, buscando a caracterização de cada um dos elementos citados no artigo, para tornar objetiva e universal a compreensão dos operadores do direito.⁹

A prestação serviço deverá ser realizada por uma pessoa física ou chamada também de pessoa natural. Os bens jurídicos a que são tutelados pelo Direito do Trabalho, a vida, a saúde, a integridade moral, o bem-estar, o lazer, entre outros, convém a somente pessoa física, não podendo ser gozado por pessoa jurídica. Excluído assim a possibilidade de a pessoa jurídica ser empregado, independente do regime adotado.¹⁰

O Direito do Trabalho estabelece normas jurídicas em proteção da pessoa humana do trabalhador, assegurando o preceito maior de dignidade nas relações de trabalho.¹¹

Afirma Vólia Bomfim, que o trabalhador é sempre uma pessoa física, isto se explica porque o trabalho se compõe numa obrigação de fazer inerente da pessoa humana, o que consequentemente acarreta a intervenção do Estado, minimizando a autonomia das partes, impondo normas para tutelar seus direitos fundamentais.¹²

Maurício Godinho Delgado explica que a relação de emprego, deverá ser exercida por pessoa natural específica para prestar determinado serviço ao empregador. Deve ser, desta forma, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviço, não podendo substituir intermitentemente por outra pessoa ao decorrer da realização do serviço firmado. Ocorrendo a prática de substituição, em alguns casos, inexistirá a pessoalidade, situação que torna impessoal e fungível a figura do empregado, descaracterizando a relação de emprego.

⁷ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 299.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 236.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016 p. 300.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016 p. 300.

¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. P. 135

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 248.

Contudo, existem situações de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia.¹³

Para Alice Monteiro, o caráter personalíssimo da relação de emprego deriva, segundo alguns autores, da situação do empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica e não da infungibilidade da prestação de serviços, pois sabe-se que no âmbito da organização empresarial existem funções que pressupõem qualificações relativamente homogêneas, em que é normal a substituição de um trabalhador por outro, como também em um regime de revezamento. O caráter *intuitu persone* consente outras exceções nas hipóteses de suspensão do contrato, como por exemplo, afastamento por doença, parto, acidente, greve, entre outros.¹⁴

O elemento da pessoalidade produz efeitos não somente no instante em que é caracterizado o vínculo empregatício, fazendo presente também no momento da própria extinção. A obrigação de prestar os serviços, sendo personalíssima, não se transmite a herdeiros e sucessores. É importante a ressalva que o elemento da pessoalidade reflete apenas a figura do empregado, portanto, poderá ocorrer alteração subjetiva no contrato, desde que no polo empresarial, na figura do empregador, sendo mantidas as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado.¹⁵

Conforme exposto por Vólia Bomfim, o contrato de trabalho recai sobre a pessoa do trabalhador, o que quer dizer que ele deve responder pessoalmente pela obrigação de prestar os serviços. Todavia, poderá ser facilmente substituído em casa de faltas, atrasos, férias, repousos, folgas, etc., desde que por outro trabalhador com a habilidade necessária para aquele trabalho e de escolha ou aceitação do patrão.¹⁶

A ideia de não eventualidade parte do pressuposto de dois aspectos, a duração do contrato empregatício, regido pelo princípio da continuidade da relação de emprego, incentivado pela permanência imprevisível do vínculo de emprego, com algumas exceções em hipótese de pactos temporários através de contrato de trabalho. No outro lado, para que estabeleça a relação de emprego, é necessário o caráter de permanência, mesmo que por um período determinado, porém não se caracterizando com um trabalho esporádico.¹⁷

¹³ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 301

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 239.

¹⁵ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016 p. 302.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 249.

¹⁷ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 303.

Prestação de serviços unidos às atividades normais do empregador expressa o sentido da não eventualidade, isto é, realizando serviços permanentemente necessários à atividade da empresa ou do empregador.¹⁸

Para Vólia Bomfim, o termo não eventual relacionado ao Direito do Trabalho, no que se refere ao vínculo de emprego urbano ou rural, tem conotação peculiar, pois significa necessidade permanente da atividade do trabalhador para o empreendimento, seja de forma contínua, por exemplo, garçom que trabalha de segunda a sábado, ou intermitente, por exemplo, garçom que trabalha apenas aos sábados e domingos.¹⁹

A Consolidação das Leis Trabalhistas não compactua a teoria da descontinuidade com o elemento fático-jurídico da não eventualidade, pois a teoria informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto. Porém, mesmo que o trabalhador, a título de exemplo, trabalhe por diversos meses seguidos, mas apenas aos domingos ou fins de semana, estaria dentro dos elementos para compor a relação de emprego.²⁰

A relação de emprego é de cunho essencialmente econômico. É através dessa relação que o setor econômico consegue associar o trabalhador com o processo produtivo, dando origem a um amplo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desta forma, a força laboral que o empregado exerce, à disposição do empregador, deve gerar uma contrapartida econômica em benefício do trabalhador, isto é, complexo de verbas pagas pelo empregador ao empregado em razão da relação empregatícia pactuada.²¹

O elemento fático-jurídico da onerosidade deve estar presente, havendo a prestação de trabalho por alguém a outrem, em todo trabalho. A onerosidade deve ser focada sob a ótica do prestador de serviços, pois é nessa perspectiva que constitui o elemento da relação de emprego.²²

Segundo Vólia Bomfim, a onerosidade pode ser enfocada sob dois aspectos, o objetivo e o subjetivo. O objetivo acontece quando, mesmo que não tenha havido o interesse principal no pagamento ou intenção de se trabalhar pelo dinheiro, houve de fato contraprestação. E a subjetiva será quando o trabalho desempenhado seja pela necessidade de subsistência, isto é, pelo dinheiro que dele rende, em troca do salário, do pagamento.²³

¹⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 148

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 266.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 304.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 307.

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 307.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 259.

O *animus contrahendi* é a expressão que traduz a intenção de formar o pacto laboral, com a intenção do empregado em receber a contraprestação, o salário, pela prestação de seu serviço.²⁴ O pagamento poderá ser feito em dinheiro, moeda corrente no país, ou parcialmente em utilidades, de acordo com o artigo 458 da CLT, pago por dia, semana, quinzena ou mês, posto pelo artigo 459 da CLT.²⁵

Vale salientar, que a ausência da onerosidade só descaracteriza o contrato de emprego quando o trabalhador voluntariamente dela se retira, trabalha voluntariamente, do contrário, o que existirá é mora salarial do empregador.²⁶

A subordinação é considerada o elemento de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é executada de maneira que é orientada pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado que estiver inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações, estabelecidas dentro dos limites da lei.²⁷

A palavra subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.²⁸ Neste mesmo sentido etimológico, a ideia de subordinação retrata de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”.²⁹

A subordinação que deriva de contrato de trabalho, referindo-se ao modo do empregado prestar os serviços ao empregador, é, portanto, de caráter jurídico. A subordinação jurídica é um elemento essencial para a caracterização da relação de emprego.³⁰

Existem outras classificações para a natureza da subordinação, que pode ser observado através do aspecto econômico, que marca a estrutura socioeconômica de qualquer organização empresarial, a relação de emprego seria uma projeção dessa assimetria econômica que separa empregador e empregado. Porém, esse critério econômico atua como elemento externo, não obtendo explicação satisfatória para relacionar o poder de direção/subordinação. Portanto, o

²⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 150

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 308.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.240.

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p.148

²⁸ DELGADO, 2016, p. 311 apud FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. P. 1621

²⁹ DELGADO, 2016, p. 311 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr/EDUSP, 1976. p. 351.

³⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 149.

caráter econômico entre sujeitos da relação de emprego, não necessariamente altera o poder empregatício, com relação à direção e subordinação.³¹

A subordinação econômica pode-se estar ligada à necessidade de subsistência do trabalhador, pois para sobreviver necessita dos salários, dependendo economicamente do empregador. Este critério não é aceitável, visto que pode ocorrer de o empregado ter suficiência econômica, com renda e patrimônio superiores aos do patrão (fato incomum) e, mesmo assim estar subordinado ao patrão.³²

A subordinação foi também considerada como um fenômeno de natureza e fundamentação técnica (dependência técnica). Indicando a superioridade técnica, de conhecimento acerca do trabalho, do empregador para com o empregado. Porém, não se faz necessário que o empregador possua o conhecimento específico para desenvolver determinado trabalho. O empregador, em alguns casos, contrata o empregado especializado para desenvolver algum trabalho, justamente por não possuir conhecimento para tal.³³ Logo, este critério não é completo, é insuficiente para explicar a subordinação da relação de emprego.³⁴

A subordinação jurídica é a que está presente na relação de emprego, seja porque ela decorre de lei (art. 2º e 3º da CLT) seja porque cabe ao empregador dirigir a prestação de serviços e, portanto, o contrato.³⁵

Para Maurício Godinho Delgado, as três dimensões da subordinação são: a clássica, a objetiva e a estrutural. Essas dimensões não se excluem, mas se completam com harmonia.

A Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregador acolhe o poder de direção da empresa, no tocante ao modo de realização da prestação do serviço laboral. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o trabalhador.³⁶

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços. Segundo Paulo Emílio Ribeiro Vilhena, esta noção “... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: pode jurídico sobre a atividade e atividade que se integra em atividade”³⁷. A integração do

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 312.

³² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 252.

³³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9, ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p.149.

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 252.

³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 253.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15, ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 313.

