

Universidade Católica Portuguesa
Faculdade de Direito

O *OUTSOURCING* EM PORTUGAL
E A
TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL - ESPECIFICIDADES

Gisele Balduino

Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho

Trabalho efetuado sob a orientação do
Mestre António Nunes de Carvalho

Dezembro 2012

Universidade Católica Portuguesa
Faculdade de Direito

O *OUTSOURCING* EM PORTUGAL
E A
TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL - ESPECIFICIDADES

Gisele Balduino

Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho

Trabalho efetuado sob a orientação do
Mestre António Nunes de Carvalho

Dezembro 2012

*Aos meus pais,
por serem o alicerce
da minha vida
e contribuírem
com seu amor e dedicação
incansáveis para que,
mais uma vez,
conquistasse os meus sonhos.*

Agradecimentos

Agradeço ao Mestre António Nunes de Carvalho pelas orientações e conselhos dispensados, assim como por sua disponibilidade e dedicação concedida ao longo de todo o processo de elaboração desta dissertação.

A todos os demais professores, com os quais tive a oportunidade de adquirir conhecimentos e aos amigos que fiz em sala de aula.

As secretárias do curso por sua atenção e gentileza que sempre tiveram para comigo.

A toda a minha família e aos meus amigos, obrigado pelo apoio e paciência imprescindíveis à composição deste trabalho.

De forma especial, agradeço as minhas amigas Isabel Esteves e Fábria, que de forma incansável acompanharam e ajudaram nesta longa caminhada.

Por fim, deixo registada minha gratidão a todos aqueles que, embora não tenham sido aqui nominados, contribuíram para a realização e finalização deste estudo. Seguramente de forma direta ou indireta, próximos ou distantes, são várias as pessoas que estiveram presentes ao longo desta caminhada.

A todos, muito obrigada.

Índice

1. Introdução	01
2. Evolução histórica a caminho da Terceirização	04
2.1. Terceirização Mundial	04
2.2. Breves aspectos em Portugal	10
2.3. Terceirização no Brasil	12
3. Definições e conceitos	15
3.1. Etimologia do nome	15
3.2. O que é ?	17
3.3. Conceitos	18
3.4. Para que serve?	24
3.5. Distinção de figuras afins	27
3.5.1. Subcontratação	27
3.5.2. Trabalho Temporário	29
4. Enquadramento legal	31
4.1. Portugal	32
4.2. Brasil	36
4.2.1. Distinção entre “atividade-fim” e “atividade-meio”	40
4.2.1.1. Atividade-fim	41
4.2.1.2. Atividade-meio	41
4.2.2. Exceção: uma legislação ordenadora de conflitos	42
4.2.3. Súmula 331 do TST e possibilidade de terceirizar a atividade-fim	45
4.2.4. Projetos de Lei	51
5. Problemas Jurídicos	54
5.1. Isonomia, salário equitativo ou igualdade retributiva	55
5.2. Precarização do trabalho	60
5.2.1. Efeitos	61
5.2.1.1. Redução dos trabalhadores contratados pela empresa principal	61
5.2.1.2. Fraudes	62
5.2.1.2.1. Marchandage	67
5.2.1.2.2. Responsabilidades decorrentes	69

6. Conclusão	73
Referências Bibliográficas	77
a) Portugal	77
b) Brasil	79
Legislação Brasileira Consultada	82
Jurisprudência Consultada	83
a) Portugal	83
b) Brasil	83
Apêndices: Projetos de Lei	86
Projeto de Lei nº 4.302 de 1998	87
Projeto de Lei nº 4.330 de 2004	94
Projeto de Lei nº 1.621 de 2007	109
Projeto de Lei nº 6.832 de 2010	119

Abreviaturas e Siglas

CF/88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CT – Código do Trabalho

LCT – Regime Jurídico do contrato individual de trabalho – Dec.-Lei nº 49.408, de 24 de novembro de 1969

Seg. – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Introdução*

Com o passar do tempo, o mundo globalizado passou a ser marcado pela alta competitividade, impondo às empresas a necessidade de criar alternativas capazes de amenizar as dificuldades de manutenção dos negócios e sustentar a competitividade existente.

Em meio a este contexto e impulsionado com a velocidade das mudanças, o mundo do trabalho é confrontado com novos métodos de reestruturação produtiva da empresa, a qual impõe a reorganização do mercado laboral.

Com isto há uma tendência crescente em descentralizar as atividades da empresa na busca de um modelo estratégico de gestão que promova a redução de custos e o aumento de lucros.

* *Texto desta dissertação conforme o Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.*

É baseado nestes pilares descentralizantes que surge a terceirização/*outsourcing*, como forma de buscar uma alternativa de produtividade especializada, a qual mantém ou melhora a qualidade do produto final da empresa.

Revoluciona-se assim as relações de trabalho, como bem assevera a autora MARIA REGINA GOMES REDINHA as relações passam a ser tricéfalas¹, modificando com isto o modelo clássico de prestar trabalho e estremecendo com os conceitos laborais a respeito do tema até aqui fixados.

Desta forma, o tema terceirização/*outsourcing* mostra-se tempestuoso dentro do Direito do Trabalho, inspirando nesta área acalorados debates, surgindo no Brasil inúmeros estudos e obras a respeito. Entretanto, constata-se que em Portugal, apesar de ser o *outsourcing* plenamente aplicado no dia-a-dia empresarial, tornando-se parte do quotidiano, não há livros jurídicos específicos a respeito do tema.

É com fundamento neste dilema, que o presente estudo tem como objetivo apresentar o fenómeno da terceirização/*outsourcing*, no qual se tenta, de uma forma perseverante e até por vezes ousada, demonstrar as diferenças e semelhanças existentes entre Brasil e Portugal.

Entretanto, dada a dimensão do tema e sua diversificação, aponta-se neste estudo os pontos mais pertinentes, os quais servem de base para o questionamento e resposta de algumas contendas.

Assim, a estrutura da presente dissertação compreende, *a priori*, os aspetos históricos mundiais relevantes a respeito do tema, sendo este focado também, de forma sintética, no Brasil e Portugal.

Posteriormente, no Capítulo 3, cumpre focar a sua definição e conceito, procurando demonstrar as várias vertentes existentes nos países objeto do presente estudo.

O Capítulo 4 versa sobre o enquadramento legal do tema, alertando-se para o impasse que é gerado por via da omissão legislativa a respeito, nos dois países. É por via deste impasse que neste capítulo tenta-se elucidar a questão da possibilidade de terceirizar a atividade principal da empresa (*core business*), evidenciando o que há a respeito tanto na área da doutrina, quanto na área jurisprudencial.

Por fim, no Capítulo 5 são abordados alguns problemas jurídicos decorrentes do fenómeno da terceirização/*outsourcing*, pormenorizando-se dois aspetos

¹ REDINHA, Maria Regina Gomes. *A Relação Laboral Fragmentada – estudo sobre o trabalho temporário*, 1995, p. 62

importantes: a isonomia salarial e a precarização do trabalho, a qual se subdivide na fraude à lei e sua responsabilização decorrente. É por intermédio destes dois aspetos que se questiona a possibilidade da aplicação da fórmula isonómica a este fenómeno e a capacidade de imputar como prática fraudatória uma atividade não regulamentada por lei.

Por todo o exposto, a presente dissertação procurará comparar algumas especificidades a respeito do tema nos dois países, pormenorizando os procedimentos e estratégias adotadas, a fim de que se possa contribuir com o pensamento jurídico sobre este assunto.

2

Evolução histórica a caminho da Terceirização/*Outsourcing*

2.1. Terceirização Mundial

A terceirização/*outsourcing* teve o seu marco inicial através da indústria bélica nos Estados Unidos na época da Segunda Guerra Mundial, onde havia uma grande concentração de atividade produtiva para o produto final, sendo necessário descentralizar as atividades de suporte que passaram a ser direcionadas para empresas terceiras.

Contudo, há que referir que esta forma diferenciada de prestar serviços por meio de terceiros, não iniciou propriamente com a indústria bélica e, conforme aponta MICHEL OLIVIER GIRAUDEAU², apesar deste comportamento laboral já existir, sua conceituação não era possível antes deste marco inicial.

O autor ZÉU PALMEIRA SOBRINHO alude de forma exemplificativa sobre a existência desse modo laboral anterior a Segunda Guerra, dizendo que: “na França, na época do Rei Luís XVI, havia um grupo francês, denominado “Fermier”, que era de natureza privada e funcionava como uma instituição responsável pela cobrança de impostos. Em 1793, os coletores de imposto que atuavam como “terceirizados”, entre os quais Lavoisier, foram acusados de fraude e, em seguida, guilhotinados em praça pública.”³

Todavia, e devido ao fato de que as contratações acessórias, ou de suporte produtivo, cresceram em escala expressiva na Segunda Guerra Mundial é que se aponta como marco inicial este contexto. Vindo esse comportamento industrial a ter grandes evidências e reflexos na sociedade e na economia⁴.

Após a Segunda Guerra Mundial, o objetivo primordial das grandes potências era extinguir a pobreza. Para isto o Estado promove o bem comum e administra as principais mudanças sociais.

Desta forma o bem-estar social passa pela decisão de que o grande aparato da guerra deveria voltar-se para a satisfação social e o trabalhador, autor da construção deste aparato, deveria ser reparado. Com isto, nasce o Estado do Bem-Estar Social⁵.

E é neste período de transição, entre o Estado Liberal e o Estado do Bem-Estar Social, que o sistema de organização do trabalho, ganha relevância e aperfeiçoamento, porém mantém-se fiel a delineação do sistema *taylorista*, conservando seus padrões e traços típicos⁶. Este sistema caracterizava-se como método de organização de trabalho criado por *Taylor*, cujo objetivo era a obtenção máxima de produtividade laboral mediante a segmentação do processo de trabalho e da sua

² GIRAUDEAU, Michel Oliver. *Terceirização e Responsabilidade do Tomador dos Serviços*, 2010, p. 21.

³ SOBRINHO, Zéu Palmeira. *Terceirização e Reestruturação Produtiva*, 2008, p. 41.

⁴ CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no direito do trabalho*, 2000, p. 75.

⁵ SILVA, Antônio Álvares da. *Globalização, terceirização e a nova visão do tema pelo Supremo Tribunal Federal*, 2011, p. 32.

⁶ REDINHA, Maria Regina Gomes. *op.cit.*, p. 36.

consequente organização e execução, conforme rígidos padrões de tempo e movimento, separando-se o trabalho intelectual, do trabalho manual e repetitivo⁷.

Melhor exemplificando, a autora MARIA REGINA GOMES REDINHA aponta na sua obra, as principais características deste sistema, ou seja, “*mecanização e parcelarização das tarefas, produção seriada e em cadeia.*”⁸

Nestes moldes, assiste-se nesta época, o incremento da economia juntamente com o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

Os anos que se seguiram trouxeram grandes mudanças das condições sociais e económicas, geradas por intermédio do mercado do petróleo.

Os fins ambiciosos do Estado do Bem-Estar Social são promovidos através de uma gigantesca mobilização de bens e serviços⁹. E, conforme assinala o autor HELDER SANTOS AMORIM: “*este modelo estatal intervencionista vigorou com imenso sucesso em sua meta de promover o desenvolvimento económico, aliado ao modelo fordista de organização produtiva que, diante da natural resistência por parte dos trabalhadores, necessitava de um rígido controle do trabalho em sua gestão.*”¹⁰

A grande característica do *fordismo* é a produção em massa, a fim de atender um consumo em massa, por via da mecanização dessa produção. Este modelo nasceu através da indústria automobilística. Inaugurada por *Henry Ford*, o qual mesclava métodos de linha de montagem contínua por meio da concentração dos operários nos sucessivos e constantes segmentos da atividade fabril, gerando uma rotina fragmentada, contínua e cronometrada pelo ritmo da máquina¹¹.

Assim, o fordismo transformou-se no padrão ocidental de organização e o Estado intervencionista era a peça que faltava para o estabelecimento do mesmo¹².

Nos dizeres de VIANA, citado por HELDER SANTOS AMORIM¹³ na sua obra: “*o Estado dos tempos de Ford respondia aos seus anseios, pois se de um lado dava infraestrutura, com obras de todo tipo, de outro garantia o consumo, com políticas de bem-estar, tudo segundo as lições de John Maynard Keynes.*”¹⁴

⁷AMORIM, Helder Santos. *A terceirização no serviço público: à luz da nova hermenêutica constitucional*, 2009, p. 25.

⁸REDINHA, Maria Regina Gomes. *ibid*, p. 36.

⁹SILVA, António Álvares da. *ibid*, p. 32.

¹⁰AMORIM, Helder Santos. , *op.cit.*, p. 27.

¹¹AMORIM, Helder Santos. *ibid*.

¹²AMORIM, Helder Santos. *op.cit.*, p. 26.

¹³AMORIM, Helder Santos. *ibid*.

¹⁴VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no limiar do século XXI*, 1999, p. 885.

Passa-se a ter grandes unidades industriais, aliadas aos modelos aperfeiçoados *fordista* e *taylorista*, contribuindo para a universalização da tutela laboral a qual faz surgir o molde de trabalho subordinado ou relação de trabalho típica¹⁵.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO descreve esta relação laboral como sendo, “...um vínculo por tempo indeterminado, em que a actividade laboral é desenvolvida a tempo inteiro e quase sempre em regime de exclusividade e em que se regista uma forte inserção do trabalhador na organização empresarial. Por outro lado, como este tipo de unidades produtivas apresenta, por regra, uma estrutura muito verticalizada e com uma rígida repartição de tarefas e de competências, a relação laboral típica é também tendencialmente um vínculo rígido e hierarquizado.

*É pois para este tipo de relação de trabalho que as normas laborais são essencialmente concebidas.”*¹⁶

Na companhia de toda esta prosperidade do mercado fabril, o Estado cresce na mesma proporção que seus gastos. Na contramão deste fato há a crise mundial proveniente do racionamento do petróleo, na qual os preços praticados chegam a quadruplicar, obrigando o Estado a recuar nos seus fins¹⁷.

Há por isto, a necessidade de reinventar o modelo capitalista de Estado, levando o modelo de Estado do Bem-Estar Social a entrar em crise. Deste modo, surgem os pensamentos neoliberais e não intervencionistas.

Neste sentido, aborda ROBORTELLA:

*“O neoliberalismo, opondo-se ao paternalismo estatal, rompe com as bases tradicionais do direito do trabalho, por que preconiza o afastamento cada vez maior do Estado como gerador do desenvolvimento económico e social.”*¹⁸

Como não poderia deixar de ser, os fatos descritos, associados à crise do Estado do Bem-Estar Social, deram espaço para imaginar novas formas de organizar e gerir o trabalho, reorganizando a produção fabril e incentivando novas relações entre empresas. Rompendo-se com isto, o padrão de produção *fordista*.

¹⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho*, 2009, p. 62 e 63.

¹⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op.cit.*, p. 64.

¹⁷ SILVA, António Álvares da. *op.cit.*, p. 33.

¹⁸ ROBORTELLA, Luís Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho, flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa*, 1994, p. 67.

Surge assim, pensamentos mais flexibilizadores para a produção, instaurando-se um novo modo de produzir denominado “toyotismo” (que se atribui a fábrica japonesa de automóveis). Esse modelo caracteriza-se pelo abandono da ideia da produção em massa, voltando-se à equivalência entre a produção e a demanda. Advindo com isto, uma produção mais enxuta, onde se tem menores desperdícios, maior flexibilidade organizacional do labor, uma vez que há a subcontratação com diferentes fornecedores, os quais oferecem vários e específicos itens para a elaboração total do “produto fim”.

Em síntese, dispõe GABRIELA NEVES DELGADO:

“A produção enxuta torna-se rentável na medida em que as empresas passam a não estocar mercadorias – produzidas com alto grau de especialização, porém em pequena escala – atendendo, tão somente, às demandas de públicos específicos. Ou melhor, a demanda do mercado é que define o que será fabricado pelas empresas.”¹⁹

As empresas, como já vimos, passam por transformações, aliadas a crescente concorrência tanto no mercado interno, quanto no mercado internacional, fazendo com que não produzam mais em grande escala, mas sim em pequenas quantidades com o fim de atender o mercado em dado momento e de forma especializada.

Desta forma, as empresas terceiras especializam-se nos seus ramos de atividades, produzindo produtos ou serviços com maior qualidade.

Portanto, a empresa com modelo verticalizado (era do *fordismo*), a qual compreendia todas as etapas de produção, passa a ter um modelo mais horizontal. Onde há a exteriorização e a conseqüente descentralização de parte da produção (produto meio) para outras empresas autónomas (empresas terceiras), as quais adquirem a característica de parceria entre as mesmas.

Sobre o tema, menciona SEBASTIÃO NÓBREGA PIZARRO:

“A necessidade permanente das empresas desenvolverem estratégias competitivas, como forma de potenciar a sua posição no mercado, veio a ditar o reforço da cooperação entre as organizações e a consolidação de parcerias.

¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*, 2003, p. 94.

Assim, a ligação entre a empresa e o fornecedor de serviços vai-se transformando, passando de uma simples relação comercial para uma parceria, onde a transparência, a comunicação a confiança e a reciprocidade são valores essenciais. A interação entre as empresas assume um relevo jamais existente. Elas tornam-se interdependentes, porque os seus objetivos acabam por ser comuns: a satisfação, as expectativas dos clientes e a repartição dos benefícios entre si.”²⁰

Todas estas transformações, acrescidas do avanço tecnológico, passam pelo abandono da rigidez contratual, indo a procura de uma forma com maior flexibilidade, a fim de que possam adaptar-se às exigências do mercado globalizado.

Na tutela desta nova perspectiva de adotar o direito do trabalho flexibilizado, cita-se o autor BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER:

“Ao mesmo tempo que de flexibilização, fala-se, ao mesmo tempo, de “desregulamentação”, ou seja, da progressiva supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação. Verifica-se um significativo recuo da força imperativa das leis do trabalho, admitindo-se que as convenções coletivas as adaptem com vista às especialidades dos sectores ou empresas.

Em suma, a legislação do trabalho está mais aberta à economia e às necessidades de adaptação conjuntural.”²¹

Conclui-se diante das circunstâncias, que o Direito teve que se adaptar para acompanhar a realidade de mercado global, impulsionado por uma crise mundial. Afinal, vivemos em uma era exigente, onde tudo acontece no clicar de uma tecla.

E, por se tratar de uma realidade inevitável devido ao comportamento empresarial produtivo e as consequentes contratações de atividades terceiras, descentralizando o mercado, é que se faz necessário o conhecimento dos aspetos jurídicos envolvidos.