³⁷ DELGADO, 2016, p. 314. Apud VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975. p. 235.

empregado e seu trabalho aos objetivos da empresa é parte decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo.³⁸

A estrutural é a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”³⁹. Nessa dimensão, não importará se o trabalhador estará harmonizado com os objetivos da empresa, ou se recebe ordens específicas da chefia deste, o fundamental é que esteja estruturalmente vinculada à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.⁴⁰

Para Vólia Bomfim Cassar, dimensiona a subordinação jurídica em: subordinação direta e indireta, subordinação objetiva e subjetiva e subordinação estrutural ou integrativa.

A subordinação direta acontece quando uma ordem ou comando é feita diretamente pelo patrão, pelos sócios ou diretores da empresa, isto é, sem intermediários. Na subordinação indireta, existirão intermediários entre o patrão e o empregado, empregados de confiança que recebem e repassam a ordem ou quando a ordem chega ao trabalhador por intermédio de terceiros.⁴¹

Subordinação objetiva ocorre quando o comando do empregador recai sobre os serviços executados pelo trabalhador. E a subordinação subjetiva sucede-se quando a ordem do empregador recai sobre a pessoa do empregado. A subjetiva existia no trabalho escravo, na servidão, quando a pessoa do trabalhador estava sujeita ao senhor feudal ou à terra. Também era denominada de dependência, expressão utilizada pelo art. 3º da CLT.⁴²

A subordinação estrutural será toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços. Quando o serviço prestado está inserido na organização produtiva da empresa, não há autonomia no sentido de que o trabalhador não organiza a própria atividade, mas deixa seu trabalho ser utilizado na estrutura da empresa, verificando a subordinação estrutural quando a atividade que o trabalhador desenvolve é fundamental para que a empresa desenvolva sua atividade-fim.⁴³

³⁸ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 314.

³⁹ DELGADO, 2016, p. 314. Apud DELGADO, Mauricio Goldinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**, Revista Ltr, São Paulo: Ltr, v. 70, n. 06, junho de 2006, p. 667.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 314.

⁴¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 253.

⁴² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 254.

⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 257.

Existem várias teorias que procuram explicar a natureza jurídica da relação de emprego, ou como alguns autores se referem do contrato de trabalho. Elas subdividem-se em teorias contratualista e anticontratualista.⁴⁴

Na busca por explicação acerca da natureza jurídica da relação de emprego, as correntes contratualistas foram às pioneiras, que buscou o Direito Civil como fonte inspiradora.⁴⁵ A CLT adotou essa teoria, como expressa o art. 468 da CLT, que veda a alteração unilateral das condições de trabalho ajustadas. Ademais, o Título IV da CLT denomina-se “do contrato individual de trabalho”, assim também se posiciona a doutrina majoritária.⁴⁶

Segunda a teoria do arrendamento ou locação, tem suas raízes no Direito Romano (*locatio operarum*). Para esse lado doutrinário, o empregado aluga o seu trabalho, assumindo a condição de locador; o empregador o utiliza na condição de locatário e a coisa locada é a força do trabalho. A própria doutrina italiana critica essa teoria, justificando que ela retrocede à *locatio hominis*, por ignorar que a força do trabalho do empregado é inseparável da sua pessoa.⁴⁷

Este ponto de vista, hoje se encontra claramente superado, pois não existe, no contrato empregatício a separação entre o empregado e o objeto do contrato (a prestação de trabalho), ao contrário da separação inerente à figura da locação (secionamento entre locador e coisa).⁴⁸

O contrato de trabalho que teria natureza jurídica de compra e venda afirma que o empregado vende a sua força de trabalho em troca de um salário. A principal crítica a essa teoria é a de que o trabalho não é mercadoria nem salário é preço. Aliás, desde o Tratado de Versalhes proíbe o trabalho humano seja considerado mercadoria.⁴⁹

É bastante antiga a teoria da compra venda, esta estabelece que o obreiro venderia sua força de trabalho ao empregador, em contrapartida a um preço, concretizado no salário. Porém a tese não se sustenta, pois na relação de emprego não há abertura entre o elemento alienado, o trabalho, e seu prestador, o empregado, o contrário da separação provocada normalmente pelo contrato de compra e venda.⁵⁰

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.241.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 320.

⁴⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 244.

⁴⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.242.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 321.

⁴⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 242.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 321.

No contrato de compra e venda o seu principal objeto constitui-se em dar coisa certa, enquanto no contrato de trabalho a obrigação é de fazer. Acrescido do fato que não se pode separar, por completo, o trabalho de quem o executa.⁵¹

Entre as teorias contratualistas, propõe-se ainda, a que atribui a natureza jurídica do contrato de trabalho a um mandato. Afirma que o empregador atua como mandante e o empregado como mandatário. A partir da origem dos contratos, verifica-se que essa teoria não seria válida, pois, o mandato era gratuito, enquanto o contrato de trabalho sempre foi oneroso. Vale salientar também que no mandato, a subordinação jurídica está ausente, algo distinto do contrato de trabalho.⁵²

A teoria do mandato não estaria de acordo com a relação de emprego, visto que a relação de emprego depende apenas de duas pessoas, o empregado e o empregador; enquanto a relação contratual do mandato depende de três, o mandante, o mandatário e o terceiro, aquele que perante o mandatário irá representar o mandante. No mais, os contratos de mandato são, via de regra, gratuitos, já na relação de emprego sempre será onerosa.⁵³

De acordo com isso, mesmo em algumas situações evidentes pela elevada confiança entre as partes (trabalho doméstico, ilustrativamente), o tipo de segurança inerente à relação jurídica não transfere necessariamente poderes do empregador ao empregado: e sim o oposto, pode até mesmo acentuar a subordinação do obreiro.⁵⁴

A relação empregatícia como sendo uma relação jurídica baseada por um contrato de sociedade foi defendida por autores como *Chatelain, Michel Villey, Gérard Lyon-Caen* e outros. A existência de um suposto interesse comum de uma associação de atos sucessivos, coordenados e simultâneos, dos participantes da relação de emprego, seria conduzida a assimilar a figura empregatícia ao contrato de sociedade, ainda que qualificado como um contrato societário *sui generis*.⁵⁵

Do ponto de vista estritamente jurídico, sabe-se que *affectio societatis* e subordinação são situações e conceitos que tendem a se excluir, impedindo a equiparação das figuras mencionadas. Além disso, a comunhão entre os sócios distancia largamente a figura societária do contrato empregatício.⁵⁶

A doutrina tentando explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho, identificado como um contrato de sociedade, argumenta que tanto o empregado quanto o empregador

⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 245.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.243.

⁵³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 245.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 320.

⁵⁵ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 322

⁵⁶ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 323

colocam em comum, respectivamente, trabalho e capital, tendo em vista dividir o benefício que daí se origina. Porém essa teoria não pode ser aceita, pois no contrato de trabalho não existe a *affectio societatis*, ou seja, a comunhão de interesses. Aliás, percebe-se no próprio conceito do art. 2º da CLT que, quem assume os riscos do empreendimento econômico é o empregador, logo, só ele poderá participar das perdas, em compensação ele participa dos lucros de forma mais intensa do que os empregados. Na sociedade, os sócios participam, de modo geral, das perdas e dos lucros de forma igualitária.⁵⁷

Na primeira metade do século XX, por uma parte da teoria singular, inteiramente desvinculado da base contratualista, que se pesquisava sobre a natureza jurídica da relação empregatícia, desde o surgimento do Direito do Trabalho.⁵⁸

A teoria acontratualista assevera que a relação de emprego não se contrata com o contrato, mas também não afirmar sua existência. É sustentado que a relação de emprego é oriunda de um ato jurídico bilateral, sendo suficiente a vontade de integrar-se na empresa independente de contrato. Aderem às teorias acontratualistas os partidários da institucionalização da relação de emprego, entre os quais situam vários autores franceses. Seus defensores sustentam que a relação de trabalho é uma instituição, e não um contrato, pois o contrato tem por critério a igualdade, já a instituição pressupõe autoridade, hierarquia.⁵⁹

Para Potthoff, teórico ensejador dessa vertente, defendia a substituição da tradicional relação de trabalho por uma relação societária, sem necessidade de contrato. Outra teoria, semelhante a anterior, é a da ocupação, que para seus adeptos, sendo um deles o teórico Nikisch, basta que o trabalhador ocupe um posto na empresa para obter o *status* de empregado. Essas teorias fracassaram, pois tanto o fundamento da “incorporação” quanto o da “ocupação”, tem a origem um contrato, seja tácito ou expresso.

Maurício Godinho Delgado⁶⁰ cita a teoria da relação de trabalho, partindo do princípio de que a vontade, e desse modo, a liberdade, não cumprem um significativo papel na constituição e desenvolvimento do vínculo de trabalho subordinado. A prestação material dos serviços, a prática de atos de emprego é que seria a fonte das relações jurídicas de trabalho. O simples fato da prestação de serviços seria o elemento fundamental e originário de direitos e obrigações ordem jurídica.

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.242.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 320.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 244.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 326.