Por último cabe destacar a seguir, em breve síntese, uma análise desta evolução histórica em Portugal e no Brasil.

²⁰ PIZARRO, Sebastião Nóbrega. *O Contrato de Outsourcing*, 2010, p. 11.

²¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*, 2011, p. 66 e 67.

2.2. Breves aspetos em Portugal ²²

Frisa-se, inicialmente, que o Direito do Trabalho em Portugal, país que teve uma industrialização tardia²³, foi assinalado pelo surgimento da legislação de proteção ao trabalho somente no final do século XIX, sendo os contratos de prestação de serviços subordinados regulados, até então, como contratos civis. Só em 1937 é que surge a primeira lei do contrato de trabalho dirigida para a proteção ao trabalhador²⁴, sofrendo esta modificações em 1966 e em 1969, quando editada a LCT.

Contudo, esta época é tomada por uma forma rígida e inflexível em detrimento da constitucionalização de grande parte de disciplinas relativas as relações laborais²⁵, resultando em uma normatização baseada no modelo tradicional de relação de trabalho típica, ou seja, fundamentado no contrato de trabalho por prazo indeterminado²⁶.

Posteriormente e com o sentido de um Estado menos centralizado e mais aberto à proposição de novas ideias, o Estado passou a ouvir e a avaliar as proposições dos principais setores da área do trabalho, ou seja, os sindicatos dos trabalhadores e a área patronal envolvida.

Como afirma o autor ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO²⁷, este período menos interventivo do Estado, inicia-se no final dos anos 80 e assinala uma nova era no que se refere aos instrumentos normativos relativos ao mercado de trabalho.

Com isto passou a se realizar uma troca de pontos de vista e de experiências nos mais diversos ramos do trabalho, fazendo com que a intervenção do Estado seja dividida com estes setores, quer no seu modo de atuação, quer na responsabilidade advinda de tal medida.

Desta forma, a administração do Estado passou a ser negociada adquirindo um carácter flexível, sendo o produto destas negociações convertidos em acordos e protocolos, o que veio a ser designado como “Pacto Social”²⁸.

²² A autora não tem a pretensão de realizar um trabalho histórico. E, dentro do tema desta dissertação, dada a dificuldade em reunir material bibliográfico atual que aborde com especificidade este assunto, apresenta neste caso, breve relato sintetizado, apontando elementos que colidem com o propósito, acompanhado de alguns apontamentos pessoais.

²³ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 43

²⁴ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 46

²⁵ CARVALHO, António Nunes de. *Seminário “Flexibilidade e relações de trabalho”*, 1998, p. 73.

²⁶ CARVALHO, António Nunes de. *op.cit.*, p. 74.

²⁷ CARVALHO, António Nunes de. *op.cit.*, p. 79.

Pode-se dizer que esta forma de flexibilizar o Direito do Trabalho, nasceu em Portugal com a propositura do Conselho de Concertação Social, o qual tem como escopo a participação tripartida dos intervenientes já citados.

Contudo, como início de qualquer ideia inovadora, onde procura quebrar velhos costumes e conceitos, a participação no funcionamento da estrutura da concertação não foi tão abrangente quanto se imaginava, ficando em ponto branco por alguns anos²⁹.

Isto deve-se à crise no direito do trabalho português, a qual abre espaço a flexibilização que está intimamente ligada as formas de prestação de trabalho atípicas e a quebra do paradigma da contratação clássica de trabalho por tempo indeterminado³⁰.

A autora MARIA REGINA GOMES REDINHA assevera que a flexibilidade e a exteriorização da força de trabalho, originam várias formas de emprego, alargando a forma de contratar, por meio de espécies novas, resultante de conjugações, quer pelo reaproveitamento de figuras esquecidas, quer pela junção de esquemas da regulação da gestão financeira da força de trabalho³¹.

Com o passar do tempo, e estando o modelo de concertação baseado na flexibilização e adaptabilidade das condições de uso da força de trabalho³² - o que veio a provocar com isto uma acumulação exorbitante de diplomas legais - fica claro afirmar que, devido a estas circunstâncias, o caos em torno da legislação laboral foi se tornando impraticável e insustentável para a boa prática juslaboral.

Por isto, em 2003, surge o Código do Trabalho como solução para reorganizar o complexo legislativo³³.

O autor ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES resume de forma clara a justificação para a implantação da codificação do trabalho:

*“O CT surge impelido por três ideias-força: a de sistematização e concentração das normas laborais, a de aumento da flexibilidade da organização do trabalho, e a de descongelamento da contratação coletiva.”*³⁴

²⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 68 e 69.

²⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 70 e 71.

³⁰ CARVALHO, António Nunes de. *ibid.*, p. 74.

³¹ REDINHA, *op.cit.*, p. 61.

³² FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 2007, p. 44.

³³ FERNANDES, António Monteiro. *op.cit.*, p. 46.

³⁴ FERNANDES, António Monteiro. *ibid.*

Apesar destas ideias-força, o autor aponta como ponto negativo a inexistência da revisão do modelo do trabalho subordinado, frente as novas ideias de flexibilização de prestação e organização do trabalho, tratando-se ainda estas formas como contratos atípicos³⁵.

Com a revisão do Código do Trabalho de 2009 e após este período, o direito do trabalho português ainda se mantém rígido e garantístico³⁶ nas suas formalidades, com fortes interferências do Estado. O que ainda se traduz esta codificação laboral de 2009 como prolixa e hermética, conforme aduz o autor PEDRO ROMANO MARTINEZ³⁷.

Atualmente, apesar de se falar em um direito flexível, abordando ideias neoliberais³⁸, este ainda não manifesta ideias bem assentes e tão pouco se arrima em um direito bem constituído.

Pode-se dizer que o contrato de trabalho, nestes últimos dois séculos de existência, não obteve muitas alterações na sua essência, e as poucas alterações que obteve foi por intermédio da forma flexibilizadora da negociação coletiva³⁹.

De onde se conclui que em Portugal este universo da prática do *outsourcing*, ou *externalização*, como alguns o chamam, está ainda baseado em ideias e universos esparsos.

2.3. Terceirização no Brasil

No Brasil, este procedimento difundiu-se nos anos 70 com a reestruturação produtiva, baseada no modelo toyotista, ganhando maior destaque e força nos anos 80 e 90 devido a abertura da economia através da globalização, acirrando a competitividade, com a necessidade de produzir mais e melhor, a fim de colocar os produtos nacionais no mercado mundial.

³⁵ FERNANDES, *op.cit.*, p. 47.

³⁶ RAMALHO, *op.cit.*, p. 93.

³⁷ MATINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 2010, p. 126.

³⁸ MATINEZ, *op.cit.*, p. 129.

³⁹ MATINEZ, *op.cit.*, p. 97.

Como primeira referência a esta nova metodologia de contratação laboral, tem-se notícia que a mesma se difundiu no meio estatal das relações de trabalho⁴⁰.

No setor privado, este processo teve início nas atividades de apoio da indústria (atividade-meio), vindo a se expandir posteriormente⁴¹ para as atividades de produção ou finalísticas (atividade-fim), as quais exigem maior qualificação profissional⁴².

Neste âmbito, o Brasil se vê repleto por este frenesi internacional, onde a competitividade é marcada pela qualidade e preço, tendo a obrigação de uma produção enxuta para tanto. O responsável por isto foi o setor automobilístico, tornando-se o grande propulsor deste novo contexto produtivo⁴³.

Já que este modelo de contratação ainda é um tema novo, cabe ressaltar do ponto de vista legislativo, que no período dos últimos 30 anos, não houve muitas normas a respeito, sendo limitadas a sua produção, as quais não englobavam todo o universo do campo da terceirização.

Porém, mesmo não havendo legislação que amparasse este fenômeno, o setor privado passou a agregar práticas terceirizantes, independente de texto legal⁴⁴.

Como esta prática de contratação se tornou difundida e intensificada no meio produtivo, com ela também originou discussões na área dos tribunais do trabalho, vindo então a jurisprudência trabalhista a pronunciar-se sobre o tema.

E, para poder melhor ordenar e “domesticar” o problema dos inúmeros processos trabalhistas que surgiram, sem escopo de leis compatíveis, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, editou duas Súmulas de jurisprudência uniforme, a de nº 256 de 1986 (hoje revogada) e a de nº 331 de 1993⁴⁵, as quais merecerão melhor análise posteriormente.

Com o passar do tempo, observa-se que este fenômeno originado como forma de mitigar a crise produtiva se tornou prática corrente, fazendo parte do cotidiano fático de qualquer empresa.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 2012. p. 438.

⁴¹ A partir da segunda metade da década de 1990.

⁴² AMORIM, Helder Santos. *op.cit.*, p. 37.

⁴³ GIRAUDEAU, Michel Oliver. *Terceirização e Responsabilidade do Tomador dos Serviços*, 2010, p. 24.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *op.cit.*, p. 437.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *ibid.*

E atualmente, é inquestionável a assertiva de que a terceirização realizou e continua a realizar um universo de transformações no mercado de trabalho e no campo contratual, as quais, algumas destas serão analisadas no presente trabalho.

3

“...como um vulcão que vomita lava e fogo, a fábrica passou a jogar para fora tudo o que não diz respeito ao foco de suas atividades” (Márcio Túlio Viana)⁴⁶

Definições e Conceitos

3.1. *Etimologia do nome*

Segundo o Dicionário Houaiss, a palavra “*terceirização*”, que deriva do verbo *terceirizar*, significa:

“Terceirização. s. f. (1991) ato ou efeito de terceirizar. 1. ADM ECON forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade

⁴⁶ VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico*, 2003, p. 779.

*de recursos para a atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração. 2. p.mer. contratação de terceiros, por parte de uma empresa, para a realização de atividades ger. não essenciais, visando á racionalização de custos, à economia de recursos e à desburocratização administrativa. ETIM terceirizar + -ção*⁴⁷

Já o verbo “terceirizar”, para o dicionário brasileiro significa:

*“Terceirizar [De terceiro + izar] V.t.d. Econ. Transferir a terceiros (atividade ou departamento que não faz parte de sua linha principal de atuação).”*⁴⁸

Em Portugal, o dicionário atribui ao verbo “terceirizar” a conotação de ter o vocábulo maior aplicação no Brasil⁴⁹ e por sua vez, o mesmo significa:

*“Terceirizar v.tr. [Brasil] atribuir as funções de um empregado dos quadros de uma empresa a um trabalhador externo.”*⁵⁰

Do exposto e conforme disserta MICHEL OLIVIER GIRAUDEAU⁵¹, a expressão “terceirização” é um neologismo que advém da palavra terceiro.

Por sua vez *terceiro*, além de numeral ordinal, significa um lugar no espaço antecedido por dois outros. Na ótica empresarial, significa uma terceira pessoa que presta serviços a uma determinada empresa, não mantendo com esta qualquer vinculação laboral, a fim de satisfazer o acordo contratual realizado entre as duas empresas. Temos aqui o caso típico de *terceirização/outsourcing*.

Em síntese, o que se tem são três sujeitos e dois contratos. Ou seja, existe um contrato entre a empresa principal e a empresa prestadora de serviços; e existe entre a empresa prestadora de serviços e o trabalhador, outro contrato, que nada mais é do que um contrato de trabalho.

⁴⁷ HOUAISS, António. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, 2001, p. 2700.

⁴⁸ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*, 2003, p. 1946.

⁴⁹ Informação obtida através de contacto telefónico com a Editora Porto em 24-07-2012 às 15:00h.

⁵⁰ VÁRIOS, *Dicionário da Língua Portuguesa 2013 – Acordo Ortográfico*, 2012, p. 1539.

⁵¹ GIRAUDEAU, Michel Oliver. *op.cit.*, p. 19.

3.2. O que é ?

Em primeiro, há que se frisar que o vocábulo “*terceirização*” advém da área empresarial, mais precisamente, tem suas raízes no campo de gestão de empresas.

Todavia, também adquiriu com o tempo feições jurídicas, e nesta ótica, o Dicionário Jurídico da autora MARIA HELENA DINIZ, possui a seguinte definição:

*“Terceirização. Direito empresarial. Direito de contratar terceiro para melhor atingir o objetivo social. A terceirização pode abranger tanto o outsourcing (transferência total de certos setores da empresa a terceiros) como o multisourcing (segmentação de terceirização de um departamento da empresa entre várias empresas), tendo por escopo a redução de custos e a ampliação dos benefícios da especialização. Com a terceirização, a empresa reduz não só o quadro pessoal, a massa salarial e os encargos trabalhistas, como também os custos fixos e operacionais e os preços de consumo; aumenta sua produtividade: e provoca uma mutação na sua estrutura organizacional. A empresa passa a se concentrar em suas atividades essenciais, terceirizando as não essenciais, como as de segurança, transporte, limpeza, alimentação, processamento de dados, serviços médicos etc. Assenta-se na parceria entre empresário e trabalhador especializado, que efetua atividades-meio, agilizando, com isso, sua atividades afins.”*⁵²

Dentro deste mesmo contexto, ou seja, definições do vocábulo abordadas por dicionários jurídicos, nos deparamos com o fato de que é raro os mesmos conterem a definição de “*terceirização*”, dado que esta palavra é relativamente nova.

Assim, seguindo a construção do referido vocábulo e suas derivações, se denota que o vocábulo “*terceiro*” abordado pelos dicionários jurídicos⁵³ não exprime a denominação na área do direito do trabalho e sim na área contratual civilística⁵⁴.

⁵²DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*, 2008, p. 621.

⁵³ Neste sentido, veja-se: FRANCO, João Melo e MARTINS, Herlânder Antunes. *Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos*, 1988, p. 786 e SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*, 2010, p. 1367.

⁵⁴ Tomando-se sempre em conta que o contrato de terceirização entre as empresas é de matéria civil.

Entretanto há que se frisar que nesta área, as definições aqui abordadas não revelam a ideia que a denominação de terceirização pretende passar, pois a empresa prestadora de serviços é parceira da empresa contratante⁵⁵, sendo assim, a empresa prestadora não é “terceiro”.

Já para a ótica do trabalhador, a palavra terceiro possui certa ligação. Pois o trabalhador vinculado a empresa prestadora de serviços, não é parte do contrato celebrado entre esta empresa e a empresa contratante e sim terceiro, na relação entre a empresa contratante e o labor deste empregado para satisfazer as necessidades contratadas. Contudo, mantém o trabalhador, vinculação direta com a empresa prestadora de serviços.

Desta forma, e conforme bem assinala JOSÉ MARTINS CATHARINO, a base da terceirização passa pela prestação de serviços através de alguém que realize para si o trabalho sem ser seu empregado⁵⁶, sendo este o sentido de terceiro aqui referido.

3.3. Conceitos

A terceirização possui como objetivo principal, a flexibilização do processo produtivo com a exteriorização das atividades ou serviços, ou seja, é a contratação de outra empresa especializada, com a finalidade de satisfazer as necessidades da empresa contratante. Trata-se aqui, de uma forma de reorganizar o processo produtivo da empresa, fugindo dos padrões clássicos.

Neste sentido define MARLY A. CARNONE, citada na obra de ARNALDO SUSSEKIND⁵⁷, onde aponta que terceirização é: “o fenômeno da transferência da produção de bens ou serviços para outra empresa ou pessoa que não aquela que, primitivamente, os produzia.”

Em linhas simples temos o seguinte panorama: em vez de se contratar empregados diretamente para o desempenho de determinado trabalho dentro da empresa, esta contrata outra empresa especializada que fornece este serviço.

⁵⁵ Neste sentido, veja-se nesta dissertação nota de nº 19, do autor Sebastião Nóbrega Pizarro.

⁵⁶ CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e sequela: privatização, flexibilização, terceirização*, 1997, p. 72.

⁵⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo... (et al.), *Instituições de Direito do Trabalho*, 2005, p. 214.

Neste ponto temos entre as empresas, contratante e contratada, além de uma relação contratual de origem civilística, uma relação de parceria entre estas, como bem aponta o autor HAROLDO MALHEIROS DUCLERC VERÇOSA, citado na obra de ARNALDO SUSSEKIND⁵⁸.

Em matéria conceitual, conforme bem assinala o autor RONALDO LIMA DOS SANTOS, não há um conceito unânime⁵⁹, contendo o mesmo diversas interpretações, dependendo do modo do processo produtivo de cada país, assim como de sua regulamentação legal⁶⁰.

Isto também se faz notar na conceituação do tema entre Brasil e Portugal, de acordo com o objetivo produtivo das empresas, em cada país.

Ainda sobre o mesmo foco, convém frisar que, enquanto no Brasil o vocábulo mais usado é *terceirização*, em Portugal se faz uso dos vocábulos: *externalização*, *outsourcing*, *exteriorização* ou *descentralização produtiva*.

Desta feita e conforme o que foi abordado, o uso da palavra *terceirização* foi fundamentado sobre a base de um terceiro a realizar externamente a atividade que seria realizada pela empresa. E hoje, esta é uma realidade nas relações empresariais e de trabalho, o que forçou a flexibilização das normas.

Porém, tanto para Portugal quanto para o Brasil, não existe legislação que conceitue a *terceirização* ou *outsourcing*, encontrando-se esta tarefa a cargo da doutrina.

Por sua vez, a doutrina brasileira conceitua *terceirização* da seguinte forma⁶¹:

- “*Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenómeno pelo qual se dissocia a relação económica de trabalho da relação justralhista que seria correspondente. Por tal fenómeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhista, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.*” (DELGADO)⁶²

⁵⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo... (et al.), *op.cit.*, p. 215.

⁵⁹ OLIVEIRA, Susana Sampaio. *Outsourcing no Setor Bancário*, 2002, p. 17.

⁶⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos, *Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho*, 2012, p. 954.

⁶¹ Procura-se aqui apenas citar alguns conceitos que a autora considera mais pertinente, dentro dos inúmeros encontrados em infindáveis obras a respeito do tema.

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. *op.cit.*, p. 435.

- “(...) *terceirização é meio da empresa obter trabalho de quem não é seu empregado, mas do fornecedor com quem contrata.*” (CATHARINO)⁶³

- “(...) *é uma expressão que mais qualifica um “movimento de exclusão” das atividades ou parcelas de atividades produtivas do contexto empresarial originário, expressando um estado de transição do modelo fordista (includente de atribuições) para o modelo flexível (excludente de etapas do processo) de organização produtiva.*” (AMORIM)⁶⁴

- “*Terceirização é a transferência de segmento ou segmentos do processo de produção da empresa para outras de menor envergadura, porém de maior especialização na atividade transferida.*” (PINTO e PAMPLONA FILHO)⁶⁵

- “(...) *fenómeno que consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa tomadora à sua atividade principal. Assim, a empresa tomadora se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio.*” (BARROS)⁶⁶

- “*A terceirização é a forma de organização da produção que possibilita a uma empresa, chamada de contratante, transferir a outra, chamada contratada, a obrigação pela produção de bens, pela realização de serviços e pelos riscos decorrentes de tais atividades. Na maioria dos casos, a utilização da terceirização é justificada com base na especialização dos serviços, na diminuição de custos e na descentralização da produção.*” (SOBRINHO)⁶⁷

⁶³CATHARINO, José Martins. *ibid.*, p. 72.

⁶⁴AMORIM, Helder Santos. *op.cit.*, p. 46.

⁶⁵PINTO, José Augusto Rodrigues e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de Conceitos Trabalhistas*, 2000, p. 411.

⁶⁶BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*, 2009, p. 452.

⁶⁷SOBRINHO, Zéu Palmeira. *op.cit.*, p. 44.

▪ “(...) é a entrega a outra empresa de atividade na qual esta é especializada, realizando esta última inteiramente a atividade de forma autónoma, com sua própria tecnologia (know-how) e equipamento.” (CARELLI)⁶⁸

Em Portugal, além de encontrar poucos autores portugueses que falam sobre o tema, como bem assevera o autor *Júlio Gomes* (2010)⁶⁹, nos deparamos com a dificuldade de encontrar conceituação nata.

Aliado a esta questão, também é pertinente observar que o vocábulo “*outsourcing*”, palavra inglesa inserida no quotidiano da língua portuguesa, não consta em dicionários portugueses.

O autor ANTÓNIO SANTOS⁷⁰ faz referência que a respetiva conceituação, envolve diretamente a tradução do vocábulo. E aponta alguns termos mais vulgarizados, tais como: o «mandar fazer», o «recurso a fonte externa», a «externalização» e até mesmo a «subcontratação»⁷¹.

Dentro destas aceções, o Dicionário da Língua Portuguesa aponta o seguinte significado para vocábulo externalização:

*“Externalização n.t. 1. ato ou efeito de externalizar 2. ECONOMIA atribuir (função, serviço) a uma entidade externa ou privada”*⁷²

Sob a mesma ótica a autora MARIA REGINA GOMES REDINHA, usa o termo exteriorização, o qual, assim o conceitua:

*“(...) consiste, de modo genérico, na transferência para o exterior da empresa de certos segmentos da produção ou de certas atividades anexas à principal. (...)”*⁷³

De forma praticamente idêntica, conceitua a autora CATARINA NUNES DE OLIVEIRA CARVALHO, ao abordar a expressão «exteriorização do emprego»:

⁶⁸CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas Atípicas de Trabalho*, 2010, p. 46.

⁶⁹GOMES, Júlio Manuel Vieira. *A fronteira entre o contrato de utilização de trabalho temporário e os (outros) contratos de prestação de serviços*, 2010, p. 85.

⁷⁰SANTOS, António. *Outsourcing e Flexibilidade – uma ferramenta de gestão para o século XXI*, 1998, p. 22.

⁷¹Termo o qual esta autora não concorda, não sendo defendido para tanto como sinónimo. Veja-se este tema abordado em tópico posterior.

⁷²VÁRIOS, *op.cit.*, p. 698.

⁷³REDINHA, Maria Regina Gomes. *op.cit.*, p. 48.

“(...) resultado da transferência para o exterior da empresa de certos segmentos do processo produtivo ou de certas atividades acessórias ou complementares da principal que antes tinham lugar no interior da mesma.”⁷⁴

Antes de referenciar alguns conceitos ditados por autores portugueses, cabe entretanto, apontar que, o autor SEBASTIÃO NÓBREGA PIZARRO⁷⁵, ao tentar traduzir o termo “*outsourcing*” para outras línguas e fazer a respetiva ligação dos vocábulos encontrados com o termo aqui referido, faz alusão distinta, quando aborda o termo usado no Brasil, ou seja, “*terceirização*.”

Para o autor, a *terceirização* tem a ver com a utilização de recursos não especializados. Porém, e conforme a ampla pesquisa realizada na doutrina brasileira, apontam os diversos autores que a *terceirização* trata especificamente de “trabalho especializado”. Veja-se, neste sentido, os conceitos já relatados por RODRIGO DE LACERDA CARELLI, ZÉU PALMEIRA SOBRINHO e JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO E RODOLFO PAMPLONA FILHO.

Feito isto, cabe agora conceituar *outsourcing* dentro da literatura portuguesa. Todavia, os conceitos a seguir nomeados são pertencentes à literatura na área de gestão, economia e informática, devido ao fato de encontrar dentro da literatura de direito do trabalho de Portugal, poucas referências ao assunto.

Desta forma, passo a citar os conceitos de *outsourcing* de autores portugueses dentro da área de gestão, economia e informática:

- *“(...) processo através do qual uma organização (contratante), em linha com a sua estratégia, contrata outra (subcontratado), na perspetiva de um relacionamento mutuamente benéfico, de médio ou longo prazo, para desempenho de uma ou várias atividades que a primeira não pode ou não lhe convém desempenhar, e na execução das quais a segunda é tida como especialista.” (SANTOS)⁷⁶*

- *“(...) consiste na contratação de uma entidade externa (fornecedor) para fornecer serviços que tradicionalmente são desenvolvidos no seio*

⁷⁴CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira. *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, 2001, p. 105 e 106.

⁷⁵PIZARRO, *op.cit.*, p. 17 e 18.

⁷⁶SANTOS, António. *op.cit.*, p. 23.

da própria organização (cliente).” (VARAJÃO)⁷⁷

▪ *“(…) o termo outsourcing designa a utilização significativa de recursos externos para realizar atividades que, tradicionalmente, seriam executadas por colaboradores e por outros ativos da própria empresa. (...) Por outras palavras, caracteriza-se pela transferência de um serviço efetuado internamente para um fornecedor externo.” (OLIVEIRA)⁷⁸*

A fim de exemplificar e constatar que os conceitos acima descritos, de uma forma análoga, também podem ser inseridos para a área do direito do trabalho, passo a citar o conceito de “*outsourcing*” definido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa:

“ (...)

IV - O outsourcing ou exteriorização consiste, de modo genérico, na transferência para o exterior da empresa de certos segmentos de produção ou de certas actividades anexas à principal, a fim de poderem ser geridas ou produzidas em condições de custos e rentabilidade tanto mais vantajosas quanto permitam uma redução dos encargos fixos ou uma atenuação dos riscos conjunturais.”⁷⁹

Dentro da área jurídica nacional, os conceitos de *outsourcing* encontrados na doutrina, mais especificamente dentro da área de direito bancário e direito do trabalho, são, sucessivamente, os seguintes:

▪ *“O outsourcing designa o fenómeno pelo qual as grandes empresas abdicam de algumas de suas valências, entregando-as a entidades exteriores com as quais contratam, depois, a prestação dos correspondentes serviços.” (CORDEIRO)⁸⁰*

⁷⁷ VARAJÃO, João Eduardo Quintela. *Outsourcing de serviços de sistemas de informática*, 2001, p. 10.

⁷⁸ OLIVEIRA, Susana Sampaio. *op.cit.*, p. 18.

⁷⁹ RL, Ac. 13-09-2006, Isabel Tapadinhas. Disponível em: <http://www.biblioteca.mj.pt/>, sob o nº 4558/2006-4 - Acesso em: 28-07-2012.

⁸⁰ CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito Bancário*, 2010, p. 277.

▪ “O outsourcing consubstancia um importante instrumento de gestão empresarial e a exteriorização do emprego (ou a externalização das atividades) assume-se cada vez mais como uma constante na sociedade hodierna. As empresas optam, com frequência, por contratar terceiras entidades especializadas na prestação de serviços, adjudicando-lhes a prestação de atividades que integram a totalidade ou parte da atividade principal ou acessória da empresa adjudicante.” (DRAY)⁸¹

Pelo exposto, e comparando-se os conceitos de terceirização e *outsourcing* vê-se que as ideias bases do fenómeno são praticamente uníssonas em seus termos, inclusive ao se referir que tratam de serviços especializados. O que os diferencia é quanto a sua aplicação, ou seja, se são inseridos só na atividade acessória da empresa contratante ou podem fazer parte tanto da atividade principal, quanto da acessória.

3.4. Para que serve?

Diante dos conceitos citados no tópico anterior, é de se entender que a terceirização/*outsourcing*, constitui o caminho a seguir para flexibilizar e especializar as empresas. Trata-se de uma ferramenta estratégica de gestão que conduz a redução de custos e o aumento da qualidade por sua especificidade de produção.

É por meio desta prática que se visa aperfeiçoar as técnicas de gestão, onde se agiliza processos e métodos fabris, aumentando a produtividade e deixando a empresa livre para desenvolver melhor o seu produto principal.

Com esta visão, os autores: MARTINS, BRESCIANI, FARIA, citados por ZÉU PAMEIRA SOBRINHO em sua obra⁸², HÉLDER SANTOS AMORIM⁸³, RONALDO LIMA DOS SANTOS⁸⁴ e os autores portugueses: RENATO LOPES DA COSTA⁸⁵, SEBASTIÃO NÓBREGA PIZARRO⁸⁶, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO⁸⁷,

⁸¹ DRAY, Guilherme Machado. *Trabalho Temporário*, 2003, p. 111.

⁸² SOBRINHO, Zéu Palmeira. *ibid*, p. 44.

⁸³ AMORIM, Helder Santos. *op.cit.*, p. 43.

⁸⁴ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *op.cit.*, p. 955.

⁸⁵ COSTA, Renato Lopes da. *Estratégia Organizacional e “outsourcing”*, 2012, p. 41 e 42.

⁸⁶ PIZARRO, Sebastião Nóbrega. *op.cit.*, p. 20 e 29.

⁸⁷ CORDEIRO, António Menezes. *op.cit.*, p. 278.

ANTÓNIO LOPES BATALHA⁸⁸, CATARINA NUNES DE OLIVEIRA CARVALHO⁸⁹, JOÃO EDUARDO QUINTELA VARAJÃO⁹⁰, SUSANA OLIVEIRA⁹¹, ANTÓNIO SANTOS⁹² e MARIA REGINA GOMES REDINHA⁹³; indicam, de um modo geral, os objetivos mais frequentes que a empresa procura ao terceirizar, ou seja:

- * eficiência;
- * racionalização da produção;
- * eliminação de eventuais desperdícios;
- * redução de custos;
- * redução de encargos fixos;
- * atenuação de riscos conjunturais;
- * melhor qualidade de produtos e serviços;
- * melhor competitividade no mercado económico;
- * simplificação da estrutura empresarial;
- * maiores lucros.

Atento a esta realidade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) do Brasil, em decisão proferida pelo Ministro Aloysio Correia da Veiga em março de 2007, ressaltou a importância da implementação destas estratégias empresariais:

*“RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO NA FABRICAÇÃO DE PEÇAS. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A terceirização retrata uma das modalidades do movimento de flexibilização da época moderna, em que há uma alteração na forma de prestação de trabalho. São criadas novas estratégias empresariais com o fim de diminuir o custo do trabalho e aumentar a qualidade do produto. (...)”*⁹⁴

Na companhia da disseminação da externalização da produtividade e seu uso cada vez maior, surge no mercado uma gama de pequenas e médias empresas. Isto ocorre devido ao fracionamento do processo produtivo ocasionado pela

⁸⁸ BATALHA, António Lopes. *A Alienabilidade no Direito Laboral*, 2007, p. 249 e 250.

⁸⁹ CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira. *op.cit.*, p. 109.

⁹⁰ VARAJÃO, João Eduardo Quintela. *op.cit.*, p. 74 a 98.

⁹¹ OLIVEIRA, Susana Sampaio. *op.cit.*, 2002, p. 78.

⁹² SANTOS, António. *op.cit.*, p. 29.

⁹³ REDINHA, Maria Regina Gomes. *ibid*, p. 48.

⁹⁴ TST, Ac. 6ª Turma de 02-03-2007, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Processo nº: RR-57040-93.2000.5.09.0670. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearch.do> - Acesso em: 28-07-2012.

terceirização/*outsourcing*, onde faz surgir um novo conceito de relação de trabalho, as quais passam a ser tricéfalas⁹⁵, modificando assim o modelo clássico de prestar trabalho.

Esta modificação também desencadeia um novo modelo e conceito de empresa⁹⁶, onde em razão da competitividade do mercado, passou a ter maior flexibilidade operacional, focalizando-se no seu objetivo produtivo primordial e externalizando as outras atividades, as quais passam a ser realizadas por empresas terceiras especializadas na produção de um determinado serviço. Desta forma, o processo produtivo da empresa principal deixa de ser concentrado para ser segmentado.

Entretanto, vê-se também neste prisma, que estas empresas têm como principal propósito o resultado final, originário do contrato, pouco interessando quem efetuou o trabalho, ou de que forma.

Neste aspeto, chamam atenção alguns juristas para o surgimento da desconsideração do foco na pessoa e seu labor.

Também com a terceirização/*outsourcing* e a diminuição do quadro de empregados, nota-se que os trabalhadores vinculados às empresas terceirizadas são aqueles que perderam os seus empregos. E muitas vezes estes voltam a prestar serviços na mesma empresa que os despediu, por intermédio de empresas terceirizadas.

Todo este movimento e a busca pelos objetivos advindos da terceirização/*outsourcing*, conduz à fragmentação da relação bilateral de trabalho e em consequência o movimento sindical, tendo em vista o fracionamento da atividade laboral disseminada em várias empresas, o que acarreta a inexistência de um grupo homogêneo da classe trabalhadora, dificultando a união dos mesmos para defenderem seus direitos. Com isto surge a intensificação da exploração do trabalho, a rotatividade no emprego e a precariedade do vínculo.

Contudo, em um mundo perfeito e justo, o verdadeiro processo de terceirização/*outsourcing* não passaria pela diminuição de direitos dos trabalhadores, quando a empresa procura a redução de custos.

Esta redução de custos deveria ser a consequência de técnicas mais especializadas da empresa prestadora, a qual prestaria este serviço com maior qualidade e menor preço. Entretanto, no mundo real, isto por vezes parece uma utopia.

⁹⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes. *op.cit.*, p. 62

⁹⁶ Neste sentido, veja-se: AMORIM, Helder Santos. *op.cit.*, p. 40.

3.5. Distinção de figuras afins

É certo afirmar, como se vem demonstrando, que o novo modelo de organização produtiva é acompanhado por vários modelos de exteriorização, aos quais o empresariado procura para melhor satisfazer as necessidades de mercado e a sua melhor adequação a este.

Com isto, o modelo típico de empresa cede lugar a modelos mais modernos e adequados às necessidades, proliferando vários modelos de gestão empresarial, onde a relação laboral típica perde a sua primazia, passando a ser apenas mais uma vertente dos diversos tipos de relações laborais emergentes.

Contudo, estes novos tipos de relações laborais vêm acompanhados da vinculação de serem marginais, pois fora dos moldes tradicionais e por isto, considerados contratos atípicos.

Seguindo esta linha de raciocínio, o *outsourcing*/terceirização também é tratado pela doutrina como uma forma de contrato atípico, sendo inserido como uma modalidade de prestação de serviços.

Dada a multiplicidade de formas de exteriorização laboral, vejamos sem preocupação exaustiva, a diferenciação de duas formas que me parece, para o presente estudo, de maior relevância.

3.5.1. Subcontratação

A distinção entre subcontratação e o *outsourcing*/terceirização torna-se necessária, dado ao fato de alguns autores as ponderarem iguais ou sinónimos⁹⁷.

Nesta ótica, por mais que sejam conceitos muito próximos, por vezes até parecendo se tratar da mesma figura, entendo porém tratar-se de conceitos e realidades distintas.

Partindo-se da premissa que os conceitos de *outsourcing* e terceirização já foram exaustivamente abordados em tópico anterior, passo a conceituar

⁹⁷ Entre outros, veja-se: SANTOS, Ronaldo Lima dos. *ibid.*, p. 955; SANTOS, António. *op.cit.*, p. 10 e ss; VARAJÃO, João Eduardo Quintela, *op.cit.*, p. 10 e MARTINS, João Nuno Zenha. *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, 2002, p. 215 e ss.

e diferenciar a subcontratação.

O autor português SEBASTIÃO NÓBREGA PIZARRO⁹⁸ aponta em síntese que, a subcontratação é o subcontrato que uma empresa terceirizada faz com outra empresa (subcontratada) para realizar o trabalho, no todo ou em parte, por ela pactuado.

Esta subcontratação tem origem em um contrato base ou principal de terceirização/*outsourcing*, estando a empresa subcontratada dependente deste contrato, ao qual não faz parte.

É como se desta relação contratual principal, que é a raiz, se originasse outro ramo (subcontrato), com uma vinculação diferenciada.

Com propriedade, a União Europeia em sua Decisão do Conselho 82/854/CEE⁹⁹, citada pelo autor SEBASTIÃO NÓBREGA PIZARRO, conceitua subcontratação como:

“a situação que resulta de um contrato celebrado entre uma empresa denominada «contratante principal» e uma empresa chamada «subcontratante», nos termos da qual se convencionou que, na execução de um outro contrato celebrado entre o contratante principal e uma empresa terceira denominada «comprador», o subcontratante deve entregar bens ou prestar serviços que o contratante principal deve incorporar ou utilizar no ou nos fornecimentos globais que foram encomendados pelo comprador, entendendo-se que: a) A nível jurídico – O subcontratante não é signatário do contrato celebrado entre o contratante principal e o comprador b) ...”¹⁰⁰

Em análise das conceituações propostas, subtrai-se algumas distinções.

Por um lado, a subcontratação contém duas relações contratuais, ao contrário do *outsourcing*/terceirização. Ou seja, um contrato principal e um contrato acessório (subcontrato), sendo geralmente utilizado como resposta a picos de produção ou atividade sazonal¹⁰¹. Por isso são na sua generalidade, contratos de curta duração.

De outro lado, no *outsourcing*/terceirização há apenas um contrato, o qual tem duração alargada e tem a finalidade de desempenhar funções ou serviços que

⁹⁸ PIZARRO, Sebastião Nóbrega. *op.cit.*, p. 56.

⁹⁹ Decisão publicada no J.O. n.º L 357 de 18-12-1982.