1.2. Relação de Trabalho *Latu Sensu*

Existem vários casos de relação de trabalho *latu sensu* que são próximos a relação empregatícia, porém, é inquestionável que eles, para o Direito, formam figuras sociojurídicas distintas da empregatícia, com regras, institutos e princípios jurídicos diferenciados regendo sua situação concreta.⁶¹

No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, logo, não está posto dentro de um círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, responsável por gerir sua própria atividade, de modo a suportar os riscos advindos da atividade.⁶²

Os diversos vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego, principalmente pela falta do elemento fático-jurídico da subordinação. Fundamentalmente, o trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação de trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito contrário ao de subordinação.⁶³

Existe a possibilidade que o trabalho autônomo seja executado sem o elemento fático-jurídico da pessoalidade. Esta modalidade de prestação de serviço permite que seja exercido por pessoa jurídica, e não somente por pessoa física, excluindo assim a pessoalidade. Porém, a qualquer forma, pessoa física ou jurídica, sempre haverá a falta da subordinação.⁶⁴

A exemplo deste tipo de trabalho é a representação comercial autônoma, a qual é regulada pela Lei 4.886, de 9 de dezembro de 1965, e que de acordo com o art. 1º desta lei, expressa que a representação é exercida por pessoa jurídica ou física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.⁶⁵

Uma das figuras de prestadores de trabalho que mais se aproxima do empregado é a do trabalhador eventual, pois nela se reúnem os demais pressupostos da relação de emprego, porém, não se apresenta o elemento fático-jurídico da não eventualidade. De um modo geral,

⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 332.

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.242.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 357.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 359.

⁶⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 312.

o trabalhador presta serviços ao tomador subordinadamente e onerosamente, e em regra, também com pessoalidade. Porém esse trabalhador seria ligado a esses elementos fáticos-jurídicos em uma curta duração, se tornando assim um trabalhador eventual.⁶⁶

Alice Monteiro de Barros filia-se a corrente segundo o qual o trabalho eventual é aquele que não se insere no âmbito das atividades normais de uma empresa, como é o caso de um técnico chamado momentaneamente para reparar o elevador de um estabelecimento comercial. Outros autores afirmam que o trabalho eventual é ocasionado em relação à fonte para a qual o serviço é prestado.⁶⁷ Há doutrinadores que considera o trabalhador eventual aquele que não se fica a uma fonte de trabalho.⁶⁸

A primeira referência a trabalhadores avulsos consta na lei previdenciária, Decreto n. 1.577/37, que expressa que trabalhadores avulsos eram, por força dessa lei, os sócios dos sindicatos destacados por estes para prestar serviços de natureza temporária em trapiches e armazéns. Já a Lei Orgânica da Previdência Social, n. 3.807/1960, considerou como avulso o trabalhador que presta serviços a diversas empresas, agrupado, ou não, em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados.⁶⁹

A Lei 8.212/1991, que instituiu o Plano de Custeio de Benefícios da Previdência Social, definiu como trabalhador avulso “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”. O decreto define como trabalhador avulso o estivador, o trabalhador em alvarenga, entre muitos outros.⁷⁰

Maurício Godinho Delgado entende que o trabalhador avulso corresponde à modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles.⁷¹

O que diferencia o trabalhador avulso do eventual é a circunstância de sua força de trabalho ser ofertada, no mercado específico em que atua (o setor portuário), através de uma entidade intermediária. Esse ente intermediador é que realiza a interposição da força de trabalho avulsa em face dos distintos tomadores de serviço: armazéns de portos, navios em

⁶⁶ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 362.

⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.222.

⁶⁸ BARROS, 2010. p. 222. Apud. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. op. cit., 2003, p. 174.

⁶⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 222.

⁷⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 223.

⁷¹ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 364.

carregamento e descarregamento, importadores e exportados, e outros operadores portuários.⁷²

O trabalhador portuário é figura tradicional na história brasileira, integrando uma das primeiras categorias a se organizar, com estabilidade, em sindicatos ainda na fase de manifestação inicial do Direito do Trabalho, na República Velha (1889-1930).⁷³

A Lei n. 12.023, em vigor a partir de setembro de 2009, disciplina as atividades de movimentação de mercadorias em geral, exercidas por trabalhadores avulsos, no âmbito urbano e rural, sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva. No art. 3º desta Lei, expressa que as atividades de movimentação de mercadoria são exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou caráter avulso.⁷⁴

O trabalho voluntário ou gratuito diferencia-se da relação de emprego em razão da ausência de onerosidade, elemento fático-jurídico para a sua configuração. O serviço prestado tem como objetivo o recebimento de uma contraprestação, no caso do empregado, a remuneração. Porém o trabalho voluntário não objetiva a contraprestação.⁷⁵

A Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, em seu art. 1º, define o serviço voluntário como a “atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.” E no parágrafo único deste artigo, expressa que o referido serviço “não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim”.⁷⁶

O pagamento que tenha caráter basicamente contra prestativo, descaracteriza a gratuidade. Porém, o verdadeiro ressarcimento de reais despesas necessárias ou funcionais ao efetivo cumprimento do serviço não descaracteriza o caráter gratuito do trabalho ofertado. Portanto, será nestes limites e nesta qualidade de ressarcimento, de verbas indenizatórias, de despesas ligadas ao efetivo cumprimento dos serviços, o que se compreende a regra do art. 3º da Lei n. 9.608/98: o “prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias”.⁷⁷

⁷² DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 364.

⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 320.

⁷⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.225.

⁷⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 314.

⁷⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 315.

⁷⁷ DELGAGO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 371.

A situação do estagiário era disciplinada pela Lei n. 6.494, de 1997, revogada em 25/09/2008 pela Lei n. 11.788. O estágio é conceituado como um “ato educativo escolar supervisionado”, desenvolvido em ambiente de trabalho. De acordo com o art. 1º, §2º da Lei, o objetivo é a preparação dos educandos para o trabalho produtivo. Eles deverão estar frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Não há previsão para supletivo.⁷⁸

O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso e poderá ser obrigatório ou não obrigatório. O estágio obrigatório é definido no projeto do curso, no qual a carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma. Já o estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.⁷⁹

Esses estágios, mencionados no art. 2º, §1º e 2º, não criam vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os requisitos contidos no art. 3º da referida lei. I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação mencionado na Lei; II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. Inexiste previsão legal da CTPS.⁸⁰

O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária, segundo o art. 3º, § 2º da Lei, inclusive CTPS.⁸¹

A jornada de atividade realizada em estágio será ajustada de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário, devendo ser compatível com as atividades escolares, constando em termo de compromisso e não ultrapassar 4 horas diárias e 20 horas semanais, para educação especial e ensino fundamental e 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso do ensino superior, educação profissional de nível médio e ensino médio regular.⁸² A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 anos, exceto quando se tratar de portador de deficiência.⁸³

A figura do estágio remete a análise sobre a distribuição do ônus probatório no processo do trabalho. Admitida a prestação do trabalho pelo tomador de serviços, no caso a

⁷⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 226.

⁷⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 226.

⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 226.

⁸¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 226.

⁸² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 227.

⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 228.

parte concedente do estágio, será deste o ônus de provar a existência de fato modificativo da relação de jurídica existente.⁸⁴

À luz do Código Civil de 2002, a cooperativa é uma sociedade simples. A Lei 5.764, de 1971, confere ampla liberdade na escolha do objeto das cooperativas, dispondo o seu art. 5º que as sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade.⁸⁵

A Lei n. 12.690 de 2012, regula a denominada Cooperativa de Trabalho, considerada em seu art. 2º “a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais em proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”.⁸⁶

Os trabalhadores vinculados a qualquer setor da economia podem se organizar em cooperativas, desde que presentes todas as características essenciais previstas na legislação civil. O cooperado de fato apresenta em dupla condição em relação à cooperativa, pois, além de prestar serviços, deverá ser beneficiário dos serviços prestados pela entidade.⁸⁷

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 348.

⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 232.

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 353.

⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 232.

2. A TERCEIRIZAÇÃO E SUA “REGULAMENTAÇÃO” NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

2.1. Elementos sociojurídicos ensejadores da Terceirização Trabalhista

A partir da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), ocorreu uma reestruturação nas fábricas daquela época, pois observaram a necessidade de uma maior produtividade na indústria bélica, em que a demanda ofertada não estava suprindo a necessidade. Então, buscaram um meio para centralizar a produção bélica, e as atividades não essenciais, transferiam para outras empresas.⁸⁸

Após o conflito, fábricas e empresas estavam prosperando, então passou a ser adotado um novo modelo de organização, o Taylorista. Modelo este que reduzia a necessidade de sofisticada especialização no trabalho, em razão da corrente repetição, transformando em sequência de atos basicamente simples. Visando o crescimento industrial, as fábricas encontravam-se na necessidade de remodelar o sistema atuante, para impulsionar as atividades.⁸⁹

Através do modelo do “taylorismo”, o controle da jornada de trabalho somente foi possível através da separação das atividades de planejamento e as de execução. Cada trabalhador era colocado em determinado posto de trabalho, sendo treinado para cumprir as tarefas impostas no tempo-padrão de produção, segundo sistematizado pela direção empresarial.⁹⁰

O aprimoramento do sistema taylorista adveio com o processo de divisão do trabalho criado por Henry Ford, após a Segunda Guerra Mundial, denominado de modelo fordista.

Ford verticalizou a empresa, possibilitando a máxima racionalização das operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o desperdício na produção, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho, visando à intensificação das formas de exploração.⁹¹

No Fordismo, a segmentação dos passos do taylorismo tornou-se a segmentação das tarefas, o número dos postos de trabalho foi multiplicado, cada um recobrando o menor

⁸⁸ CASTRO, Rubens Ferreira de. *A Terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo - Malheiros, 2000. p. 75.