¹⁰⁰ PIZARRO, Sebastião Nóbrega. *ibid.*

¹⁰¹ OLIVEIRA, Susana Sampaio. *ibid.*, p. 18.

antes eram aglutinados no interior da empresa.

Claro está e de forma sintetizada, as diferenças entre as duas figuras, as quais entendemos serem distintas e autónomas.

3.5.2. Trabalho Temporário

De igual forma o trabalho temporário é um parente próximo do *outsourcing/terceirização*, possuindo conceito e critérios assaz estreitos.

De uma forma sintética e diante do que já foi abordado, cabe diferenciar estas duas figuras.

Resumidamente, apontam RODRIGO LACERDA CARELLI¹⁰² e JÚLIO GOMES¹⁰³ que o trabalho temporário é sempre prestado no âmbito de outra empresa (utilizador), onde o trabalhador prestará o seu serviço, sob as ordens e direção de quem não é o seu empregador.

Na verdade, trata-se da negociação do trabalho alheio e da capacidade de produzir deste.

Esta figura destina-se a atender necessidades transitórias de substituição de pessoas ou acréscimos extraordinários de serviços por um certo prazo, o qual preenche uma necessidade temporária da empresa.

No Brasil, a sua duração máxima é de três meses, com relação a um mesmo empregado e a empresa tomadora de serviços, salvo autorização conferida pelo Ministério do Trabalho, conforme determina o artigo 10¹⁰⁴ da Lei de Trabalho Temporário de nº 6.019/74, de 03 de janeiro de 1974.

Em Portugal, o prazo é diferente e mais alargado, sendo também muito pormenorizado quanto a sua aplicação e durabilidade¹⁰⁵. Desta forma e resumidamente, pode-se dizer que o prazo máximo de duração deste contrato, aplicado genericamente, é de dois anos.

Quanto a possibilidade de prorrogação deste contrato, verifica-se que no Brasil, este pode ser prorrogado uma única vez por igual período, ou seja, três meses,

¹⁰² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *op.cit.*, p. 34.

¹⁰³ GOMES, Júlio Manuel Vieira. *op.cit.*, p. 93.

¹⁰⁴ “Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra” (redação conforme Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974) Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm - Acesso em: 03-08-2012.

¹⁰⁵ Neste sentido, veja-se: Artigo 182º do CT/2009.

desde que verificadas certas condições¹⁰⁶. Em Portugal, refere o n° 2 do artigo 182° do CT/2009, que as prorrogações não têm limites quando relacionadas ao trabalho temporário a termo certo, desde que tenha continuidade os motivos justificativos para a manutenção deste.

Além de outros direitos assegurados ao contrato de trabalho temporário, o qual procura-se apenas destacar alguns pontos em que se observa mudanças bastante distintas entre os dois países, destacam-se por fim e resumidamente, as consequências da violação dos prazos estabelecidos para a manutenção deste contrato.

Desta feita, no Brasil a violação do prazo do contrato, caracterizando a continuação da prestação do serviço, acarreta a formação do vínculo do trabalho diretamente com a empresa contratante (tomadora dos serviços). De forma análoga ocorre em Portugal, sendo esta hipótese vinculada ao artigo 175° do CT/2009, que determina as formas de admissibilidade deste contrato. Assim sendo, violadas estas hipóteses admissíveis para a realização do contrato, este é considerado nulo, conforme estabelece o n° 2 do artigo 180° do CT/2009. E, verificando-se esta nulidade, o contrato de trabalho é vertido em contrato de trabalho sem termo, podendo esta vinculação ser dirigida a empresa de trabalho temporário (n° 2 do artigo 180° do CT/2009) ou a empresa utilizadora (n° 3 do artigo 180° do CT/2009), conforme o caso.

Por fim e conforme esta análise, verifica-se que há uma perfeita distinção, embora ténue, do trabalho temporário e do *outsourcing*/terceirização, que se cinge no objeto do contrato. Onde no *outsourcing*/terceirização o objeto do contrato é o produto e no trabalho temporário o objeto do contrato é a prestação laboral¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Neste sentido, veja-se: SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho*, 2012, p. 1013.

¹⁰⁷ GOMES, Júlio Manuel Vieira. *op.cit.*, p. 95.

4

“É preciso que a norma tenha a qualidade que, na Física, possuem os corpos líquidos: adquirir as formas do frasco (direito interno) que as recebe, sem perder sua natureza e suas características, isto é, sem que se altere o seu conteúdo.” (Mozart Victor Russomano)¹⁰⁸

Enquadramento legal

Diante da disseminação do fenómeno da terceirização/*outsourcing*, o qual causou forte impacto sobre o sistema protetor legal do trabalhador, formatado para o contrato bilateral de trabalho. O novo conceito de empresa, diferente dos parâmetros conceituais da legislação laboral, vê-se com suas bases instáveis, diante da inadequação dos instrumentos normativos para disciplinar a nova realidade.

¹⁰⁸RUSSOMANO, Mozart Victor, *O Direito do Trabalho no Século XX*, 1998, p. 85.

Sob o mesmo enfoque, a terceirização/*outsourcing* também abre espaço para um novo conceito de trabalhador, o qual passa a prestar seu labor para uma empresa que não é o seu empregador, tornando-se complexa a adequação da mentalidade formal e legal sobre a realidade que se impõe.

Isto acontece também devido ao fato do laço laborioso, dentro deste sistema, ser ao mesmo tempo frágil e dinâmico, pois o trabalhador que hoje presta serviços a uma determinada empresa, amanhã estará em outra e assim sucessivamente.

Destarte, é possível observar que a realidade do novo contexto de empresa e trabalhador produzem certa tendência entre juristas em considerar a legislação laboral atual desfasada em relação a este fenómeno. Este pensamento advém do fato da legislação laboral ser concebida em um período em que o modelo fordista de estruturação produtiva predominava, razão pela qual, não haver por parte do legislador um olhar para o futuro e um pensar mais aberto a mudanças.

Com base nestas premissas passamos a analisar, em síntese, o que dispõe as bases normativas de Portugal e do Brasil a respeito deste tema.

4.1. Portugal

Em Portugal, não existe, até ao presente momento, legislação específica que discipline o *outsourcing*, seguindo os contratos entre a empresa principal e a empresa acessória (terceirizada), normas contidas em Direito Civil e outras normas de direito conexas. Quanto aos contratos de trabalho entre o trabalhador e a empresa acessória que prestará o serviço, estes seguem as normas gerais de direito laboral, assim como as normas específicas de contratação laboral, conforme a especificidade de cada caso.

De forma habitual observa-se que estes contratos de trabalho concretizam-se, em sua maioria, em contratos de curta duração.

Nota-se desta forma, que apesar de não existir na legislação portuguesa vigente, norma específica a respeito do *outsourcing*, este é aplicado usando a legislação subsistente, sendo o mesmo distinguido apenas em matéria conceitual, ocorrendo por vezes o desvirtuamento do seu verdadeiro sentido.

É o que se examina no Acórdão recente do Supremo Tribunal de Justiça de 20-06-2012¹⁰⁹, onde a recorrente, em sua defesa, desvirtua o conceito de *outsourcing*.

De uma maneira geral, a prática consumada do *outsourcing* é aceite pelos tribunais portugueses, os quais o tratam como uma nova forma de gestão. Classificando-o como uma tendência moderna e flexibilizadora da descentralização produtiva das empresas, as quais visam trabalhos mais especializados com menores custos¹¹⁰.

Conforme a análise de inúmeros acórdãos, observa-se ainda que os mesmos tratam, tendencialmente, da descentralização (*outsourcing*) de atividades acessórias das empresas, tais como: segurança, informática, contabilidade, manutenção de máquinas, etc.

Nota-se também que todos estes acórdãos sobre *outsourcing*¹¹¹ fazem referência no bojo da sua base decisória, às relações de contrato de trabalho, quer no âmbito do contrato de trabalho temporário, quer no contrato de trabalho de curta duração, quer no contrato a termo, ou até mesmo na cedência ocasional de trabalhadores. Não considerando os mesmos e nem sendo base de análise, a “possível” licitude ou ilicitude do contrato de *outsourcing* realizado.

Neste contexto, permanece a dúvida e a arguição de qual seria a decisão dos tribunais ao se depararem com um caso de *outsourcing*, no qual se descentraliza a atividade principal da empresa, ou seja, seu “*core business*”.

Sabe-se que a base instrutória das decisões em estudo é obtida através de conceitos e não por meio legislativo. Por isso, a ideia de que as atividades empresariais delegadas a terceiros devam ser, tendencialmente, atividades acessórias, provém da propensão obtida de exemplos práticos e quotidianos, assim como do comportamento de mercado e, em última análise, da base conceitual exposta por poucos autores.

Neste teor, é o que nos mostra o Acórdão de 14-05-2009 do Supremo Tribunal de Justiça:

“ (...)

¹⁰⁹ STJ, Ac. 20-06-2012, Pinto Hespanhol. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 268/10.4TTFIG.C1.S1 – Acesso em: 01-10-2012.

¹¹⁰ Neste sentido, veja-se também os Acórdãos do STJ, Ac. 24-02-2010, Pinto Hespanhol. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 78/1998.S1 e STJ, Ac. 30-03-2006, Maria Laura Leonardo. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 05S2653. – Acesso em: 01-10-2012.

¹¹¹ Veja-se na bibliografia a totalidade dos acórdãos estudados sobre *outsourcing*.

*VIII - Só haveria um efetivo outsourcing - com a inerente satisfação, por uma empresa externa, de necessidades que não se prendem diretamente com o objeto principal da empresa beneficiária, que aquela empresa externa executaria com trabalhadores a si juridicamente subordinados - (...)*¹¹²

Veja-se também, neste sentido, o Acórdão de 13-09-2006¹¹³ do Tribunal da Relação de Lisboa e o Acórdão de 27-06-2007¹¹⁴ do Supremo Tribunal de Justiça.

Porém, nada proíbe que possam ser de forma diferente, ou seja, que se possa externalizar atividades ligadas à atividade principal da empresa.

É nesta direção, que declaram os autores JÚLIO GOMES e GUILHERME MACHADO DRAY:

“(...) também designada por terceirização, outsourcing ou contracting out – tanto pode traduzir-se na transmissão de unidades económicas para outras empresas, como não chegar a constituir uma transmissão, pode incidir sobre aspetos secundários, marginais ou complementares da atividade da empresa que externaliza, mas em medida crescente também pode incidir sobre aspetos nucleares dessa atividade, sobre o seu core business e pode concretizar-se em múltiplas formas (...)”(GOMES)¹¹⁵ (sublinhado nosso)

“(...) é inteiramente legítimo que qualquer empresa adjudique a outra entidade que, no seu exclusivo critério, disponha dos meios mais adequados e eficientes, qualquer parcela da respetiva atividade principal ou acessória, permanente ou circunstancial, sem que seja lícito atribuir a essa opção de gestão qualquer intuito fraudulento do ponto de vista juslaboral.”(DRAY)¹¹⁶ (sublinhado nosso)

¹¹²STJ, Ac. 14-05-2009, Mário Pereira. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 08S2315 - Acesso em: 01-10-2012.

¹¹³RL, Ac. 13-09-2006, Isabel Tapadinhas. Disponível em: <http://www.biblioteca.mj.pt/>, sob o nº 4558/2006-4 - Acesso em: 01-10-2012.

¹¹⁴STJ, Ac. 27-06-2007, Maria Laura Leonardo. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 07S536 - Acesso em: 02-10-2012.

¹¹⁵GOMES, Júlio Manuel Vieira. *op.cit.*, p. 86 e 87.

¹¹⁶DRAY, Guilherme Machado. *ibid.*, p. 111.

Esta reflexão vem alicerçar a minha posição, que tem fundamento no princípio da autonomia privada e no princípio da liberdade contratual (artigo 405º do Código Civil).

O princípio da autonomia privada ou princípio da autonomia da vontade, que tem aplicação no domínio dos contratos, manifesta-se sob a ótica dos negócios jurídicos e se constitui no modo de agir dos particulares ao estabelecerem suas próprias regras, na realização dos negócios jurídicos que celebrem com outros sujeitos privados.

Frisa-se porém, que o princípio da autonomia privada não se exterioriza apenas no domínio dos negócios jurídicos, pois conforme o autor CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO ele “(...) *também se manifesta no poder de livre exercício dos seus direitos ou de livre gozo dos seus bens pelos particulares – ou seja, é a autonomia privada que se manifesta na «soberania do querer» - no império da vontade – que caracteriza essencialmente o direito subjetivo.*”¹¹⁷

A amplitude mais evidente do princípio da autonomia privada reside no princípio da liberdade contratual inserido no direito das obrigações, o qual se traduz na capacidade deixada a particulares para instruírem os seus interesses ou o conteúdo das relações obrigacionais que estabeleçam.

Entretanto, esta liberdade para fixar o conteúdo não é ampla e irrestrita, devendo a mesma obedecer a regras de não contrariar lei imperativa, ditames de ordem pública e razões de caráter social.

Este princípio tem fundamento e coaduna-se com os parâmetros da vida económica e social, acompanhando as atualizações de mercado, o qual disciplina a atividade económica.

Nesta ótica expressa CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO:

“(...) podemos dizer que a regra da liberdade contratual é o instrumento jurídico necessário à atuação do princípio económico da livre empresa, ao sistema da economia de mercado e ao exercício da propriedade privada. Daí que o grau máximo de liberdade contratual corresponde ao liberalismo económico como forma de organização da produção e circulação de bens e serviços e ao individualismo como filosofia social.”¹¹⁸

¹¹⁷ PINTO, Carlos Alberto da Mota. *Teoria Geral do Direito Civil*, 2012, p. 103.

¹¹⁸ PINTO, Carlos Alberto da Mota. *op.cit.*, p. 122.

Também neste sentido, proclama o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09/02/2010:

“(…)

5. *O princípio da liberdade contratual permite a livre fixação do conteúdo e do clausulado dos contratos, desde que não contrariem disposições legais de natureza imperativa – artigo 405.º do Código Civil – autorizando o afastamento de contratos paradigmáticos desde que sejam garantidas a ética, a lisura negocial e a integridade de valores que informam a sociedade.*

6. *A autonomia privada também autoriza que nos tipos negociais existentes se insiram cláusulas de outros, com as restrições referidas, tendo por objectivo actualizar o paradigma, agilizar o comércio jurídico, a concertação e a compatibilização internacional.*

(…)”¹¹⁹

Por todo o exposto observa-se que, no fundo, todas as contratações provindas do *outsourcing* são influenciadas e vertidas pela legislação civil e outras legislações acessórias que possam ser pertinentes a cada caso específico, deixando ao livre arbítrio do empresário, empreendedor da empresa, o modo de gerir da melhor forma a constituição das relações contratuais de *outsourcing*. Assim, este poderá estabelecer a descentralização da empresa, quer na sua forma acessória ou até mesmo na forma das atividades principais (*core business*).

4.2. Brasil

No Brasil, as primeiras referências legais a tratar da terceirização ocorreram na área da Administração Pública.

¹¹⁹STJ, Ac. 09-02-2010, Sebastião Póvoas. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 4966/04.3TBLRA.C1.S1 - Acesso em: 03-10-2012.

Foi através do Decreto-Lei nº 200/67 (artigo 10, § 7º) e da Lei nº 5.645/70 que o Estado passou a adotar a descentralização administrativa, onde as tarefas executivas ou operacionais passaram a ser executadas via contratos com empresas do segmento privado¹²⁰.

Para tanto, a Lei nº 5.645/70 tratou de especificar os serviços públicos que poderiam ser terceirizados, tais como: “*atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras semelhantes.*”¹²¹

No setor privado a regulamentação legislativa surgiu com a edição da Lei do Trabalho Temporário em empresas urbanas, em 1974 (Lei nº 6.019/74). Nove anos mais tarde surge a Lei nº 7.102/1983, alterada pela Lei nº 8.863/1994, onde regulamenta a contratação de serviços de segurança bancária e vigilância.

Neste ínterim, devido a insuficiência de legislação para regulamentar a matéria e com a abundância de casos interpostos na justiça do trabalho envolvendo este fenómeno, o TST através da Resolução Administrativa nº 04, de 04 de setembro de 1986, editou a Súmula¹²² 256 (hoje revogada), a qual taxativamente, enumerava as hipóteses de terceirização, sendo somente admitida para as situações de trabalho temporário (Lei nº 6019/1974) e serviços de vigilância (Lei nº 7.102/1983)¹²³.

Também nesta época era muito discutida a questão do setor de vigilância bancária, onde por vezes os vigilantes eram considerados empregados diretos dos bancos e por outras vezes não. Dada a fragilidade do assunto e da massificação de ações interpostas, a Lei nº 7.102/1983 foi modificada para solidificar o entendimento a respeito do assunto (Lei nº 8.863/1994).

Entretanto, e apesar da Súmula 256 do TST, as controvérsias do fenómeno da descentralização empresarial continuaram, passando a jurisprudência

¹²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *ibid.*, p. 438.

¹²¹ Artigo 3º, parágrafo único da Lei nº 5.645/70.

¹²² No direito brasileiro, chama-se *Súmula* o verbete que regista a interpretação maioritária adotada por um Tribunal sobre determinado tema. Isto ocorre quando há divergências jurisprudenciais (decisórias) dos órgãos judiciais fracionados, pertencentes ao mesmo Tribunal, sobre o mesmo tema. Ou seja, há decisões divergentes sobre o mesmo caso. Assim, as Súmulas visam unificar a interpretação do tema jurídico divergente, buscando maior estabilidade jurisprudencial. (sobre o tema veja-se arts. 159 e seg. do Regimento Interno do TST – Resolução Administrativa nº 1295 de 24 de abril de 2008)

¹²³ Súmula nº 256 do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

laboral a admitir a terceirização em outras atividades, as quais a respectiva súmula não mencionava.

Assim, em 1993, o TST edita nova Súmula de nº 331¹²⁴, a qual vigora até os dias de hoje.

Atualmente no Brasil, não existe uma lei específica que regulamente a terceirização. Com isto a edição da Súmula 331 do TST foi uma evolução do entendimento original, alicerçado na Súmula 256 do TST, com relação aos limites da terceirização. Nesse aspeto, a Súmula 331 do TST procurou tentar definir as situações que são aceites como terceirizações lícitas e terceirizações ilícitas, dado o acentuado trâmite de processos e a ampliação do fenómeno da terceirização.