⁸⁹CASTRO, Rubens Ferreira de. *A Terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo - Malheiros, 2000. p. 75.

⁹⁰ Gabriela Neves, DELGADO. *Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*. Ed. LTr. São Paulo. 2003. p. 44.

⁹¹ Gabriela Neves, DELGADO. *Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*. Ed. LTr. São Paulo. 2003. p. 52

número de atividades possíveis. Falava-se, então, de uma “parcelização” do trabalho, que se desenvolverá igualmente no setor administrativo.⁹²

A terceirização é um fenômeno um tanto novo no Direito do Trabalho no Brasil, visto que, na época de 1940, a terceirização não constituía fenômeno com a dimensão que obteve nos últimos trinta anos do século XX, então não houve denominação na CLT, que fez menção a época apenas de duas figuras, delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada, expressa no art. 455 da CLT.⁹³

A expressão terceirização é um neologismo oriundo da palavra *terceiro*, entendido como intermediário, interveniente. O sentido de terceiro, não é referente sentido jurídico, aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.⁹⁴

A terceirização pode ser entendida como a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas.⁹⁵

Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador.⁹⁶

Segundo Rubens Castro Ferreira, é uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes. Daquela que contrata os serviços de uma empresa especializada em determinado serviço, a fim de poder concentrar seus recursos materiais e humanos em sua atividade principal, chamada tomadora. Por sua vez, a empresa especializada nos serviços contratados, é chamada prestadora. E, finalmente, do empregado contratado pela empregadora, que desempenha suas funções beneficiando secundariamente a tomadora.⁹⁷

A ordem jurídica instituiu referência normativa mais evidenciada, no final da década de 60 e início dos anos 70, ao fenômeno da terceirização, mesmo não nomeado nessa época, fazendo menção ao segmento público do mercado de trabalho – administração direta e

⁹² Gabriela Neves DELGADO. **Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. Ed. LTr. São Paulo. 2003. p. 52

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 488.

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 487.

⁹⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 369.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004. p. 427.

⁹⁷ CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo - Malheiros, 2000. p. 82.

indireta da União, Estados e Municípios, foram o que passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e a Lei 5.645/10.⁹⁸

Esses dois diplomas legais que reforçava a prática da descentralização administrativa, através da contratação de serviços meramente operacionais ou executivos diante de empresas competentes do ramo privado da economia, de modo que seria uma indução legal à terceirização a essas atividades citadas.⁹⁹ O Decreto-Lei n. 200/67, no art. 10 em seu caput expressa que: “A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada” Completando essa instrução:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (art. 10, § 7º, Dec.-Lei n. 200/67)

A administração do Estado era levada a não se obrigar a realizar atividades executivas, instrumentais, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. A partir da submissão da administração estatal ao princípio da legalidade e à medida que nasce uma lei determinando o procedimento de descentralização dos encargos de execução elencados pelo Dec.-Lei n. 200/67, é notório que as tarefas realizadas pelos entes estatais poderiam ser executadas por meio de empresas identificadas para esses serviços, ou seja, mediante terceirização.

Promulgada a Lei nº 5.645, em 1970, para determinar os critérios da contratação indireta no serviço público, expressa em seu art. 3º, parágrafo único, os serviços suscetíveis de contratação pela via indireta e restringindo para as entidades com personalidade jurídica de Direito Público, nas seguintes condições: 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, § 7º, do Dec.-Lei nº 200/67.¹⁰⁰

O rol emitido pela Lei n. 5.645, de 1970, trata-se de uma listagem exemplificativa. Apesar disto, é também incontestável que todas as atividades citadas, relacionam-se as atividades de apoio, atividades-meio. A terceirização no âmbito das entidades estatais, por meio de autorização legal, é limitada, como vista, exclusivamente a atividades-meio,

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 487.

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 490.

¹⁰⁰ VIANA, Macio Túlio. DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – Aspectos Gerais. A Última Decisão Do STF e a Súmula 331 Do TST. Novos Enfoques**. Revista TST, Brasília, volume 77, n. 01, jan/mar 2011. p. 64.

meramente instrumentais. Não existe, até o presente momento, previsão na ordem jurídica, à permissão na terceirização de exercer atividades-fim dos entes tomadores de serviços.¹⁰¹

Uma nova modalidade de contratação trabalhista criada, regulamentada pela Lei nº 6.019/74, que se trata do trabalho temporário, estabelece um sistema contratual completamente diversa do modelo bilateral clássico da relação de emprego, pois se trata de relação trilateral, entre a empresa fornecedora e a cliente e entre a fornecedora e o trabalhador. Note-se que “(...) o regime legal de trabalho temporário acabou cimentando caminho para a naturalização da ideia da ‘prestação de serviços interempresariais’ na iniciativa privada, no embalo do movimento já iniciado na administração pública”.¹⁰²

A Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, menciona as hipóteses de terceirização de mão-de-obra no trabalho temporário, na qual foi estabelecida a relação jurídica trilateral entre trabalhador temporário, empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços. Portanto, estabelece o vínculo de emprego do trabalhador temporário com a empresa de trabalho temporário, embora preste os primeiros serviços para a empresa tomadora de serviços; entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora de serviços, há somente uma relação econômico-trabalhista, sendo certo existir uma relação jurídica de natureza civil entre esta e a empresa de trabalho temporário. Terceirização do direito do trabalho pág. 19

Parte da doutrina defende que a previsão do artigo 12 da Lei nº 6.019/74 deveria ser aplicada também aos trabalhadores terceirizados, e não somente aos trabalhadores temporários, trazendo o que a lei regulamenta, sob o embasamento de que bem mais grave é a discriminação sofrida pelos trabalhadores terceirizados do que a do trabalho temporário. Asseguram também, que a ausência de isonomia remuneratória contraria diversas diretrizes constitucionais e justralhistas, a exemplo do artigo 7º, XXXII da CF/88, que estabelece a “*proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos*”.¹⁰³

A empresa de trabalho temporário, portanto, compreende em seu art. 4º, da Lei 6.019/74 que “a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”.¹⁰⁴

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 492.

¹⁰² AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: LTr, 2009. p. 110.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 506-507.

¹⁰⁴ BRASIL. Lei No 6.019, De 3 De Janeiro De 1974. **Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm> Acesso em: 10 de out. 2016.

A Lei n. 7.012 de 1983, prevê uma organização de terceirização permanente que foi especialmente impulsionado, autorizando a terceirização de serviços de vigilância patrimonial e de transporte de valores (art. 3º). A atividade terceirizada ali prevista limitava-se ao segmento bancário da economia, e se restringia, pois a lei instituiu mecanismos de contratação terceirizada apenas para os vigilantes.¹⁰⁵

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou o Enunciado n. 256, por meio do qual restringiu as hipóteses de terceirização lícita para os casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) e serviços de vigilância bancária (Lei nº 7.102/83). Não houve manifestação quanto à possibilidade de terceirização de serviços na Administração Pública. Informava a súmula 256, TST: “Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 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 dos serviços.”¹⁰⁶

2.2. Terceirização do Trabalho: Caracterização

Por terceirização lícita entende-se a terceirização cujo objeto contratual é a transferência das atividades-meio do ente tomador de serviço para empresas que as desenvolvam como sua atividade-fim.¹⁰⁷

As hipóteses de terceirização lícita vêm expressas pela Súmula 331 do TST: situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário; atividades de vigilância; atividades de conservação e limpeza; serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

A terceirização ilícita configura-se justamente na intermediação de mão-de-obra por empresa interposta, onde a empresa terceirizada fica responsável por transferir o objeto do contrato ao trabalhador.¹⁰⁸

Como bem salienta Maurício Godinho Delgado, excluídas as quatro hipóteses de terceirização lícita, não na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a

¹⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 492.

¹⁰⁶ VIANA, Macio Túlio. DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – Aspectos Gerais. A Última Decisão Do STF e a Súmula 331 Do TST. Novos Enfoques**. Revista TST, Brasília, volume 77, n. 01, jan/mar 2011. p. 64.

¹⁰⁷ PIMENTEL, Desireé de Araújo. **O Enunciado nº 331, IV, do TST e o regime próprio da Administração Pública**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/5187/o-enunciado-n-331-iv-do-tst-e-o-regime-proprio-da-administracao-publica>>. Acesso em 14 de out de 2016.

¹⁰⁸ PIMENTEL, Desireé de Araújo. **O Enunciado nº 331, IV, do TST e o regime próprio da Administração Pública**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/5187/o-enunciado-n-331-iv-do-tst-e-o-regime-proprio-da-administracao-publica>>. Acesso em 14 de out de 2016.

contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda juridicamente, pela relação laboral estabelecida.¹⁰⁹

Não se trata em questionar se a empresa terceirizante é lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que o assunto examinado não é referente a responsabilidade trabalhista, mas a vínculo empregatício.¹¹⁰

A terceirização, mesmo lícita, causa debate acerca do tratamento isonômico aplicável ao trabalhador terceirizado em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços terceirizados.

Na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXXII, expressa, taxativamente, a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico, e intelectual ou entre profissionais respectivos;”. A Lei n. 6.019/74 do Trabalho Temporário determina em seu art. 12, “a”, mesmo na hipótese da terceirização lícita por ela regulada, fica garantida ao trabalhador terceirizado “remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária...” o chamado salário equitativo.¹¹¹

O preceito de isonomia ou comunicação remuneratória passou a ser interpretado pela jurisprudência na devida extensão, de modo a mitigar o caráter antissocial da fórmula terceirizante. Desta forma, todas as parcelas de caráter salarial cabíveis aos empregados originários da entidade tomadora, como 13º salário, adicional noturno, entre outros, forma estendidas aos trabalhadores terceirizados, segundo o padrão jurídico estabelecido na Lei n. 6.019/74.