Segundo esta Súmula, a Terceirização lícita, só pode ocorrer em:

- a) Situações empresariais que autorizem a contratação de trabalho temporário;
- b) Atividades de vigilância;
- c) Atividades de conservação e limpeza;
- d) Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Em resumo, a Súmula 331 do TST procurou esclarecer o contraponto entre terceirização lícita e ilícita e dispôs sobre os quatro casos em que é possível terceirizar o serviço. Neste sentido, aborda o autor MAURÍCIO GODINHO DELGADO:

“Terceirização Ilícita – Excluídas as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade

¹²⁴ Súmula nº 331 do TST:

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

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

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

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

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

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

In: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331 - Acesso em 31-01-2012.

trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida.”¹²⁵

Nestes moldes, a Súmula 331 do TST foi editada com o intuito de permitir a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, sem ter oposição aos preceitos consolidados nos artigos 2º e 3º da CLT¹²⁶, os quais abordam sobre as características de empregado e empregador, desde que estes trabalhadores não desenvolvam práticas da atividade-fim da empresa.

Neste teor, assinala o Acórdão da 3ª Turma do TST de 26/09/2012:

“(…)

2. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE SERVIÇOS. ATUAÇÃO NAS ATIVIDADES-FIM DA EMPRESA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. As situações-tipo de terceirização lícita estão, hoje, claramente assentadas no texto da Súmula 331/TST. Constituem quatro grupos de situações sociojurídicas delimitadas: a) situações empresariais que autorizem a contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância regidas pela Lei 7.102/83; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que, nas três últimas situações-tipo, inexistam pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços. A hipótese dos autos, contudo, não se amolda às quatro situações-tipo de terceirização lícita

¹²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *op.cit.*, p. 451.

¹²⁶ Dispõem os artigos 2º e 3º da CLT:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.” (redação conforme Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943) Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm - Acesso em 31-01-2012.

assentadas na Súmula 331/TST, pois a análise da prova evidencia que a Reclamante estava inserida no processo produtivo do primeiro Reclamado com subordinação e pessoalidade na prestação dos serviços, dedicados essencialmente à atividade econômica do réu. Assim, configurada a ilicitude do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo trabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante. Recurso de revista não conhecido no tema.”¹²⁷

Com estes parâmetros, é necessário distinguir o que seja para o Brasil, na ótica jurídica, atividade-meio e atividade-fim empresarial. Dado que estas atividades caracterizam o contrapeso essencial da admissão da terceirização no campo da atividade econômica.

4.2.1. Distinção entre “atividade-fim” e “atividade-meio”

É comum encontrar na doutrina brasileira a afirmação de que a conceituação de atividade-meio e atividade-fim é de difícil conceituação, por encontrar nas definições expressões indeterminadas¹²⁸.

Todavia, a Súmula nº 331 do TST reporta-se à distinção entre atividades-meio e atividades-fim, criando um dos critérios para aferir a licitude ou ilicitude da terceirização.

Dentro deste contexto, assim conceituo os vocábulos jurídicos brasileiros.

¹²⁷ TST, Ac. 3ª Turma de 26-09-2012, Ministro Maurício Godinho Delgado, Processo nº: RR-845-35.2010.5.03.0014 Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp> - Acesso em: 05-10-2012.

¹²⁸ SANTOS, Ronaldo Lima. *op.cit.*, p. 956.

4.2.1.1. Atividade-fim

Existem inúmeros conceitos para este vocábulo, mas de uma forma concisa, atividade-fim nada mais é do que a atividade principal da empresa. Ou seja, seu *core business*, o núcleo essencial do processo produtivo, a atividade para a qual a empresa é composta, fazendo parte, geralmente, do seu estatuto ou contrato social.

Na doutrina, dentre os vários conceitos encontrados, destacam-se os seguintes:

▪ *“Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e económico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.” (DELGADO)¹²⁹*

▪ *“A atividade-fim corresponde ao conjunto de atividades, funções, obras e serviços essenciais ao objeto nuclear da empresa, geralmente correspondentes ao objeto social desta consignado em seus estatutos ou contrato social, cujo conteúdo determina a qualificação da entidade empresarial no complexo das atividades económicas.” (SANTOS)¹³⁰*

4.2.1.2. Atividade-meio

Quanto a atividade-meio, ao contrário da atividade-fim, é a atividade caracterizada como acessória, a qual não se relaciona com a finalidade principal da empresa. Ou seja, é a atividade não essencial da empresa, constituindo-se como secundária nos serviços de apoio e como complementar à atividade principal da empresa.

Neste sentido, conceituam os autores MAURÍCIO GODINHO DELGADO e RONALDO LIMA SANTOS:

▪ *“(...) atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do*

¹²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *op.cit.*, p. 450.

¹³⁰ SANTOS, Ronaldo Lima. *ibid.*, p. 956.

tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.” (DELGADO)¹³¹

▪ *“(…) são atividades não essenciais à existência do empreendimento da empresa tomadora, de forma que a existência ou ausência de uma ou mais delas não desnatura o objeto nuclear desta ou a sua qualificação empresarial.” (SANTOS)¹³²*

4.2.2. Exceção: uma legislação ordenadora de conflitos

Como abordado, apesar de não haver legislação específica sobre terceirização, há duas leis, as quais regulamentam os serviços de Telecomunicações (Lei nº 9.472/97) e a atuação das empresas concessionárias e permissionárias de serviço público em geral (Lei nº 8.987/95), que são exceção a regra. Porquanto em seus artigos 94, inciso II da Lei nº 9.472/97 e artigo 25, § 1º da Lei nº 8.987/95, fazem clara menção a terceirização, acrescentando que *“cabe as concessionárias terceirizarem atividades inerentes.”*

Em consequência, os artigos mencionados causaram enormes mudanças nas decisões dos tribunais vinculadas a Súmula 331 do TST, no que diz respeito a interpretação dos julgadores do vocábulo *“inerente”* contido nos respectivos artigos. Desta forma, abriu-se o caminho para que as decisões viessem a considerar lícita a terceirização da atividade-fim nos setores das telecomunicações e de energia elétrica, contrariando a orientação da Súmula 331 do TST.

A partir do ingresso de inúmeros processos abordando o respectivo tema e relacionando a licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim nestes setores, houve junto ao TST, a divisão das Turmas quanto a decisão do tema. Não formando, deste modo, unanimidade decisória.

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *ibid.*, p. 450.

¹³² SANTOS, Ronaldo Lima. *ibid.*, p. 956.

Assim, até meados de 2011 as Turmas 1^{a133}, 2^{a134}, 3^{a135}, 4^{a136} e 6^{a137} do TST, decidiam que a terceirização oriunda deste setor era considerada ilícita. Já as Turmas 5^{a138}, 7^{a139} e 8^{a140} do TST decidiam de modo inverso, ou seja, que a terceirização da atividade-fim nos setores das telecomunicações e de energia elétrica era lícita, em virtude da lei correspondente.

Neste ponto o pedido do trabalhador e conseqüente processo, mais se assemelhava a uma verdadeira lotaria, já que tudo iria depender para qual turma seu processo era distribuído.

Entretanto, e para dirimir toda esta polémica, há em 28 de junho de 2011, a decisão da Subsecção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1)¹⁴¹ do TST, em sua composição completa, manifestou-se dizendo que as empresas de telecomunicações e energia elétrica têm que obedecer, igualmente, os parâmetros da Súmula 331 do TST.

Com esta deliberação, todas as Turmas do TST terão que seguir essa orientação, acabando de vez com a divergência jurisprudencial a respeito do mesmo tema, dentro da esfera jurisdicional do mesmo tribunal (TST).

Doravante, a terceirização da atividade-fim é considerada ilícita. A interpretação desta questão segue, como foi referido, os parâmetros da Súmula 331 do TST e as divergências sobrevindas por força da legislação relacionada foram dirimidas conforme a adoção a seguir relacionada.

¹³³ Veja-se, neste sentido, o Acórdão de 09/06/2010, Ministro Waldir Oliveira da Costa, Processo nº RR-27500-89.2005.5.10.0801; e Acórdão de 11/05/2011, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Processo nº AIRR-168440-61.2003.5.01.0046.

¹³⁴ Veja-se, neste sentido, o Acórdão de 01/12/2010, Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Processo nº RR-19800-89.2006.5.15.0089; e Acórdão de 23/11/2011, Ministro José Roberto Freire Pimenta, Processo nº RR-141900-09.2004.5.01.0056.

¹³⁵ Veja-se, neste sentido, o Acórdão de 14/04/2010, Ministro Horácio Raimundo de Senna Pires, Processo nº AIRR-100140-15.2005.5.15.0005; e Acórdão de 24/03/2010, Ministra Rosa Maria Weber, Processo nº RR-95800-38.2008.5.03.0108.

¹³⁶ Veja-se, neste sentido, o Acórdão de 01/12/2010, Ministra Maria de Assis Calsing, Processo nº RR-133200-16.2006.5.03.0057; e Acórdão de 30/06/2010, Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, Processo nº RR-108800-72.2008.5.03.0022.

¹³⁷ Veja-se, neste sentido, o Acórdão de 01/06/2011, Ministro Maurício Godinho Delgado, Processo nº AIRR-162400-95.2009.5.03.0111.

¹³⁸ Veja-se, neste sentido, o Acórdão de 09/04/2008, Ministro João Batista Brito Pereira, Processo nº RR-34700-24.2005.5.17.0003; e Acórdão de 11/11/2009, Ministra Kátia Magalhães Arruda, Processo nº RR-345640-78.2006.5.01.0263.

¹³⁹ Veja-se, neste sentido, o Acórdão de 08/06/2011, Ministro Pedro Paulo Manus, Processo nº RR-76300-26.2007.5.03.0106.

¹⁴⁰ Veja-se, neste sentido, os Acórdãos de 29/09/2010, Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Processo nº RR-355740-69.2008.5.01.0039.

¹⁴¹ A análise e decisão da SBDI-1 tem a função de resolver a divergência jurisprudencial entre as Turmas do TST. Veja-se, neste sentido, o artigo 171 do Regimento Interno do TST (Resolução Administrativa nº 1295 de 24 de abril de 2008).

Para o caso em tela, as normas inerentes são normas gerais de Direito Administrativo e portanto, não podem modificar norma laboral, que tem caráter de norma especial. Ou seja, trata-se o presente caso de normas distintas que regulamentam espécies distintas, com planos de eficácia distintos.

Na esteira desse entendimento, as questões laborais pertinentes devem ser decididas na esfera da Justiça do Trabalho.

Neste sentido, é pertinente relatar o entendimento da SBDI-1 que trata questão sobre as empresas de energia elétrica, na qual o Ministro Luís Philippe Vieira de Mello Filho fundamenta com propriedade:

“Não se poderia, assim, dizer que a norma administrativista, preocupada com valores do Direito Administrativo, viesse derogar o eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador, jungido que está ao conceito de contrato de trabalho, previsto na CLT. Seria a interdisciplinariedade às avessas, pois a norma geral administrativa estaria a rejeitar a norma especial trabalhista e seu instituto fundamental. (...)”¹⁴²

Desta forma, as legislações correlatas não podem estender o leque da maneira de terceirizar para tornar lícita a terceirização da atividade-fim.

É o que aborda a jurisprudência da 2ª Turma do TST de 26/09/2012:

“(...) TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. CALL CENTER. ATIVIDADE-FIM DA RECLAMADA TOMADORA DE SERVIÇOS. INTERPRETAÇÃO DOS ARTIGOS 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E DO ARTIGO 94, INCISO II, DA LEI Nº 9.472/97 E APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 331, ITENS I E III, DO TST. VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A TOMADORA DE SERVIÇOS E O TRABALHADOR TERCEIRIZADO RECONHECIDO.

1.(...)

2. Esse limite deve também ser observado, por identidade de motivos, nas atividades das empresas concessionárias ou permissionárias dos ramos de energia elétrica e de telecomunicações. Com efeito, a Lei nº

¹⁴² TST, Ac. SBDI-1 de 28-05-2009, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/> - Acesso em: 08-10-2012.

8.987/95, que disciplina a atuação das empresas concessionárias e permissionárias de serviço público em geral, e a Lei nº 9.472/97, que regula as telecomunicações, são normas de Direito Administrativo e, como tais, não foram promulgadas para regular matéria trabalhista, devendo a questão da licitude e dos efeitos da terceirização ser decidida exclusivamente pela Justiça do Trabalho, com base nos princípios e nas regras que norteiam o Direito do Trabalho, de forma a interpretar e, eventualmente, aplicá-las, de modo a não esvaziar de sentido prático ou a negar vigência e aplicação às normas trabalhistas, que, em nosso País, disciplinam a prestação de trabalho subordinado, em especial os artigos 2º e 3º da CLT.”¹⁴³

Ao assim decidir, fica evidenciado, no caso presente, o claro limite para a interposição da terceirização empresarial. Reafirmando mais uma vez o TST a vedação da terceirização da atividade-fim, conforme itens I e III da Súmula 331, critério este que também deve ser seguido e adotado nas empresas dos ramos de energia elétrica e de telecomunicações.

4.2.3. Súmula 331 do TST e possibilidade de terceirizar a atividade-fim

Conforme a hipótese levantada neste capítulo quanto a possibilidade de terceirização da atividade-fim na parte referente ao direito português, reporto aqui esta hipótese quanto ao direito brasileiro.

Como se observa, no Brasil, apesar de existir um vazio legislativo específico sobre o tema, há uma orientação jurisprudencial específica (Súmula 331 do TST) a qual por vezes até faz “força de lei”.

Esta construção jurisprudencial age como instrumento de uniformização de entendimentos, fazendo com que as decisões dos juízes da esfera trabalhista observem sempre os ditames da Súmula 331 do TST.

¹⁴³ TST, Ac. 2ª Turma de 26-09-2012, Ministro José Roberto Freire Pimenta. Processo nº: RR-40-27.2011.5.03.0021. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp> - Acesso em: 08-10-2012.

Isto acontece em detrimento do poder sumular negar seguimento de recurso a grau superior, formando verdadeiras súmulas impeditivas de recurso, transformando-se, ainda que indiretamente, em súmulas vinculantes¹⁴⁴.

Desta forma, as súmulas ou enunciados do TST tem grau normativo na área jurisprudencial laboral, pois a sua existência tem a capacidade de negar ou não seguimento de determinados recursos.

Para ilustrar o alegado, cita-se o entendimento do autor GUSTAVO PEREIRA FARAH:

“A normatividade dos enunciados do Tribunal Superior do Trabalho, hoje, é indiscutível, porque a sua existência leva ao não conhecimento do recurso de revista, ou dos embargos, como previsto nos arts. 894, alínea b e 896, alínea a, ambos da Consolidação, sem falar na indicação de se negar seguimento a ambos os recursos e aos agravos de instrumento, por despacho trancatório (artigo 89, § 5º da CLT).”¹⁴⁵

¹⁴⁴Entende-se por *Súmula Vinculante* o mecanismo que obriga juízes de todos os tribunais a seguirem o entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) sobre determinado assunto com jurisprudência consolidada. Com a decisão do STF, a súmula vinculante adquire força de lei e cria um vínculo jurídico, não podendo mais, portanto, ser contrariada.

Criada em 2004, através da Emenda Constitucional nº 45 a qual, em 2006, deu nova redação ao artigo 103-A da Constituição Federal, estabelecendo:

“Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso.”

¹⁴⁵ FARAH, Gustavo Pereira. *As súmulas inconstitucionais do TST*, 2007, p. 49.

Cabe esclarecer entretanto que as súmulas do TST não possuem efeito vinculante¹⁴⁶. Contudo, na prática, elas acabam vinculando as decisões de todos os órgãos jurisdicionais do trabalho, que dessa estrutura fazem parte.

Retornando ao questionamento inicial, quanto à terceirização da atividade-fim no âmbito jurídico-laboral brasileiro, cabe ressaltar que este posicionamento encontra resistência por grande parte dos tribunais, o qual constitui uma das principais polêmicas a respeito do tema.

De forma análoga a Portugal, a terceirização no Brasil encontra respaldo na previsão constitucional da livre iniciativa e da livre concorrência (artigo 1º, inciso IV e artigo 170 da CF/88).¹⁴⁷

Apesar da ausência de lei, como frisado, grande parte dos doutrinadores brasileiros, tais como: RONALDO LIMA DOS SANTOS¹⁴⁸, MAURÍCIO GODINHO DELGADO¹⁴⁹, MÁRCIO TÚLIO VIANA, GABRIELA NEVES DELGADO e HELDER SANTOS AMORIM¹⁵⁰ adotam o entendimento da Súmula 331, inciso III do TST, ou seja, que a terceirização somente é possível para os serviços relacionados à atividade-meio.

Esta corrente defende a ideia de que ao admitir a terceirização da atividade-fim, seria o mesmo que desfigurar ou adulterar a finalidade da empresa.

¹⁴⁶ Conforme nota nº 145, só possui efeito vinculante as súmulas do STF.

¹⁴⁷ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

“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;”

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - (revogado)

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - (revogado)

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.”

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm - Acesso em 01-10-2012.

¹⁴⁸ SANTOS, Ronaldo Lima. *op.cit.*, p. 957.

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *ibid.*, p. 450.

¹⁵⁰ VIANA, Márcio Túlio... (et al.). *Terceirização - aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques*, 2011, p. 62.

Em oposto, parcela minoritária da doutrina representada pelos autores: RODRIGO DE LACERDA CARELLI¹⁵¹, ANTÓNIO ÁLVARES DA SILVA¹⁵², JOSÉ PASTORE¹⁵³, SÉRGIO PINTO MARTINS¹⁵⁴, CARLOS AMORIM ROBORTELLA¹⁵⁵, CARLOS HENRIQUE DA SILVA ZANGRANDO¹⁵⁶, entre outros, sustenta a possibilidade de adoção da terceirização para a atividade-fim.

É nesta seara minoritária que também defendo meu pensamento. Vejamos:

Em primeiro lugar, sustento que esta tese tem amparo na inexistência de vedação legal.

Com efeito, prescreve o inciso II do artigo 5º da Constituição Federal/88 que: “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.”¹⁵⁷ Desta forma, não existindo óbice legal específico, a efetivação da terceirização da atividade-fim é sempre possível.

Em segundo, deparamo-nos com a dificuldade de distinção das atividades em alguns setores da economia, até porque a conceituação de atividade-meio e atividade-fim parte de expressões indeterminadas.

Assim, é fácil hoje nos depararmos com inúmeras dificuldades de distinguir em qual modalidade de atividade a empresa efetivamente está inserida. Veja-se por exemplo o caso dos operadores de telemarketing (*call center*) das empresas de telecomunicações, cuja atividade até meados de 2011 era considerada atividade-meio. Agora, a mesma função é considerada atividade-fim¹⁵⁸.