2.3. A Terceirização no âmbito do Tribunal Superior Do Trabalho.

A súmula n. 256 fixou restrições para a terceirização, o que comprometia a assimilação do operador jurídico. As restrições contidas no art. 10 do Decreto-Lei n. 200/67 e na Lei n. 5.645/10, se fundia ao comando legal do administrador público. Em dezembro de 1993, o referido verbete foi editado para o Enunciado 331 do TST, que apresente nítida ampliação quanto à possibilidade de terceirização considerada lícita.¹¹²

¹⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 503.

¹¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 504.

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 506.

¹¹² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 372.

SÚMULA 331 - TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
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 tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Anos depois, em 2000, o inciso IV passaria a ter nova redação, para tornar mais clara a compreensão de que a responsabilidade subsidiária ali manifestada abrangia também “órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista” (Resolução 96, de 11.09.2000, TST).¹¹³

A decisão do STF na ADC 16, prolatada em 24.11.2010, afastando a responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho promoveu ajustes na súmula 331, conduzindo o item IV para o conjunto da economia e da sociedade, já que o novo item V direcionaria para a especificidade das entidades estatais.¹¹⁴

A referida responsabilidade se estabelece independente do vínculo de emprego ou da contratação ilícita no processo terceirizante. Ela provém simplesmente da falta de cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviço e se fundamenta na presunção de culpa *in vigilando ou in eligendo* do tomador.¹¹⁵

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.

Verifica-se no item I da Súmula n. 331 do TST, que a contratação por empresa interposta continua sendo ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 499.

¹¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 499.

¹¹⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista Nacional de Direito do Trabalho. Nº 82. Doutrina. Fevereiro de 2005. p. 41.

serviços, excetuado a hipóteses de trabalho temporário. Segundo o entendimento do TST, que continua considerando inadmissível delegar tarefas canalizadas para atividade-fim da empresa, salvo trabalho temporário.¹¹⁶

Dentre essas modificações, uma de bastante relevância foi à distinção entre atividade-meio e atividade-fim. Atividade-fim é a função relacionada ao objeto principal da empresa, ou seja, que se ajusta ao núcleo essencial do processo produtivo desenvolvido pelo tomador de serviços. E atividade-meio é aquela tarefa que não se relaciona com o objeto principal desenvolvido pela empresa tomadora de serviços, ou seja, é aquela atividade que corre paralelamente a atividade principal, sendo, portanto, acessória.¹¹⁷

Referente ao item II da Súmula n. 331 do TST, é extinta a possibilidade de relação de emprego entre o trabalhador e os órgãos da Administração direta ou indireta, quando o serviço é prestado por meio de um contrato irregular, sem o devido concurso público. Tal posição deriva da Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, II, que expressa que a aprovação prévia em concurso público de provas e títulos para a investidura em cargo ou emprego público.¹¹⁸

No item III da referida súmula, expressa a permissão que o usuário utilize o contrato de natureza civil, quando se tratar de serviços vigilância, conservação e limpeza, ou de serviços especializados, relacionados a atividade-meio do tomador, desde que não exista a pessoalidade e a subordinação direta, pois estando presentes esses pressupostos, gerará relação jurídica com o tomador dos serviços. Com esse item, é notória a proibição de interposição para contratar um serviço para atividade-fim da empresa tomadora.¹¹⁹

No que se refere às atividades de conservação e limpeza, a Súmula n° 331, inciso III, do TST também é bastante clara ao consagrar como possível a terceirização de tais serviços. Desde a década de 70, essa situação-tipo preponderava no mercado de trabalho brasileiro, ao ponto de o legislador ordinário elaborar semelhante rol, mediante a Lei 5.645/7041, permitindo a prática do processo terceirizante destes serviços à Administração Pública.¹²⁰

Apesar das atividades serem de cunho semelhante, cabe a distinção de alguns aspectos. As atividades de conservação caracterizam-se pelo “conjunto de medidas e práticas, periódicas e permanentes, que visam à proteção e à manutenção em bem-estado de bens, monumentos e objetos pertencentes a instituições públicas ou privadas”. De caráter genérico,

¹¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 453.

¹¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 499.

¹¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 453.

¹¹⁹ PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. **Súmulas do TST comentadas**. 11 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 259.

¹²⁰ DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. Ed. LTr. São Paulo. 2003. p. 145.

efetivam-se por meio das atividades de limpeza, com a devida “exclusão de substâncias indesejáveis, purificação, depuração” de lugares, bens, monumentos e objetos. Como exemplos de atividades de asseio e conservação, citem-se: a faxina, a detetização, a limpeza de vidros, os serviços de copeira, etc.¹²¹

Referente à parte final do item III, que diz respeito a “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador...” Sergio Pinto Martins sustenta a tese de que, salvo casos de fraude evidente, é perfeitamente legal terceirizar serviços da atividade-fim da tomadora. Citando como exemplos, as indústrias automobilísticas e de confecções. As primeiras admitem, no próprio local do seu estabelecimento fabril, as presenças de várias outras empresas que produzem peças e componentes que vão integrar os veículos que montam.¹²²

Porém, ao mencionar expressamente que “não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à sua atividade-meio”, faz concluir através de raciocínio inverso, que aqueles serviços ligados a atividade-fim, gera vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador. Os tribunais vão acordo, expressando em decisões.

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. É ilegal a terceirização de atividades essenciais da empresa, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Súmulas 331, I, e III, do TST . Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Nos termos do item I da Súmula 219 do TST, a ausência de credencial sindical obsta o pagamento da verba honorária. Recurso de revista conhecido e provido. Ressalva de entendimento da Relatora.¹²³

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ILEGALIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. ATIVIDADE-FIM. LEI N.º 9.472/97. SÚMULA N.º 331, I E III, DO TST. PROVIMENTO . A interpretação sistemática dos arts. 25 da Lei n.º 8.987/95 e 94, II, da Lei n.º 9.472/97 com os princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho não autoriza concluir que o legislador ordinário conferiu às empresas de telecomunicações a possibilidade de terceirização ampla e irrestrita, inclusive quanto às suas atividades-fins. Dessarte, as referidas empresas encontram-se igualmente sujeitas às diretrizes insertas na Súmula n.º 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta. Tal entendimento permanece firme, mesmo após as discussões encetadas quando da audiência pública sobre o assunto. Nesse contexto, não podendo haver a terceirização de atividade-fim pelas empresas de telecomunicações, razão assiste à Recorrente na sua pretensão de ver reconhecido o

¹²¹ DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização - **Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. Ed. LTr. São Paulo. 2003. p. 145.

¹²² PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. **Súmulas do TST comentadas**. 11 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 259.

¹²³ TST - RR: 1152120115040027, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 29/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015

vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços. Recurso de Revista provido.¹²⁴

Deteve-se, portanto, o TST aos objetivos da terceirização, que visa do ponto de vista teórico, a maximizar a qualidade dos serviços e diminuir os custos operacionais.¹²⁵

Referente ao item IV da Súmula 331 do TST, preceitua que o descumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, ou seja, do fornecedor da mão de obra, implica responsabilidade subsidiária do tomador quanto aquelas obrigações, inclusive se for órgão da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que este tenha participado de relação processual e conste também o título executivo judicial.¹²⁶

Toda atividade lesiva a um interesse patrimonial ou moral gera necessidade de reparação, de restabelecimento do equilíbrio violado, que é o fato gerador da responsabilidade civil. A função da responsabilidade é de servir como sanção civil, de natureza compensatória. Essa sanção funda-se na culpa (responsabilidade subjetiva) e também no risco (responsabilidade objetiva).¹²⁷

O tomador dos serviços responderá na falta de previsão legal ou contratual, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa prestadora de serviços. Trata-se de uma responsabilidade indireta, fundada na ideia de culpa presumida (*in elegendis*), ou seja, na má escolha do fornecedor de mão de obra e também no risco (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), já que a inadimplência da prestadora de serviços, decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito do tomador.¹²⁸

¹²⁴ TST - RR: 1380004220085030017 138000-42.2008.5.03.0017, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 07/12/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2011

¹²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 454.

¹²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 454.

¹²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 454.

¹²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 455.

3. OS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE OS TRABALHADORES E A DISCORDÂNCIA DO PROJETO DE LEI 4.330/04 COM O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DO NÃO RETROCESSO.

3.1. Projeto de Lei n. 4330/04

A terceirização, que foge da típica relação trabalhista entre empregado-empregador ao inserir um terceiro, evoluindo ao longo dos anos, adequando suas escassas normas ao crescente progresso do Direito do Trabalho.

O instituto da Terceirização é orientado atualmente pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no qual buscou esclarecer o contraponto da terceirização lícita e ilícita, e dispôs sobre os casos excepcionais em que é possível a terceirização. A contratação do serviço de terceirização para atividade-fim da empresa é ilegal, salvo excepcionalmente em caso de trabalho temporário, visando atender uma necessidade transitória para substituir os trabalhadores regulares ou atender a demanda extraordinária. Esta súmula serve de base para decisões judiciais na área trabalhista.