O Ministro do TST VANTUIL ABDALA, bem destacou esta controvérsia e a dificuldade para a solução;

“É verdade que não há parâmetros bem definidos do que sejam atividade-fim e atividade-meio e muitas vezes estar-se-ia diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma da outra.”¹⁵⁹

¹⁵¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *op.cit.*, p. 47.

¹⁵² SILVA, António Álvares da. *op.cit.*, p. 107.

¹⁵³ PASTORE, José. *Terceirização: uma realidade desamparada pela lei*, 2008, p. 132 e 133.

¹⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*, 1995, p. 95.

¹⁵⁵ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*, 1998, p. 129.

¹⁵⁶ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de Direito do Trabalho – Tomo II*, 2008, p. 715 e 716.

¹⁵⁷ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm - Acesso em 01-10-2012.

¹⁵⁸ Veja-se neste sentido os Acórdãos do TST: Ac. 2ª Turma de 26-09-2012, Ministro José Roberto Freire Pimenta. Processo nº: RR-40-27.2011.5.03.0021 e Ac. 7ª Turma de 08/06/2011, Ministro Pedro Paulo Manus, Processo nº RR-76300-26.2007.5.03.0106.

¹⁵⁹ ABDALA, Vantuil. *Terceirização: atividade-fim e atividade-meio – responsabilidade subsidiária do tomador do serviço*, 1996, p. 588.

Igualmente o autor REGINALDO MELHADO, citado no texto *Terceirização: tendências em doutrina e jurisprudência* de LUIZ CARLOS AMORIM ROBORTELLA¹⁶⁰, destaca esta dificuldade de conceituação e diferenciação entre os dois modos de atividade, vindo a afirmar que estes critérios não são aceitáveis para caracterizar a licitude ou ilicitude da terceirização, “(...) daí porque deve ser afastada a ideia preconceituosa de que a terceirização somente é legal quando realizada em atividades-meio, sendo previamente ilegal nas atividades-fim da terceirizada, na medida em que a complexidade do processo produtivo chega a tal ponto que muitas vezes é impossível diferenciar as ações acessórias das principais, e isto ocorre em face da contínua mutação das técnicas de produção,”

O autor LUIZ CARLOS AMORIM ROBORTELLA no texto *Terceirização: tendência em doutrina e jurisprudência*, também assinala a mesma opinião:

“A atividade-meio, considerando-se o grau de especialização atingido pelos novos métodos e tecnologias, nem sempre é de fácil conceituação. Há atividades-fim que, ao depender da orientação tecnológica, podem converter-se em atividades-meio e vice-versa.”¹⁶¹

Em terceiro e último lugar, esta reflexão encontra apoio nos princípios constitucionais da liberdade de concorrência e na livre iniciativa, onde a permissão de qualquer atividade econômica encontra amparo (artigo 170, parágrafo único, CF/88)¹⁶².

Afirma, neste sentido SÉRGIO PINTO MARTINS:

“Não se pode afirmar, entretanto, que a terceirização deva restringir-se à atividade-meio da empresa, ficando a cargo do administrador decidir tal questão, desde que a terceirização seja lícita, sob pena de ser desvirtuado o princípio da livre iniciativa contida no art. 170 da Constituição. A indústria automobilística é exemplo típico de delegação de serviços de atividade-fim, decorrente, em certos casos, das novas técnicas de produção e até da tecnologia, pois uma atividade que antigamente era considerada principal pode ser hoje acessória. Contudo, ninguém acoimou-a de ilegal. As costureiras que

¹⁶⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *ibid.*, p. 129.

¹⁶¹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *ibid.*, p. 128.

¹⁶² SILVA, António Álvares da. *ibid.*, p. 107.

*prestam serviços em sua própria residência para as empresas de confecção, de maneira autônoma, não são consideradas empregadas, a menos que exista o requisito de subordinação, podendo aí serem consideradas empregadas em domicílio (art. 6º da CLT), o que também mostra a possibilidade de terceirização da atividade-fim”*¹⁶³

Em conclusão e por todas as razões expostas, creio que a terceirização da atividade-fim se mostra viável.

Desta maneira, demonstra-se que o verdadeiro critério que serve de alicerce para estabelecer a licitude ou ilicitude do contrato de terceirização seria através da subordinação jurídica e dos elementos ligados diretamente na relação laboral, e não por meio da caracterização da atividade.¹⁶⁴

É neste contexto que se encontra o real cerne desta questão, pois uma vez verificado a subordinação direta do empregado terceirizado à empresa principal (tomadora dos serviços), claro está se tratar de uma contratação ilícita.

Este é o sentido já defendido outrora pela jurisprudência:

*“TERCEIRIZAÇÃO LEGÍTIMA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR. É legítima a terceirização da mão-de-obra de serviços especializados permanentes ligados à atividade-fim ou meio do tomador, não se estabelecendo vínculo de emprego, desde que ausentes a pessoalidade e a subordinação. (...)”*¹⁶⁵

Justificando ainda a minha posição, fala-se atualmente da perda da eficácia e desatualização da Súmula 331 do TST em virtude de não acompanhar o desenvolvimento e crescimento do mercado produtivo.¹⁶⁶

Por último, salienta-se que este parâmetro da subordinação também é adotado em Portugal, como se pode verificar através das jurisprudências já referenciadas.

¹⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. *ibid.*, p. 95.

¹⁶⁴ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *op.cit.*, p. 710.

¹⁶⁵ TRT 4ª Região, Ac. 3ª Turma de 23-07-2003, Juiz Alcides Matté, Processo nº 0057000-41.1999.5.04.0006 (RO). Disponível em: http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/gsaAcordaos/ConsultaHomePortletWindow_12;jsessionid=5EE5F65226B8D133E8B19C4CBE2520C4.jbportal-103?action=2 - Acesso em: 08-10-2012.

¹⁶⁶ SILVA, António Álvares da. *op.cit.*, p. 105.

4.2.4. Projetos de Lei

Em vista do grande impasse de ideias que se depara em torno da terceirização, grande parte dos juristas, empresários e sindicatos brasileiros concordam com a necessidade de uma legislação para o setor.

Permanecem em tramitação na Câmara dos Deputados cerca de 22 projetos de lei que propõem regulamentar a questão, além de vários outros, cuja proposta é de alteração ou acréscimo da legislação em vigor.

Porém, também aqui, o impasse existe sobre a forma de regulamentação, a qual é ponto de divergência e não possibilitam o avanço das propostas.

Pode-se dizer que dentre estes projetos existem 4 projetos principais, os quais se distinguem entre si em três pontos cruciais, ou seja, quanto a atividade a ser terceirizada, quanto a responsabilização das empresas envolvidas e quanto ao setor a ser regulamentado, se privado ou público.

Vejam-se estes pormenores na tabela abaixo¹⁶⁷:

Projetos de Lei	Autor	Responsabilidade trabalhista	Terceirização de Atividades	Regulamentação – Setor Público e Privado
PL 4302/98	Executivo (governo Fernando Henrique)	Subsidiária	Todas as atividades	Serviço público e iniciativa privada
PL 4330/04	Deputado Sandro Mabel (PR-GO)*	Subsidiária	Todas as atividades	Serviço público e iniciativa privada
PL 1621/07	Deputado Vicentinho (PT-SP)**	Solidária	Veda atividade-fim	Só iniciativa privada
PL 6832/10	Ex-deputado Paulo Delgado	Subsidiária e Solidária (regra mista)	Todas as atividades	Serviço público e iniciativa privada

* PR-GO: Partido da República – Estado de Goiás

** PT-SP: Partido dos Trabalhadores – Estado de São Paulo

O Projeto de Lei nº 4302/1998¹⁶⁸ propõe a permissão da terceirização em qualquer atividade, seja ela fim ou meio. Também propõe a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (tomadora de serviços), transferindo para os tomadores, quando esgotados as formas de pagamento da empresa terceirizada, as

¹⁶⁷ Fonte: Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/agencia/imagens> - Acesso em 21-11-2012.

¹⁶⁸ Projeto de Lei e tramitação incluídos em apêndice.

obrigações oriundas do contrato de trabalho, tais como: pagamento das férias ou da previdência social.

Este projeto recebeu uma emenda de substitutivo, a qual altera a proposta em seu conjunto e muda o regime de tramitação para urgência, encontrando-se atualmente a aguardar parecer na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)¹⁶⁹.

Já o Projeto de Lei nº 4330/2004¹⁷⁰ defende a responsabilidade subsidiária da empresa contratante enquanto vigorar o prazo do contrato e a responsabilidade solidária se a empresa terceirizada subcontratar os serviços a serem executados. Quanto ao setor de atividade envolvido, esta repete os termos do artigo 94, inciso II da Lei nº 9.472/97 (Telecomunicações), o qual diz textualmente em seu artigo 4º, § 2º:

“Art. 4º (...)

§ 1º (...)

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

Neste aspeto, sou da opinião que surgirá aqui mais um caos na interpretação do vocábulo inerente e defendo para o respetivo projeto a clareza dos ramos de atividades o qual quer atingir.

Este projeto encontra-se atualmente aguardando parecer na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)¹⁷¹.

Por fim, o Projeto de Lei nº 1621/2007¹⁷², o qual tem apensado o Projeto de Lei nº 6832/2010, proíbe a terceirização da atividade-fim e prevê a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços.

Concomitantemente, o Projeto nº 6832/2010¹⁷³ não faz referência em seus artigos a qual ramo de atividade é atribuído a terceirização, fazendo apenas referência que tais contratos devem ser realizados por empresa especializada.

¹⁶⁹Tramitação disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794> - Acesso em 26-11-12.

¹⁷⁰Projeto de Lei e tramitação incluídos em apêndice.

¹⁷¹Tramitação disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841> - Acesso em 26-11-2012.

¹⁷²Projeto de Lei e tramitação incluídos em apêndice.

¹⁷³Projeto de Lei e tramitação incluídos em apêndice.

Entretanto, em sua justificação, aponta que a terceirização é destinada às atividades inerentes e necessárias a produção da empresa.

Quanto a responsabilização da empresa, aponta uma regra mista, ou seja, terá a empresa tomadora de serviços responsabilidade subsidiária quando comprove sua fiscalização sobre a empresa terceirizada, no que se refere ao pagamento dos encargos trabalhistas. Em caso de omissão desta quanto a fiscalização, a responsabilidade será solidária.

No que concerne a tramitação, encontram-se estes dois projetos aguardando deliberação na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)¹⁷⁴.

Em conclusão, e partindo-se da premissa que súmula não é lei, cabe ressaltar que, o que se procura atualmente é uma legislação a qual garanta a boa terceirização, dando segurança jurídica as empresas contratantes e garantindo a proteção laboral aos trabalhadores contratados. Ou seja, o que o mercado hoje mais anseia é a aprovação de uma lei que regule a terceirização, independentemente de contendas eternas sobre o que seja atividade-meio ou atividade-fim.

¹⁷⁴ Tramitação disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359983> - Acesso em 26-11-2012.

5

“(...) a precariedade é, acima de tudo, uma síndrome de insegurança, incerteza e efemeridade que atinge todas as formas de emprego, sejam elas típicas ou atípicas, permanentes ou transitórias, e escapa a qualquer tentativa de classificação infrangível.”
(MARIA REGINA GOMES REDINHA)¹⁷⁵

Problemas Jurídicos

Entre algumas mazelas que surgem com a prática do fenómeno do *outsourcing*/ terceirização, dois aspetos merecem destaque e melhor análise. O primeiro trata do aspeto isonómico salarial provocado por este fenómeno; e o segundo, do aspeto precarizante que, tendencialmente, se vincula a esta prática.

¹⁷⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes. *op.cit.*, p. 72.

5.1. Isonomia, salário equitativo ou igualdade retributiva

Diz a boa regra: *“para trabalho igual, salário igual.”*

É baseado nesta premissa que o debate é estabelecido, pois a prática vem demonstrando diferenças salariais entre o trabalhador da empresa principal e o trabalhador da empresa prestadora de serviços.

Tanto para o Brasil, quanto para Portugal esta controvérsia tem resposta quando se volta o olhar para a legislação do Trabalho Temporário, conforme se observa:

No Brasil, define o artigo 12, alínea “a” da Lei nº 6.019/74:

“Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;”

Em Portugal, esta regra está no artigo 185º nº 5 do CT/2009, o qual trata das condições de trabalho do trabalhador temporário:

“Art. 185º

Condições de trabalho do trabalhador temporário

1 - (...)

2 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

5 – O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.”

Este preceito também encontra respaldo constitucional em ambos os países, mais precisamente, em Portugal no artigo 59º nº 1, alínea “a”¹⁷⁶ da Constituição da República Portuguesa¹⁷⁷. Já no Brasil, no artigo 7º, inciso XXXII da Constituição Federal/88¹⁷⁸.

Por se tratar de um princípio laboral, este preceito também está nas normas da codificação do trabalho dos respectivos países.

Em pormenor, em Portugal este encontra-se no artigo 270º¹⁷⁹, artigo 23º, nº 1, alíneas c) e d)¹⁸⁰, e artigo 31º, nº 2¹⁸¹, todos do CT/2009. No Brasil, encontra-se no artigo 461, § 1º da CLT¹⁸².

Salienta-se por último, quanto ao trabalho temporário, que estas regras foram alargadas a todas as parcelas derivativas do carácter salarial, fazendo com que não

¹⁷⁶ Constituição da República Portuguesa:

“Artigo 59º

Direito dos Trabalhadores

1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) *À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;”*

¹⁷⁷Veja-se, neste sentido: MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*, 2010, p. 1144 a 1155.

¹⁷⁸ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

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

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;”

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm - Acesso em 28-11-2012.

¹⁷⁹ “Artigo 270º

Critérios de determinação da retribuição

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.”

¹⁸⁰ “Art. 23º

Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

1 – *Para efeitos do presente Código, considera-se:*

a) (...)

b) (...)

c) *Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;*

d) *Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.”*

¹⁸¹ Art. 31º

Igualdade de condições de trabalho

1 – (...)

2 – *A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:*

a) *Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;*

b) *A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.”*

¹⁸² “Artigo 461 – (...)

§ 1º - *Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.”* (redação conforme Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943) Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm - Acesso em 28-11-2012.

exista diferenciação entre o trabalhador temporário e o trabalhador da empresa principal.

Mas a principal questão a que se indaga é se estas regras também se aplicam para o *outsourcing*/terceirização?

Esta questão será focada em três aspetos, ou seja, sob prisma jurisprudencial, discriminatório e legislativo. Competindo aqui dividir esta análise pormenorizada a cada país, ou seja, Brasil e Portugal.

Para o Brasil, a jurisprudência ainda não consolidou seu entendimento a respeito do tema. Segundo o autor MAURÍCIO GODINHO DELGADO, tratando-se de terceirização lícita, o salário equitativo não é aplicado, ou seja, “(...) *em casos de terceirização lícita o padrão remuneratório da empresa tomadora não se comunicaria com o padrão remuneratório dos trabalhadores terceirizados postos a serviço dessa mesma tomadora.*”¹⁸³

No aspeto discriminatório, a adoção da terceirização, nesta ótica, será sempre acompanhada pelo preceito precário, porque gera para os trabalhadores terceirizados além da diminuição salarial, a perda de benefícios oriundos da categoria da empresa tomadora, gerando desigualdades entre iguais¹⁸⁴. Esta falta de tratamento igualitário contribui sobremaneira para a marginalização do trabalhador terceirizado.

Há que ressaltar, neste sentido, que a isonomia salarial no direito brasileiro é consubstanciada na identidade de funções desempenhadas, ou seja, igual atividade/labor, não sendo relevante o contrato de trabalho entre os trabalhadores que servem de parâmetro comparativo para o deslinde da concessão desta igualdade, o qual é estabelecido com empregadores distintos.

É o que demonstra, de forma implícita, o acórdão¹⁸⁵ do TRT da 12ª Região:

“TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES ENTRE EMPREGADO DA EMPRESA PRESTADORA DE MÃO DE OBRA E OS CONTRATADOS DIRETAMENTE PELA TOMADORA DOS SERVIÇOS. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 12, ALÍNEA “A”, DA LEI Nº 6.019/74. Pela aplicação analógica do disposto na alínea “a” do art. 12 da Lei nº 6.019/74, o empregado terceirizado que exerce as mesmas atividades dos empregados da empresa tomadora dos serviços faz jus ao reconhecimento isonômico

¹⁸³DELGADO, Maurício Godinho. *op.cit.*, p. 453.

¹⁸⁴Com a palavra “iguais”, refere-se ao labor igual.

¹⁸⁵Salienta-se que este Acórdão é a título ilustrativo para a condição de identidade de funções. Não sendo contrário ao entendimento exposto sobre a consolidação da jurisprudência a respeito do tema, em virtude deste Acórdão tratar de terceirização *ilícita*.

*da categoria, sendo devidas as diferenças salariais e as vantagens decorrentes da aplicação dos instrumentos coletivos de trabalho firmados pela tomadora dos serviços.”*¹⁸⁶ (sublinhado nosso)

Por derradeiro, quanto ao aspeto legislativo, as normas constitucionais e laborais não deixam margem a dúvidas quanto a aplicabilidade da equiparação salarial aos contratos de trabalho.

Desta forma, tomando-se por base o preceito fundamental da não-discriminação contido no artigo 7º, inciso XXXII da CF/88, torna-se imperativo a aplicação isonómica às demais formas de terceirização.

Mais uma vez, nos deparamos com a falta de amparo, criada pela lacuna legislativa sobre terceirização, fazendo com que este critério igualitário não seja aplicado de forma correta.

Para Portugal, o aspeto jurisprudencial¹⁸⁷ tem-se mantido rígido quanto ao entendimento do tema em apreço. Contudo, a exata fixação do seu sentido e da sua área de alcance tem-se tornado uma questão por vezes controversa¹⁸⁸. Tudo porque, a diferenciação entre a aplicação ou não do princípio de igualdade, consagrado no princípio “*a trabalho igual, salário igual*”, fundamenta-se sobre três fatores jurisprudencialmente consolidados, ou seja: quanto a sua natureza, quantidade e qualidade¹⁸⁹.

Na prática, o que resulta é a dificuldade de mensurar e provar estes fatores, presumindo-se de que são critérios com aplicação subjetiva, os quais por vezes se tem dificuldade de determinar a sua exatidão.

Invertendo-se a ordem cronológica de apreciação, cabe sublinhar agora o aspeto legislativo, para melhor compreensão desta análise.