Em 26 de outubro de 2004, foi proposta pelo então Senador Sandro Mabel (PL/GO), um projeto de lei (PL 4330/04) o qual dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Projeto de Lei 4330/04¹²⁹ traz mudanças significativas comparado ao texto base da súmula 331 do TST, a qual está sendo objeto de grande discussão por parte de doutrinadores, juristas, centrais sindicais e a todos que estão envolvidos de alguma forma com a terceirização.

Em seu artigo 1º no Projeto de Lei 4.330/04 é expresso que a lei irá tratar de “prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço”, o parágrafo único do artigo, indica a aplicação de forma subsidiária do Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

¹²⁹ Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330, de 26 de outubro de 2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Autor: dep. Sandro Mabel (PL/GO). [em tramitação]. Disponível em: <www.camara.gov.br>.

O contrato de terceirização será lícito relacionado à parcela de qualquer atividade que a empresa contratante desempenhar, desde que não se configure vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada. Ou seja, a proposta permite que qualquer atividade de uma empresa possa ser terceirizada, desde que a contratada esteja focada em uma atividade específica.

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

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

Atualmente, é permitido apenas contratar uma empresa terceirizada para desenvolver atividade-meio, por exemplo, uma empresa que fabrica produtos químicos, não pode contratar um químico terceirizado, mas o serviço de limpeza poderá ser feito por um prestador de serviço. Atividade-meio engloba serviço de limpeza, telefonia, recepção, informática, entre outros. O Projeto de Lei 4330/04 permite a terceirização de qualquer atividade que a empresa venha a desempenhar, desde que a empresa terceirizada seja especializada no serviço a ser contratado, e não configure relação de emprego entre o empregado terceirizado e a empresa contratante.

Serão permitidas contratações sucessivas do mesmo trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços, as quais prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva. Os serviços podem ser executados tanto nas dependências da empresa contratante ou em outro local, sendo de comum acordo entre as partes. Prelecionam assim os artigos 5º e 6º do Projeto de Lei 4330/04.

No artigo 7º, expressa que é de obrigação da contratante garantir condições de segurança e saúde dos trabalhadores enquanto estiverem em suas dependências, ou no local por ela designado. Se o serviço designado pela contratada for necessário treinamento específico, a contratante deverá exigir certificado de capacitação do trabalhador ou fornecer treinamento para que o trabalhador desempenhe o seu serviço, conforme o artigo 8º.

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da empresa terceirizada, ressalvada ação regressiva contra a devedora, de acordo com artigo 10.

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

O projeto propõe que o pagamento dos direitos trabalhistas do empregado terceirizado, como férias e licença-maternidade, seja de responsabilidade subsidiária da empresa

contratante, deste modo, a empresa que contrata o serviço é demandada pela Justiça somente quando a contratada não cumpre as obrigações trabalhistas, cabendo ação de regresso, sendo assim, será paga uma indenização a contratante.

Na responsabilidade solidária, a qual é estabelecida pela súmula 331 do TST, o empregado terceirizado poderá cobrar seus direitos trabalhistas tanto da empresa que tem seus serviços prestados, quanto da empresa responsável pela terceirização. No caso da responsabilidade subsidiária, o terceirizado somente poderá cobrar da empresa tomadora de serviço quando se esgotarem os bens da empresa terceirizada.

Nos casos em que a prestadora de serviços subcontratar outra empresa para a execução de atividade para a empresa tomadora, a prestadora terá responsabilidade solidária com a subcontratada pelas obrigações trabalhistas, como expõe o artigo 11.

Abordado no artigo 13, referente as contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009).¹³⁰

A administração pública pode contratar prestação de serviços de terceiros, desde que não seja para executar atividades exclusivas de Estado, como regulamentação e fiscalização. O projeto remete à Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, que “regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”.¹³¹

O artigo 14 expressa que a prestação do serviço de ser especificado, o prazo para realização deve estar expresso no contrato, e quando for o caso, a obrigatoriedade de prestação periódica dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, a qual a contratante é responsável subsidiariamente.

No artigo 15, o recolhimento da contribuição sindical deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente a atividade exercida pelo trabalhador

¹³⁰BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2016.

¹³¹ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **LEI Nº 8.666, DE 21 DE JULHO DE 1993**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm> Acesso em: 10 de nov. de 2016.

na empresa contratante, ou seja, o pagamento da contribuição sindical deverá ser para a categoria que representa os trabalhadores da empresa contratante.

O disposto no Projeto de Lei, expresso no artigo 17, não se aplica a serviços de natureza domésticas, prestados a pessoa física ou à família em âmbito residencial, ou a empresas de vigilância e transporte de valores, regulados por legislação especial.

Esse Projeto de Lei é objeto de grande discussão, partindo do pressuposto que a terceirização no Brasil precisa ser mais bem analisada, devido às condições em que este instituto está inserido.

3.2. O Cenário atual da Terceirização do Trabalho.

A terceirização tem um papel significativo no setor trabalhista nacional, com isso, apesar da inexistência de uma legislação específica que regule a terceirização, hoje, esse instituto atinge todos os setores, do público ao privado, do campo à cidade, da indústria aos serviços.

As estimativas sobre as condições de trabalho dos terceirizados, quando comparadas com trabalhadores diretamente contratados pelas empresas, mostra a incompatibilidade de isonomia a que eles são submetidos.

Um dos pontos mais discutidos a respeito do Projeto de Lei 4330/04 é a respeito da responsabilidade para com o terceirizado. Atualmente, é frequente o desaparecimento das terceirizadas ao final dos contratos sem o devido pagamento das remunerações, rescisões e demais obrigações trabalhistas a que são responsáveis.¹³²

A exemplo disto, o Sindiserviços do Distrito Federal, em maio de 2014, registrou o maior “calote” até à época, em que a empresa PH Serviços e Administração, após o rompimento dos contratos de prestação de serviços com os órgãos público, deixou de pagar salários, vale transporte e tíquete alimentação a 7.400 trabalhadores, deixando-os assim sem a remuneração devida.¹³³

Casos semelhantes também ocorrem no setor público. Em agosto de 2013, as empresas Adminas Administração e Delta Empreendimentos foram contratados, e receberam os

¹³² DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014.

¹³³ SINDISERVIÇOS. **Luta Pelos Direitos dos Trabalhadores da Empresa PH Serviços**. Imprensa Sindiserviços-DF. Disponível em: <<http://sindiservicodf.org.br/portal/index.php/materias/58-sindiservicos-df-luta-pelos-direitos-dos-trabalhadores-da-empresa-ph-servicos>>. Acesso em: 08 de nov. de 2016.

recursos federais referente aos serviços prestados ao Banco do Brasil, Ministérios da Fazenda, da Justiça e da Integração, porém, não honraram pagamento de salários de centenas de trabalhadores, cerca de 500 somente da Adminas Administração.¹³⁴

O não cumprimento das obrigações trabalhistas aos trabalhadores terceirizados, que é uma prática quase que comum no país, especialmente ao final dos contratos de prestação de serviços, associa-se terceirização à precarização das relações de trabalho.

A terceirização ilícita é usualmente caracterizada em empresas. A Hipercard Banco Múltiplo S.A. foi julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho de Pernambuco, pois celebrou com a Contax - Mobitel S.A. um contrato de prestação de serviços de telemarketing para atendimento dos seus clientes. A Contax, por sua vez, recrutou a mão de obra especializada para desempenhar as atividades contratadas pelo tomador de serviços, a Hipercard Banco Múltiplo S.A.¹³⁵ Com essa situação, ocasiona um desvio da atividade, em que os trabalhadores passaram a desempenhar a função dos trabalhadores contratados diretamente, que exercem a atividade-fim da empresa.

A disparidade em que é tratada a proteção à saúde do trabalhador terceirizado, resulta em consequências drásticas. Conforme o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, realizado pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), a estatística de morte dos trabalhadores terceirizados é 3,4 vezes maior do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica. Outro dado da Fundação COGE indica que o índice de acidentes no setor elétrico é 5,5 vezes maior que o dos demais setores da economia.¹³⁶

A Petrobrás, empresa estatal, no período de 1995 a 2013, elevou seu quadro de empregados, aumentando de 46.226 pessoas para 86.108, e também passou a utilizar a terceirização em maior proporção, de 29.000 para 360.180. Nesse período, 52 trabalhadores

¹³⁴ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014.

¹³⁵ BARROS, Lydia. **Decisão da 1ª Turma do TRT-PE ratifica a ilicitude da terceirização de atividade-fim da empresa tomadora de serviço.** Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2016/04/04/decisao-da-1a-turma-do-trt-pe-ratifica-ilicitude-da-terceirizacao-de-atividade>> Acesso em: 09 de nov. de 2016.

¹³⁶ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014.

empregados morreram enquanto trabalhavam. Entre os terceirizados, foram 268 mortos no mesmo período, em acidentes de trabalho.¹³⁷

Então é notório que os trabalhadores terceirizados estão mais suscetíveis a acidentes e mortes no ambiente de trabalho, em relação aos trabalhadores ligados diretamente a empresa. Tanto as empresas contratantes quanto as contratadas, não investem em medidas preventivas, de proteção ao trabalhador, mesmo que as atividades apresentem risco maior.

As empresas contratantes, ao terceirizar, demonstram o intuito de transferir para empresas menores a responsabilidade pelos riscos de seu processo de trabalho, isto é, terceirizam-se os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas, que por muitas vezes não têm condições para administrá-las.