Neste aspeto, cabe frisar que a respetiva legislação portuguesa possui um critério diferenciador da legislação brasileira, o que não permite aplicar o critério da igualdade retributiva para o *outsourcing*.

¹⁸⁶TRT 12ª Região, Ac. 6ª Turma de 30-07-2010, Juiz Gracio Ricardo Barbosa Petrone, Processo nº RO – 02424-2009-003-12-00-9-16. Disponível em:

http://www3.trt12.gov.br/juris/scripts/juris.asp?val=0&tex=terceiriza%E7%E3o+isonomia&cb_em=S&dt1_dia=28&dt1_mes=12&dt1_ano=2009&dt2_dia=28&dt2_mes=12&dt2_ano=2012&limpaDatas=on&cdjuiz=0&cdlocal_julg=0&cla_esp=NAOESPECIFICAR&action=Pesquisar - Acesso em 28-11-2012.

¹⁸⁷Neste sentido, veja-se os Acórdãos do STJ, Ac. 15-03-2012, Fernandes da Silva. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 554/07.0TTMTS.P1.S1 e STJ, Ac. 22-04-2009, Vasques Dinis. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 08P3040 - Acesso em: 28-11-2012.

¹⁸⁸AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, 2010, p. 317.

¹⁸⁹Estes critérios estão inseridos no artigo 270º do CT/2009.

Este critério está inserido no artigo 23º, nº 1, alíneas c) e d) do CT/2009, e se consubstancia na expressão: “*mesmo empregador*”, vejamos:

“Art. 23º

Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

1 – Para efeitos do presente Código, considera-se:

(...)

c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.”

Do que se conclui, que apesar do trabalho prestado conter os mesmos fatores característicos da discriminação, não sendo o trabalhador pertencente a mesma empresa, este princípio não pode ser aplicado, por força da própria legislação. Tornando-se aqui importante o contrato de trabalho estabelecido, não podendo ser comparado o labor idêntico de trabalhadores pertencentes a contratos de trabalho com empregadores distintos.

Neste sentido, expressa o Acórdão de 22-04-2009 do Supremo Tribunal de Justiça:

“ (...)

VII – Deste modo, numa acção em que se não invocam quaisquer factos que, de algum modo, possam inserir-se na categoria de factores característicos de discriminação, no sentido referido, não funciona a aludida presunção, por isso que compete ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio para trabalho igual salário igual, pois que tais factos, indispensáveis à revelação da existência de trabalho igual, se

*apresentam como constitutivos do direito a salário igual, que se pretende valer.”*¹⁹⁰

Finalmente, quanto ao aspeto discriminatório, sou da opinião que a legislação do trabalho, ao assim dispor, contribui para a maior precarização laboral quanto ao fator remuneratório, pois não me parece justo ter na mesma empresa dois trabalhadores que façam o mesmo labor, receberem remunerações diferenciadas por terem empregadores diferentes.

É também aqui essencial a criação de uma legislação própria para poder amparar os contratos de *outsourcing* e assim poder exterminar com estas discrepâncias.

5.2. Precarização do trabalho

Na procura incessante por parte das empresas em diminuir seus custos, especialmente ligados a contratação laboral e suas conotações derivadas¹⁹¹, surge de modo perverso, a precariedade da relação contratual do trabalho.

É através das contratações atípicas, nomeadamente o tema em estudo, que a precarização do trabalho tem sua morada, aumentando a insegurança e a instabilidade no emprego, tendo como consequência a posição fragilizada do trabalhador¹⁹².

No dizer de JOSÉ PASTORE¹⁹³, a precarização surge com o descumprimento da legislação do trabalho por parte da empresa prestadora de serviços, a qual por vezes mantém seus trabalhadores em condições desumanas, e da falta de fiscalização por parte da empresa contratante a qual, esta “*fecha os olhos*” para tais situações.

A precariedade dos contratos de trabalho é uma das vertentes da flexibilização das relações laborais, visto que as empresas não possuem mais interesse

¹⁹⁰STJ, Ac. 22-04-2009, Vasques Dinis. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/> sob o nº 08P3040 - Acesso em: 03-12-2012.

¹⁹¹CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira. *op.cit.*, p. 110 e 111.

¹⁹²REDINHA, Maria Regina Gomes. A Relação Laboral Fragmentada – estudo sobre o trabalho temporário, 1995, p. 73, 79 e 89.

¹⁹³PASTORE, José. *op.cit.*, p. 133 e 134.

em contratar grande contingência de trabalhadores com base nos contratos de trabalho típicos.

JOSÉ MARTINS CATHARINO¹⁹⁴ considera que previstas as possibilidades de tornar flexíveis alguns direitos do trabalhador abre-se o caminho para a desregulamentação.

Esta desregulamentação acarreta nos dias de hoje, uma maior preocupação quer das entidades internacionais, quer das nacionais, quanto ao nível de desemprego.

5.2.1. Efeitos

5.2.1.1. Redução dos trabalhadores contratados pela empresa principal

Um dos efeitos da terceirização/*outsourcing* é o aumento de trabalhadores terceirizados em detrimento da diminuição dos trabalhadores contratados diretamente pela empresa principal, cujo objetivo é a desoneração dos encargos provenientes do contrato de trabalho típico.

Com isto e com a incessante procura empresarial de “enxugar” seus custos há uma desregulamentação da mão-de-obra, onde se busca mais trabalho a menores custos e menores salários, gerando menores direitos trabalhistas e sociais. Sobrevindo até alguns casos graves de trabalho escravo no Brasil¹⁹⁵, principalmente nos setores¹⁹⁶ agrícola e têxtil¹⁹⁷, atitude esta totalmente arbitrária e condenável.

E, conforme destaca a autora JOANA VICENTE, a fuga à relação de trabalho típica, desencadeia situações “escabrosas”, as quais encerram formas extremas

¹⁹⁴ CATHARINO, José Martins. *op.cit.*, p. 58.

¹⁹⁵ Dados obtidos através do Portal do Trabalho e Emprego – Combate ao Trabalho Escravo. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/ - Acesso em: 11-12-2012.

¹⁹⁶ Veja-se neste sentido, os dados do cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/portaria-do-mte-cria-cadastro-de-empresas-e-pessoas-autuadas-por-exploracao-do-trabalho-escravo.htm - Acesso em: 11-12-2012.

Veja-se também: “*Trabalho escravo no Brasil em Retrospectiva*”. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/ - Acesso em: 11-12-2012.

¹⁹⁷ Quanto a terceirização, veja-se um dos últimos informes sobre o caso “Zara”. Disponível em: <http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2012/08/23/zara-e-suspensa-de-pacto-contratado-trabalho-escravo-por-discordar-da-lista-suja/> - Acesso em: 11-12-2012.

Sobre este assunto, veja-se também: http://www.brasileconomico.com.br/noticias/caso-zara-expoe-riscos-do-trabalho-terceirizado_106380.html - Acesso em: 11-12-2012.

de precarização de emprego, tais como, “*os falsos contratos de outsourcing, através dos quais se esconde o verdadeiro empregador.*”¹⁹⁸

Conforme já explicitado, o caráter global da terceirização é a tendência mais emergente na atualidade, estando presente em toda parte, tanto no setor público quanto no setor privado. Porém, seus efeitos tornam-se uma nova situação social, onde tem-se um futuro incerto no campo do trabalho e a insegurança passa a ser um novo modo de vida.

O contexto empresarial para justificar a terceirização surge de várias formas, tais como: a reestruturação produtiva, a crise da sociedade do trabalho, a crise da sociedade salarial, etc.

Todo este contexto gera consequências precárias, as quais partindo de uma inexistência de tradição industrial, de uma cultura operária e da utilização de formas de contratos de trabalho distintos (contratos atípicos), vem desencadear sequelas desvantajosas aos trabalhadores, diminuindo seus benefícios.

Contudo, estas formas precárias não podem ser admitidas quando põem em risco o trabalho humano com dignidade, sendo imperativo para tanto, o mínimo de condições laborais indisponíveis a fim de que possam garantir a proteção mínima de trabalho.

5.2.1.2. Fraude

Outro efeito oriundo terceirização/*outsourcing* é a fraude, a qual surge em virtude de contratos desvirtuados, procurando as empresas principais, nos diversos setores, contratar com o intuito de se esquivar das obrigações trabalhistas e previdenciárias, ou seja, fraudar a legislação vigente.

Infelizmente a fraude também neste setor não é novidade, alcançando a por parte de alguns empregadores a criação de métodos sofisticados, com o único intuito de fugir das obrigações atinentes ao contrato de trabalho típico, ou seja, através da fraude a empresa busca frustrar a contratação direta do trabalhador.

Em síntese, procura-se com a fraude à lei uma maneira de contornar a sua aplicação, ou seja, é a violação indireta da lei, através de subterfúgios¹⁹⁹.

¹⁹⁸VICENTE, Joana Nunes. *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, 2008, p. 14 e 15.

¹⁹⁹VICENTE, Joana Nunes. *op.cit.*, p. 40.

Destaca-se porém, que a fraude tem diferença ténue da simulação²⁰⁰ (artigo 240º do CCivil), a qual consiste na celebração de negócio jurídico aparente, fazendo transparecer uma realidade fictícia, com o intuito de enganar terceiros²⁰¹. Já a fraude está ligada diretamente a atitude ilícita (contrária a lei) do agente.

Neste sentido, bem assevera o conceito de JEAN MOULY referenciado por JOANA VICENTE em sua obra:

*“(...) a “fraude” caracteriza-se quer pelo facto de o sujeito produzir o resultado proibido pela lei à qual quis subtrair-se, quer a obtenção desse resultado proibido signifique fazer o que a lei veda ou não fazer o que ela obriga.”*²⁰²

O combate a este mecanismo fraudulento é consagrado na legislação do trabalho de ambos os países. Em Portugal, está inserido indiretamente no artigo 12º do CT/2009, o qual aborda sobre a presunção de contrato de trabalho, sendo esta punida (artigo 12º, nº 2 do CT/2009²⁰³) se ocorrer a dissimulação deste contrato. No Brasil, a regra inserida no artigo 9º da CLT²⁰⁴ é expressa ao considerar nulo qualquer ato praticado com este intuito.

Por todo o exposto, salienta-se que não se perfilha da ideia com os que veem a fraude em qualquer das situações de terceirização/*outsourcing*, nem com os que vislumbram como procedimento desonesto quando um empregado evolui e se estabelece por conta própria, mesmo modestamente, para participar da produção de forma autónoma, sem o carácter de exclusividade.

O que aqui se combate é o comportamento com carácter maléfico, que usa o procedimento terceirizante com o objetivo de burla, fraudatório. O qual deve ser sempre coibido, tolhido pela sociedade e reprimido pelos tribunais. Mas não se pode ver como fraude, quando a empresa usa meios que não são vedados em lei.

²⁰⁰ A simulação não será tema de estudo, apontando-se aqui apenas uma abordagem sintética para destacar a diferenciação entre os dois institutos.

²⁰¹ Veja-se neste sentido: VICENTE, Joana Nunes. *op.cit.*, p. 25 a 27.

²⁰² VICENTE, Joana Nunes. *ibid.*, p. 40.

²⁰³ “Artigo 12º

Presunção do contrato de trabalho

(...)

2- Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.”

²⁰⁴ “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (redação conforme Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943) Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm - Acesso em 10-12-2012.

Quais os casos práticos onde aparecem comumente este intuito fraudulento?

Começamos por Portugal, onde se tem os falsos contratos de prestação de serviços (recibos verdes), onde ocultam uma verdadeira relação de trabalho subordinado²⁰⁵. Encontram-se também as falsas empresas contratadas, destituídas de estrutura, organização e especialidade de serviços a serem fornecidos, tratando-se de uma empresa meramente fictícia.

Para o Brasil os atos fraudulentos decorrentes da terceirização, estão ligados em sua maioria, a licitude ou ilicitude, vinculada pelos tribunais com a prática da atividade-fim ou atividade-meio (Súmula 331 do TST, incisos I e III). Apesar de não estar de acordo com esta vinculação à Súmula, destaco algumas práticas fraudulentas comuns, entre tantas que possam ocorrer. Tais como:

- Empresa principal cria outra, a qual irá absorver o seu setor de manutenção e lhe prestará serviços de forma exclusiva;
- Empresa principal contrata a prestação de serviços de outra, porém a prestadora não tem ampla e total autonomia, não direcionando o trabalho e não assumindo os riscos da atividade;
- Empresa principal contrata um serviço com uma empresa prestadora, cujo objeto social não está de acordo com a realização dos serviços ajustados, não sendo este um serviço especializado.

Conforme já foi abordado, não há lei que regulamente o setor do *outsourcing*/ terceirização. Como então considerar como prática fraudatória uma atividade não regulamentada por lei, mas tão-somente conceituada pela doutrina?

Ora, a fraude somente ocorre na hipótese de violação de lei. Entretanto, se não existe lei, como ocorrerá tal violação?

Inicialmente para responder a esta questão, na ótica portuguesa, cumpre frisar que o objetivo principal do Direito do Trabalho é a proteção ao trabalho e ao trabalhador, cujas normas e princípios instruem as relações de trabalho correlatas. É baseado neste ditame que o n° 2 do artigo 12° do CT/2009 pune o empregador, quando este age de forma consciente tentando desvirtuar esta situação, precarizando as condições do trabalhador ao lhe retirar os direitos de segurança no emprego, caso empregado o fosse.²⁰⁶

²⁰⁵ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 322.

²⁰⁶ Neste sentido, veja-se: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 352.

Assim, apesar de não existir lei específica que discipline o *outsourcing*, há regulamentação correspondente que disciplina situação oriunda da fraude.

Neste seguimento, cabe também frisar que o *outsourcing* realizado de forma correta está sempre ligado, indiretamente, ao parâmetro da subordinação. Pois a relação oriunda desta prática não pode conter elementos que caracterizem a subordinação, porque dela deriva a constituição do contrato de trabalho (artigo 11º do CT/2009²⁰⁷).

É também através deste elemento que se tenta verificar a verdadeira realidade do contrato celebrado. Daí chamar-se comumente “*contrato-realidade*”, onde procura-se sempre a situação concreta e não o nome que é dado a relação contratual.²⁰⁸

Neste caminho, aborda, em síntese, o Acórdão de 22-10-2010 do Tribunal da Relação do Porto:

“I - Apesar de ser um conceito jurídico-conclusivo, a subordinação jurídica continua a ser o critério aferidor da distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços.

II - Face às dificuldades sentidas na utilização desse critério diferenciador, sobretudo quando a actividade do trabalhador é executada com autonomia técnica, vem-se entendendo que o que verdadeiramente distingue o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços é o modo como a actividade é exercida.

III - Através do método tipológico é com base nos indícios recolhidos que se irá proceder à qualificação do contrato, o que se faz através de um mero juízo de aproximação entre a situação concreta e o modelo típico de subordinação (...)”²⁰⁹ (sublinhado nosso)

Já em resposta a estas questões na ótica brasileira, vale lembrar que a manutenção dos direitos e garantias inerentes aos trabalhadores, é o resultado esperado das regras basilares contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A

²⁰⁷ “Artigo 11º

Noção de contrato de trabalho

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

²⁰⁸ Neste sentido, veja-se: VICENTE, Joana Nunes. *op.cit.*, p. 113.

²⁰⁹ RP, Ac. 22-10-2010, Albertina Pereira. Disponível em: <http://www.biblioteca.mj.pt/>, sob o nº 394/07.TTMAI.P1 - Acesso em: 10-12-2012.

importância destas regras se traduz nos ditames do artigo 9º da CLT, o qual aborda que serão considerados nulos os atos praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nesta lei.

Assim, configura fraude à lei a empresa que ao terceirizar o faz com a finalidade de precarizar as condições de labor dos trabalhadores, mediante a redução dos direitos e garantias estabelecidos na legislação trabalhista. Desta forma, considero lícita a terceirização de atividades principais da empresa, desde que a prestação de tal serviço seja feita por empresas especializadas e idóneas. Por outro lado, ilícita a mera intermediação de mão-de-obra, quando permanente e dirigida por aquele que se beneficia (empresa contratante).

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, também não podem existir elementos pertinentes à relação de trabalho, principalmente os elementos da pessoalidade e subordinação jurídica²¹⁰.

Ora, existindo tais elementos na relação entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços (empresa contratante), descaracterizada está a relação contratual de prestação de trabalho entre ambos, dada a concretização evidente da relação jurídica de trabalho típico. Isto porque, o verdadeiro empregador não pode se desincumbir das obrigações contratuais pertinentes ao contrato de trabalho, pois é somente mediante o cumprimento destas que o trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego, conquista o mínimo de condições que possibilitam a sua sobrevivência e de toda a sua família.

Dessa forma, não há como considerar lícito um processo terceirizante em que se torna evidente a existência de uma relação contratual laboral entre o tomador e o trabalhador terceirizado, com a presença de todos os elementos do contrato de trabalho.

Outro ponto a ter em conta é a especialização e idoneidade econômica das empresas prestadoras de serviços.

Conforme o abordado, a terceirização é uma técnica administrativa para possibilitar a especialização dos serviços empresariais. No entanto, a Súmula 331 do TST não vincula esta especialização, tão difundida nos conceitos doutrinários, à legalidade da terceirização, fazendo com que as empresas de mera prestação de serviços

²¹⁰ Contidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

sejam constituídas sem qualquer finalidade empresarial especializada e, pior, sem capacidade económica para se manter.

É em decorrência disto que também surge inúmeros processos na área laboral, onde os trabalhadores procuram obter suas verbas rescisórias oriundas dos contratos de trabalho com estas prestadoras. As quais surgem no mercado do dia para a noite e da mesma forma, passam a não mais existir, deixando seus empregados sem trabalho e sem qualquer garantia de receber seus haveres, aumentando ainda mais o índice precário proveniente destas relações.

Consequentemente, não se pode admitir a figura desta empresa terceirizante que contrata mão-de-obra barata e desqualificada, com o intuito de realizar contratos de prestação de serviços com empresas que estão objetivando reduzir custos, através da demissão de seus empregados efetivos. O intuito fraudulento, nesta hipótese, salta aos olhos.

Por fim, observa-se que a questão da fraude não se prende a falta de legislação proveniente da terceirização, tendo em vista que a própria CLT possui legislação incisiva a respeito.

5.2.1.2.1. Marchandage

É um dos mecanismos defraudatórios, também utilizado no *outsourcing*/terceirização, que se verifica através de formas de intermediação de mão-de-obra. Por outras palavras, o *marchandage* nada mais é do que o “comércio do trabalho alheio”, em que o intermediário negocia e coloca a disposição os serviços de terceiros, tratando o trabalho alheio como se mercadoria o fosse.