O Ministério do Trabalho e Emprego aponta duas possíveis explicações para essa realidade: a gestão menos rigorosa dos riscos de acidentes de trabalho nas terceirizadas e as tarefas que envolvem mais riscos de serem exercidas, em geral, pelos trabalhadores terceirizados.¹³⁸

Para as empresas, a terceirização tem como principal objetivo reduzir os custos, acarretando certos “prejuízos” ao trabalhador, submetendo-os a condições precárias e jornadas exaustivas. É observado que o trabalhador terceirizado, em muitos casos, não tem os mesmos direitos e benefícios concedidos aos trabalhadores contratados diretamente.

Porém, a situação é ainda mais preocupante quando se é feito um estudo indicando que:

A adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo. É exatamente nessa combinação de fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo.¹³⁹

Segundo o pesquisador, Vitor Araújo Figueiras, “dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) do

¹³⁷ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. A inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho. São Paulo: LTr, 2015, p. 203.

¹³⁸ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014.

¹³⁹ FIGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>> Acesso em: 11 de nov. de 2016.

Ministério do Trabalho e Emprego”. Destaca também que essa constatação independe do setor da economia, do porte da empresa ou da região do país.¹⁴⁰

As empresas as quais foram regatados os trabalhadores vão desde médias empresas desconhecidas, até gigantes da mineração e da construção civil, do setor de produção de suco de laranja, *fast food*, frigorífico, multinacional produtora de fertilizantes, obras de empresas vinculadas a programas do governo federal.¹⁴¹

Ou seja, a discriminação em que a terceirização é tratada, geram esses fatores que interferem diretamente para a precarização da relação de trabalho. E que é demasiadamente notório que o interesse empresarial ao terceirizar se restringe a diminuir custos, não se importando com as condições mínimas de trabalho.

Segundo o DIEESE, e a Central Única de Trabalhadores (CUT), com pesquisa concluída em dezembro de 2013, os trabalhadores terceirizados correspondem a 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando cerca de 12,7 milhões de trabalhadores.¹⁴² Importante ressaltar que essa estatística não pode ser totalmente considerada, tendo em vista que existem trabalhadores terceirizados alocados na informalidade.

Nesta mesma pesquisa, os dados referente a remuneração, em dezembro de 2013, indicou que os trabalhadores terceirizados recebem 24,7% menos do que os trabalhadores diretamente contratados pelas empresas. Verificou-se também que a jornada de trabalho do trabalhador terceirizado é superior 3 horas, não sendo considerado horas extras.¹⁴³

As consequências para o trabalhador oscilam em períodos de trabalho e períodos de desemprego, resultando na falta de condições para organizar e planejar sua vida, inclusive para projetos pessoais como formação profissional.

Os setores no país que são mais precarizados são os setores que exercem atividades terceirizadas no Brasil. Portanto, a terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho.

¹⁴⁰ FIGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>> Acesso em: 11 de nov. de 2016.

¹⁴¹ FIGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>> Acesso em: 11 de nov. de 2016.

¹⁴² DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014. p. 13.

¹⁴³ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014. p. 15.

3.3. A Inviabilidade do PL 4.330/04 e o reflexo do Princípio Do Não-Retrocesso.

O Projeto de Lei nº 4.330/04 visa regulamentar a terceirização, porém este projeto é fortemente confrontado por setores ligados ao trabalho, afirmando que a tentativa é de legitimar a precarização das relações trabalhistas, divergindo com os limites estabelecidos pela legislação trabalhista e pela Súmula TST nº 331.

As condições estabelecidas aos terceirizados, torna a terceirização não como emprego, mas como subemprego, pois, como visto, a terceirização encontra-se em condições análogas à escravidão. Então, com a aprovação da PL 4330/04, defensores dizem que diminuiria a taxa de desemprego. No máximo poderia aumentar os postos de trabalho, porém cada vez mais seriam menores as condições dignas de trabalho, e essa não seria a melhor forma de impulsionar a economia, mas o desenvolvimento da produção, que depende das condições de trabalho, e da circulação de mercadorias, por parte dos empresários e trabalhadores. O que se verificaria com a ampliação da terceirização seria apenas a alteração dos atuais empregos em subempregos, favorecendo o processo de acumulação do capital para as empresas.¹⁴⁴

As condições atuais em que a terceirização é prestada, e a forma com que o projeto de lei quer se “instalar”, se torna indiscutível que este desconsidera diversos preceitos constitucionais, os princípios da dignidade da pessoa humana, da erradicação das desigualdades sociais e da promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação; o valor social do trabalho, previsto no art. 1º, inciso IV da Constituição Federal; os direitos e garantias fundamentais da redução dos riscos inerentes ao trabalho e a liberdade de organização e atuação sindical; e a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tem por fim assegurar existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social.¹⁴⁵

E de forma ainda mais grave o princípio constitucional do não retrocesso, ao proporcionar a ampliação dos serviços contratados mediante terceirização, mesmo perante o problema histórico de precariedade dos direitos trabalhistas à medida que comparados ao regime de contratação convencional conduzido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁴⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizacao-desabafo-desmascaramento-e-enfrentamento/>> Acesso em: 12 de nov. de 2016.

¹⁴⁵ FERREIRA, Antonio Oneildo. **Princípio constitucional do não retrocesso**. Disponível em: <<http://jota.info/principio-constitucional-do-nao-retrocesso>> Acesso em: 12 de nov. de 2016.

A particularidade do princípio constitucional do não retrocesso, também é analisado em seu sentido contrário. Pois, mesmo que em menor proporção, é dever do legislador ter a intenção de ampliar, gradualmente e de acordo com as condições fáticas e jurídicas, o grau de efetivação dos direitos fundamentais sociais, através da garantia de proteção dessa concretização à medida que nela se evolui. Importante ressaltar, que a proibição de retrocesso social não se traduz em mera manutenção de condição atual, mas significando também a obrigação de avanço social.¹⁴⁶

Deve-se compreender que o objetivo fundamental do Estado é o desenvolvimento nacional, visto como progresso contínuo. A previsão constitucional do princípio do não retrocesso constitui por não permitir um retrocesso na ordem social, devendo o Estado atuar seguramente na realização e na garantia dos direitos fundamentais.

Os direitos sociais estão sujeitos ao princípio constitucional do não retrocesso, como garantia social da valorização do trabalho – um dos fundamentos constitucionais do Brasil como Estado Democrático de Direito e implementação do princípio da dignidade da pessoa humana, como expressa o art. 1º, IV, da Constituição Federal do Brasil.¹⁴⁷

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.¹⁴⁸

Corroborando neste sentido, o caput do art. 7º da Constituição Federal estabelece em seus incisos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.¹⁴⁹ Não é permissível que emendas constitucionais ou normas infraconstitucionais tenham o poder de suprimir, diminuir ou neutralizar os direitos trabalhistas já garantidos ou que impossibilitem o trabalhador de terem melhores condições sociais.

O Projeto de Lei 4.330/04 aprovada na Câmara dos Deputados e em apreciação no Senado Federal é de ampliar a legislação referente à contratação de prestação de serviços, englobando a possibilidade de exercer atividades “inerentes, acessórias ou complementares” à atividade econômica do contratante, sendo legal a possibilidade de terceirização de atividade-fim.

¹⁴⁶ FERREIRA, Antonio Oneildo. **Princípio constitucional do não retrocesso**. Disponível em: <<http://jota.info/principio-constitucional-do-nao-retrocesso>> Acesso em: 12 de nov. de 2016.

¹⁴⁷ FERREIRA, Antonio Oneildo. **Princípio constitucional do não retrocesso**. Disponível em: <<http://jota.info/principio-constitucional-do-nao-retrocesso>> Acesso em: 12 de nov. de 2016.

¹⁴⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2012. p. 08.

¹⁴⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2012. p. 10.

A redução ou retrocesso dos direitos sociais, independente da forma, agrava das condições sociais de vida de grande parte da população, o que significa retroceder em relação à pretendida sociedade prevista na Constituição de 1988. Impulsionar um retrocesso que certamente terá custos históricos, que dimensionado hoje, causa graves danos a sociedade.

Com a alteração que o Projeto de Lei 4.330/04 traz para a terceirização, possibilitando a prestação de serviços para atividade-fim, através dessa perspectiva, é possível que a tomadora dos serviços esteja se esquivando de possuir vínculos empregatícios direto. E com a responsabilidade subsidiária, aumenta ainda mais a possibilidade do trabalhador terceirizado ser colocado em “segundo plano”, pois a empresa contratante diminuiria suas responsabilidades, devido a atividade principal está sendo desenvolvida por terceiros.

A jurisprudência trabalhista também já cristalizou o que se entende por atividade fim e atividade meio, e por essa razão os juízes trabalhistas por meio de sua associação nacional ingressaram em ação que tramita perante do Supremo Tribunal Federal, para que esses conceitos não sejam alterados e não seja permitida a terceirização na atividade fim.¹⁵⁰

O Projeto de Lei possibilita a subcontratação de outra empresa para execução dos serviços. Este fenômeno é chamado de quarteirização, consiste na contratação de empresa especializada para coordenar as atividades desenvolvidas pelas terceirizadas, agindo como uma espécie de intermediadora entre a empresa principal, a tomadora dos serviços, e as empresas terceirizadas.

Porém, a quarteirização torna as condições do trabalhador terceirizado ainda mais precária. A empresa tomadora de serviços, além de contratar a empresa terceirizada, contrata outra empresa interposta para a execução de trabalhos que antes eram realizados por seus próprios empregados. O processo produtivo se torna cada vez mais fracionado, e, conseqüentemente, o lucro da prestação de serviço que seria apenas para a terceirizada, agora será distribuído, indiretamente, entre a empresa tomadora, a terceirizada e a subcontratada. Fator que vem a dificultar ainda mais a comunicação do trabalhador com a empresa tomadora do serviço, o que dificulta melhorias no ambiente de trabalho.

O Projeto de Lei 4330/04 tem benefícios imediatos para muitos empresários, mas tem alto custo para toda a sociedade e prejuízo para os trabalhadores. Dentre as principais pretensões e conseqüências a que o projeto trará, estimulará a concorrência entre trabalhadores, em busca da melhor condição de trabalho. Os salários serão cada vez mais

¹⁵⁰ ABRAMO, Silvana. **Por que dizemos não ao PL 4330.** Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330>> Acesso em: 13 de nov. de 2016.

reduzidos, visto que o objetivo da empresa tomadora do serviço é a redução dos custos. Os acidentes de trabalho aumentaram, pois se na atividade meio, o índice com o trabalhador terceirizado é maior que os trabalhadores diretamente contratados, é conseqüentemente notório que com a atividade-fim esse índice aumentará.

A dificuldade que será de responsabilizar empregadores que desrespeitam os direitos trabalhistas crescerá, porque a relação entre a empresa principal e o funcionário terceirizado fica mais afastado e de difícil comprovação. Em dezembro do último ano, o Tribunal Superior do Trabalho tinha 15.082 processos sobre terceirização na fila para serem julgados, e a perspectiva dos juízes é de que esse número aumente. Isso porque é mais difícil provar a responsabilidade dos empregadores sobre lesões a terceirizados.¹⁵¹

O Estado hoje vive em uma incompatibilidade, diante da precarização do trabalho, implica diretamente no retrocesso social, que a Constituição reprime. Acarreta em um retorno à realidade da fase inicial de consolidação do sistema do capital, que as condições de trabalho não importavam, realidade está que se mostrou historicamente insustentável.

Nessa medida, a prática de terceirizar, precarizando as relações de trabalho, seja em atividade-meio ou atividade-fim, no âmbito público ou privado, revela-se completamente oposta ao projeto de sociedade insculpido na Constituição, contrária à regra do art. 37 e avessa à função democrática que o Estado deve desempenhar.

3.4. Alterações no Projeto de Lei 4.330/04 feitas pela Câmara Dos Deputados.

O Projeto de Lei 4.330/04 de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel, tramitou até o ano passado, 2015, na Câmara dos Deputados. Passando por Comissões, foi aprovado, porém com alterações em seu texto, e encaminhado para o Senado Federal, em abril de 2015, passando a receber a numeração 30/2015.¹⁵² Passo a analisar as principais alterações e complementos.

A terceirização foi conceituada no art. 2º da PL 30/2015, sendo:

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

I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;

¹⁵¹ SINDPD-RJ. **Aprovação do PL 4330 É Retrocesso para os Trabalhadores.** Disponível em: <<http://sindpd.rj.org.br/portal/v2/2015/04/13/aprovacao-do-pl-4330-e-retrocesso-para-os-trabalhadores/>> Acesso em: 12 de nov. 2016.

¹⁵² SENADO FEDERAL. **PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 30, de 2015 - AGENDA BRASIL 2015.** Disponível em : <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

No próprio artigo, é notória que foi integralizada a atividades-meio e atividade-fim como forma lícita para terceirizar, mesmo sem fazer menção expressa, se referida a “qualquer de suas atividades”.

A PL 30/2015 traz um rol de situações em a prestadora de serviços não poderá ser contratada, senão vejamos:

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

[...]

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

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 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.¹⁵³

Relacionado a serviços específicos, no parágrafo 6º do artigo 2º, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados contratada, mesmo que esta exija qualificação especial. Essa modificação tornará mais seletiva a contratação, não beneficiando o trabalhador, em razão de que só os mais especializados serão contratados, excluindo a possibilidade de receber treinamentos e capacitações financiadas pela empresa contratante.

No artigo 4º, é estabelecida a terceirização a qualquer atividade, porém não configurando o vínculo empregatício.

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.

§ 1º Configurados os elementos da relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, a contratante ficará sujeita a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias.¹⁵⁴

A responsabilidade pelo inadimplemento das verbas trabalhistas, no projeto alterado na Câmara dos Deputados passou a ser solidária.

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

¹⁵³ SENADO FEDERAL. **PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 30, de 2015 - AGENDA BRASIL 2015.**

Disponível em : <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

¹⁵⁴ SENADO FEDERAL. **PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 30, de 2015 - AGENDA BRASIL 2015.**

Disponível em : <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

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.¹⁵⁵

A empresa contratante terá de fiscalizar mensalmente o pagamento de salários, horas-extras, 13º salário, férias, entre outros direitos, pela empresa terceirizada, de acordo com o artigo 16.

O artigo 8º refere-se as questões sindicais, o terceirizado que pertencer à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do § 1º do artigo 511 da CLT.

Essas foram algumas alterações, de forma um tanto benéfica, que a Câmara dos Deputados passou para o Senado Federal, a qual será analisada. Porém, o principal embate é a questão da possibilidade de ser terceirizada a atividade-fim da empresa, que o projeto seguiu com esse mesmo intuito, não compactuando assim com o regramento constitucional do não retrocesso.

¹⁵⁵ SENADO FEDERAL. **PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 30, de 2015 - AGENDA BRASIL 2015.** Disponível em : <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O homem e o meio em que ele está inserido buscam constantemente pela evolução. O Direito do Trabalho já passou por várias mudanças, e permanece até os dias de hoje em busca de melhorias. Porém a realidade “vívuda” pela Terceirização, e a busca por “melhorias” não estão pautadas para uma sociedade igualitária e digna.

Hoje, os terceirizados recebem em média 25% a menos que os trabalhadores contratados diretamente e trabalham em média 3 horas a mais por semana que os contratados. Estão inseridos em índices maiores de acidentes de trabalho, e o número de mortes é de 3,4 vezes mais do que os diretamente contratados.¹⁵⁶ Dados relacionados à prática da terceirização em, na maioria dos casos, na atividade-meio.

Há uma necessidade de maior regulamentação da terceirização, pois esse instituto é baseado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Existem projetos sobre a terceirização que estão em tramitação no Congresso Nacional, dentre eles, o Projeto de Lei n. 4.330/04, que visa descaracterizar a relação de emprego e normatizar a terceirização em “atividades-fim”.

Com a aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004, será precarizada ainda mais a relação de trabalho, em completo descompasso com o Princípio Constitucional do Não Retrocesso, visto que a realidade atual é condicionada à atividade-meio, certamente será prejudicada - ainda mais - após aprovação do PL 4330/04.

Compactuar com essa realidade se torna bem mais grave. Já se teve muito avanço, mas não dá para retroceder, deixando de observar os direitos fundamentais sociais. Nesse ponto não é possível transigir. Aprovar formas de terceirização lícita implica em confirmar o retrocesso social evidenciado pela realidade citada, e também ao não esgotando do índice de prejuízos provocados pela intermediação de terceiros na exploração da força de trabalho.

Para que seja distanciada a precarização da terceirização, deve ser criada uma Lei que, essencialmente, de forma expressa e clara, haja previsão de equiparação salarial e de direitos, de forma que o trabalhador terceirizado tenha as mesmas condições de salário, saúde e direitos em geral, comparados aos trabalhadores diretamente contratados pelos tomadores de serviços.

¹⁵⁶ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014. p. 15.

Enquanto não for alcançada uma regulamentação tão necessária, o instituto da Terceirização deve ser regido pela Súmula 331 do TST, que, apesar de abrir brechas para a terceirização, ainda representa a única garantia de segurança legislativa dos trabalhadores. Apesar de considerada restritiva pelo setor patronal, é resultado/consequência de incontáveis casos de prejuízos causados aos trabalhadores e ao Brasil pela terceirização irrestrita.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BARROS, Lydia. **Decisão da 1ª Turma do TRT-PE ratifica a ilicitude da terceirização de atividade-fim da empresa tomadora de serviço**. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2016/04/04/decisao-da-1a-turma-do-trt-pe-ratifica-ilicitude-da-terceirizacao-de-atividade>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

BRASIL. Lei n. 6.019, De 3 De Janeiro De 1974. **Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm> Acesso em: 10 de out. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm> Acesso em: 10 de out. 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fev. de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 29 de set. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330, de 26 de outubro de 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Autor: dep. Sandro Mabel (PL/GO). [em tramitação]. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 07 de out. 2016.

Consolidação das Leis das Leis Trabalhistas (1943). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 10 de out. 2016.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. A inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. Ed. LTr. São Paulo. 2003.

DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista Nacional de Direito do Trabalho. Nº 82. Doutrina. Fevereiro de 2005. Tribunal Superior do Trabalho, Raymundo Antonio Carneiro. **Súmulas do TST comentadas**. 11 ed. São Paulo: Ltr, 2010.

PIMENTEL, Desireé de Araújo. **O Enunciado nº 331, IV, do TST e o regime próprio da Administração Pública**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5187/o-enunciado-n-331-iv-do-tst-e-o-regime-proprio-da-administracao-publica>>. Acesso em: 05 de set. 2016.

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 27 set. 2016.

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à 75 redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 25 de set. 2016.