Esta prática não é autorizada por lei em ambos os países e é considerada uma prática fraudatória à lei.

Em Portugal, encontramos esta vedação na interpretação dos princípios que norteiam o direito do trabalho e constituem o seu objetivo principal, qual seja, a proteção do trabalho e do trabalhador.

É baseado neste objetivo que se considera o trabalho como bem indissociável do trabalhador, ou seja, o trabalho não pode ser transacionado como se de uma mercadoria o fosse²¹¹.

²¹¹ Neste sentido, veja-se: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 54.

Em repúdio a esta prática, afirma o autor BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER:

“(...) Para o Direito do trabalho o labor humano não é mera mercadoria, pondo-se em relevo o caráter pessoal da posição do trabalhador. (...)”²¹²

Para o direito brasileiro, encontramos a vedação a esta prática no artigo 9º da CLT, combinado com o inciso I da Súmula 331 do TST²¹³, demonstrando este inciso a preocupação do respectivo tribunal com a intermediação de mão-de-obra.

Desta forma, o *marchandage* é rechaçado de regra, porque cria um ambiente propício à fraude dos direitos dos trabalhadores, vilipendiando conquistas laborais outrora já adquiridas. Pois as normas celetistas que tratam das relações de trabalho, conferindo tutela ao hipossuficiente, com o intuito de equilibrar as desigualdades ínsitas as partes (empregado e empregador), repudiam referida intermediação e punem a ilicitude dos mecanismos que servem para burlar a legislação do trabalho.

Dada a prática rotineira desta fraude no mercado brasileiro, os Tribunais assim se manifestam:

“TERCEIRIZAÇÃO. FRAUDE. FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETAMENTE COM A EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS. É sabido que o Direito do Trabalho veda a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços, salvo nas hipóteses de trabalho temporário ou de terceirização. A grande preocupação é com a valorização do trabalho humano, evitando-se que a mão-de-obra seja explorada por um terceiro intermediário como se fosse mercadoria, abolindo-se a marchandage, de forma a propiciar a conservação da fonte de trabalho, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador

²¹² XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *op.cit.*, p. 55.

²¹³ Súmula nº 331 do TST:

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

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).”

In: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331 - Acesso em 31-01-2012.

*e incorporá-lo ao organismo empresarial. O fenômeno da terceirização, válido em face das normas de proteção ao trabalho, não consiste no mero fornecimento de mão-de-obra para a execução de serviços essenciais da empresa tomadora. (...)*²¹⁴

*“RELAÇÃO DE EMPREGO. INTERMEDIACÃO. O sistema de marchandage, ou comércio de mão-de-obra não raro dissimulado como terceirização, é proibido em vários países e até punido criminalmente. No Código Penal Brasileiro, a matéria aproxima-se da configuração de crime contra a organização do trabalho (arts. 203 e 207). Nesse sistema, o locador é mero intermediário, imiscuindo-se na relação direta entre o trabalhador e seu patrão natural, a ponto de, em grau extremo, o lucro da intermediação aviltar o salário. (...)*²¹⁵

5.2.1.2.2. Responsabilidades decorrentes

Conforme observamos ao longo deste capítulo, o *outsourcing*/terceirização, da forma como vem sendo mal aplicado, traz consequências desastrosas tanto para o trabalhador, quanto para a empresa, pois quando este processo é mal estruturado, ele não causa apenas prejuízos ao trabalhador, como acarreta responsabilidades ao empregador.

É neste sentido que se aborda as responsabilidades decorrentes da fraude à lei até aqui mencionada.

No âmbito português, com já visto, a fraude à lei pressupõe uma ilicitude indireta²¹⁶. Portanto, havendo fraude, por contrariar os pressupostos de presunção de contrato de trabalho²¹⁷, o contrato (negócio) é nulo²¹⁸, conforme determinam o nº 1 do artigo 280²¹⁹ e o artigo 294²²⁰, todos do Código Civil.

²¹⁴TRT 3ª Região, Ac. 2ª Turma de 08-08-2000, Juiz José Roberto Freire Pimenta, Processo nº RO -5211/00. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=16752> - Acesso em: 11-12-2012.

²¹⁵TRT 2ª Região, Ac. 2ª Turma de 30-07-2001, Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, Processo nº 20000413032. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020010443163.html> - Acesso em: 11-12-2012.

²¹⁶*Ilícitude indireta*: corresponde à ofensa da legislação de forma indireta, utilizando-se para isto de meios fraudulentos que contornam a aplicação da lei, com o objetivo de burla.

²¹⁷ “Artigo 12º

Presunção do contrato de trabalho

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem ao beneficiário da atividade;

Com base nesta nulidade e, seguindo-se a vertente de um contrato de *outsourcing* inválido, por “mascarar” uma situação contratual irreal, torna-se cristalino que a relação contratual existente é um contrato de trabalho típico estabelecido entre empresa principal (tomadora dos serviços) e o trabalhador, sendo então devido ao obreiro os direitos decorrentes deste contrato.

Cabe registrar ainda, que o Código do Trabalho estabelece uma coima a quem pratique esta infração, a qual está consignada no nº 4 do artigo 12º²²¹, sendo solidários os responsáveis pelo pagamento desta. Estabelecendo também, em regime excecional, a responsabilidade por este pagamento das sociedades que se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo²²².

Para o caso brasileiro, a configuração de fraude à lei, enseja a situação de terceirização ilícita, contida no inciso I da Súmula 331 do TST.

Nestas hipóteses de burla ao contrato de trabalho, fazendo parecer uma situação laboral inversa a realidade fáctica, o vínculo composto entre o trabalhador terceirizado e a empresa prestadora de serviços é ilegal.

Vem ao encontro desta posição, a afirmação do autor MAURÍCIO GODINHO DELGADO:

*“A eliminação do vínculo original com a empresa locadora de serviços em favor de seu reatamento com a entidade tomadora é feito, entretanto, que se passa somente nas situações de terceirização ilícita.”*²²³

c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

e) O prestador de atividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.”

²¹⁸ Nulidade esta, somente determinada por sentença judicial.

²¹⁹ “Artigo 280º

Requisitos do objecto negocial

1. É nulo o negócio jurídico cujo objecto seja física ou legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável.”

²²⁰ “Artigo 294º

Negócios celebrados contra a lei

Os negócios celebrados contra disposição legal de carácter imperativo são nulos, salvo nos casos em que outra solução resulte da lei.”

²²¹ “Artigo 12º

Presunção do contrato de trabalho

(...)

4 - Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou diretor, nas condições a que se referem o artigo 334º e o nº 2 do artigo 335º.”

²²² Neste sentido, veja-se: MARECOS, Diogo Vaz. *Código do Trabalho Anotado*, 2010, p. 110.

²²³ DELGADO, Maurício Godinho. *op.cit.*, p. 452.

Desta forma, o vínculo existente com o empregador aparente é desfeito, sendo este composto então com o verdadeiro empregador, ou seja, a empresa tomadora de serviço (empresa contratante).

Neste aspeto, aponta o Acórdão da 2ª Turma do TST:

*“(...) TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. A Corte Regional, por concluir pela ilicitude da terceirização, declarou a nulidade do contrato de trabalho firmado entre a reclamante e a empresa prestadora de serviços, e, via de consequência, declarou a existência da relação de emprego diretamente com o primeiro reclamado, nos termos do item I da Súmula 331 desta Corte. (...)”*²²⁴

Com o exposto se conclui, que a empresa contratante (tomadora de serviços) é diretamente responsável por todos os créditos oriundos deste contrato de trabalho, tendo em vista, como afirmado, que a relação de trabalho realmente existente é entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante, seu real empregador.

Porém, verifica-se aqui a ocorrência também de fraude à legislação do trabalho, e nesta vertente as empresas, tanto a tomadora quanto a prestadora de serviços, respondem solidariamente pelo adimplemento das verbas laborais oriundas do contrato de trabalho estabelecido, conforme determina o artigo 9º da CLT, o qual atrai a incidência, para o caso presente, do artigo 942 do Código Civil²²⁵.

Neste seguimento, cita-se o julgado da Acórdão da 2ª Turma do TST:

“ RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

(...). Como é sabido, a solidariedade não se presume, resulta da lei ou da vontade das partes, conforme dispõe o artigo 265 do Código Civil. Nos casos como o ora em análise, em que patente está a configuração de terceirização ilícita, a lei autoriza a responsabilização solidária. É que, conforme determina o disposto no artigo 927 do Código Civil, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo e, de acordo com o inserto no artigo 942 do mesmo dispositivo legal, os bens do responsável pela ofensa ou violação do

²²⁴TST, Ac. 2ª Turma de 21-11-2012, Ministra Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira. Processo nº AIRR-662-82.2010.5.03.0008. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/> - Acesso em: 11-12-2012.

²²⁵“Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos a reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.” (redação conforme Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002)

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm - Acesso em 11-12-2012.

*direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. (...)*²²⁶

De todo exposto, nota-se que o *outsourcing*/terceirização encontra na precarização, a qual se traduz através da fraude e seus desdobramentos, o seu lado mais obscuro, fazendo transpor uma visão distorcida do fenómeno.

É através deste lado nefasto que se observa a capacidade humana em transfigurar e precarizar as condições de vida do trabalhador, sendo estes contidos pelos óbices legais e processuais expostos.

Em remate, esmiuçados todos os pontos do tema em comento, passa-se as considerações finais da presente dissertação.

²²⁶TST, Ac. 2ª Turma de 26-09-2012, Ministro José Roberto Freire Pimenta. Processo nº: RR-40-27.2011.5.03.0021. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp> - Acesso em: 08-10-2012.



Conclusão

Na atualidade, a instabilidade gerada no novo mundo do trabalho torna-o muito mais competitivo e flexível. Contudo, o trabalhador não descarta do seu grande anseio de procurar maior estabilidade e capacidade de progressão no emprego.

Na parte empresarial vê-se uma homogeneidade nas formas de gestão e dos contratos de trabalho que acompanham as tendências do mercado mundial.

Com tudo isto, novos setores empresariais são formados, gerando assim novas formas de prestação de serviços.

O trabalho prestado passa a ser imaterial e desespecializado, onde a realização de trabalho não exige a presença do trabalhador em um determinado posto ou lugar.

No presente trabalho procurou-se traçar as diferenças e semelhanças existentes sobre o fenómeno da terceirização/*outsourcing* entre os dois países objeto do estudo, ou seja, Portugal e Brasil.

De todo o estudo e pesquisa realizado, a primeira conclusão que se pode retirar é que tanto o *outsourcing*, quanto a terceirização²²⁷, são áreas de direito ainda em construção.

Por isso, depara-se sempre com muitos questionamentos, para os quais por vezes, ainda não se tem uma resposta clara, por se tratar de uma área jurídica ainda não consolidada.

Outra comparação e diferenciação encontrada é que enquanto no Brasil a terceirização compreende várias formas²²⁸, tais como: trabalho temporário, serviços de vigilância e limpeza; para Portugal o *outsourcing* está inserido dentro das modalidades de prestação de serviços, tal qual o trabalho temporário, portanto o *outsourcing* é uma forma de prestação de serviços distinta do trabalho temporário.

Em resumo, enquanto no Brasil, trabalho temporário é uma forma de terceirização. Em Portugal, trabalho temporário é uma forma de prestação de serviços, tal qual o *outsourcing*.

Sobre a parte conceitual, as opiniões declinadas tanto de um lado, quanto de outro, são quase uníssonas em dizer e partilhar das mesmas ideias. O que não nos deixa em paz é perceber que apesar da tentativa em melhor conceituar o fenómeno, mesmo assim eles ainda são imprecisos, pois direccionam-se para a tentativa de regular a matéria baseados na atividade principal da empresa (atividade-fim) ou na atividade acessória (atividade-meio).

Entretanto, depara-se atualmente com a capacidade da mente humana de se moldar a certas situações, chegando as raias do inimaginável, e o que hoje se tem como classificação jurisprudencial como atividade acessória, amanhã poderá vir a ser uma atividade principal. Tudo isto gera grande insegurança jurídica às empresas.

O que se tem claro, é que o mais importante não é impedir a contratação através desta forma, mesmo porque se chegou a um patamar em que não há mais possibilidades de retrocesso. Também é importante que não se trace verdadeiras batalhas para tentar enquadrar o que seja fim ou o que seja meio.

²²⁷ Faz-se esta distinção para referenciar os dois países, ou seja, *outsourcing* = Portugal e terceirização = Brasil.

²²⁸ Veja-se como exemplo o que dispõe a Súmula 331 do TST.

Por isso, talvez a melhor forma de conceituar, não seja esta amparada nestes dois pilares, e sim amparada nas regras da subordinação jurídica e dos elementos ligados diretamente a relação laboral.

Mediante isto é premente que se estabeleçam regras claras através de uma legislação específica a respeito, para que se possa dar mais segurança a todos os envolvidos.

Neste diapasão, na tentativa de minimizar os conflitos que envolvem o fenómeno, no Brasil o TST editou a Súmula 331, mas como já referimos outrora, referida súmula não é lei e nem tão pouco súmula vinculante, não possuindo, a meu ver, a capacidade de regular a matéria.

Neste sentido, averiguou-se também no decorrer dos estudos que tanto o *outsourcing*, quanto a terceirização não são regulamentados por lei e este vácuo legal tem a necessidade de ser preenchido. Assim, o que se procura atualmente é uma legislação que garanta a boa forma de se proceder a terceirização/*outsourcing*, a fim de poder garantir segurança jurídica às empresas e proteção laboral aos trabalhadores.

Por fim, sabe-se que tudo o que se fala com relação a terceirização/*outsourcing* conduz, como consequencia, a precarização em matéria laboral.

É o que se tem nos meios jurídicos atuais como uma das principais consequências advindas da implantação desse novo modo gestionário.

Mas aqui fica o questionamento, que não quer calar. Por que a terceirização/*outsourcing* leva a precarização do trabalho?

A resposta mais corriqueira seria, porque leva a salários menores, a condições de trabalho precários, surgindo até maior incidência de acidentes de trabalho neste setor.

Isto tudo se deve a demanda da empresa por menores custos na sua máquina produtiva.

Mas ainda assim, indaga-se: por que não pode este quadro ser diferente? Se, se trata aqui de trabalho especializado?

Se o trabalho é feito com maior especificidade, se há uma maior dedicação para a confecção do mesmo, por que tem que ser mais barato?

Claro está, que quem regula isto é o próprio mercado.

Mas então, não está na hora deste “mercado” acordar e mudar o rumo das coisas?

Se a empresa principal procura um trabalho/produto com maior especificidade, onde com este resultado busca até melhorar seu produto final, por que este produto tem que ser vendido a custos ínfimos?

Acho que a resposta não pode ser dada neste momento. Mas cabe ao próprio setor de terceirização/*outsourcing*, “acordar” e perceber que grande parte disto pode ser melhorado e mais valorizado. Cabe às próprias empresas aumentarem seus valores e dizerem que como fornecem produtos específicos estes têm maior valor, pois afinal, são de melhor qualidade.

Portanto, o que se torna premente é que está na hora de acabar com este mito de que todo o contrato oriundo da terceirização/*outsourcing* conflui, necessariamente, na precarização do mercado de trabalho.

Necessário então é a criação de uma legislação específica de boa qualidade e que atenda os interesses empresariais e dos trabalhadores. Através da qual se poderia regulamentar as responsabilidades específicas a cada empresa participante do contrato.

Desta forma, as empresas prestadoras de serviços passariam a ter que respeitar a lei que imponha estas condições e as empresas tomadoras (contratantes) obedeceriam a imposição legal de monitorizar a execução e fiscalizar a realização do contrato até seu término.

R B

Referências Bibliográficas

a) Portugal

AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, 2ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

BATALHA, António Lopes. *A Alienabilidade no Direito Laboral*, Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007.

CARVALHO, António Nunes de. «A flexibilização do direito do trabalho português», *Seminário “Flexibilidade e relações de trabalho”*, Lisboa: Conselho Económico e Social, 1998.

CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira. *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Porto: Universidade Católica, 2000.

- COELHO, João Miguel Galhardo. *Trabalho Temporário e Cedência Ocasional de Trabalhadores*, Lisboa: Visilis, 2002.
- CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito Bancário*, 4ª ed. revista e actualizada, Coimbra: Almedina, 2010.
- COSTA, Renato Lopes da. *Estratégia Organizacional e “outsourcing”*, Coimbra: Almedina, 2012.
- DRAY, Guilherme Machado. “Trabalho Temporário”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, v. IV, Coimbra: Almedina, 2003.
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 13ª ed., Coimbra: Almedina, 2007
- FRANCO, João Melo / MARTINS, Herlânder Antunes, *Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos*, 2ª ed., Coimbra: Almedina, 1988.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira. «A fronteira entre o contrato de utilização de trabalho temporário e os (outros) contratos de prestação de serviços», in *Prontuário de Direito do Trabalho n.º 87*, Coimbra: Coimbra Editora, 2010.
- MARECOS, Diogo Vaz. *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra: Coimbra Editora 2010.
- MATINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 5ª ed., Coimbra: Almedina, 2010.
- MARTINS, João Nuno Zenha. *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, Coimbra: Almedina, 2002.
- MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*, 2ª ed., Tomo I, Coimbra: Coimbra Editora, 2010.
- OLIVEIRA, Susana Sampaio. *Outsourcing no Setor Bancário*, Porto: Vida Económica, 2002.
- PINTO, Carlos Alberto da Mota. *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª ed., 2ª Reimp., Coimbra: Coimbra Editora, 2012.
- PIZARRO, Sebastião Nóbrega. *O Contrato de Outsourcing*, Coimbra: Coimbra Editora, 2010.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho*, 2ª ed., 1 v., Coimbra: Almedina, 2009.
- REDINHA, Maria Regina Gomes. *A Relação Laboral Fragmentada – estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra: Coimbra Editora, 1995.
- SANTOS, António. *Outsourcing e Flexibilidade – uma ferramenta de gestão para o século XXI*, Lisboa: Texto Editora, 1998.

- VARAJÃO, João Eduardo Quintela. *Outsourcing de serviços de sistemas de informática*, Lisboa: FCA, 2001.
- VÁRIOS, *Dicionário da Língua Portuguesa 2013 – Acordo Ortográfico*, Porto: Porto Editora, 2012.
- VICENTE, Joana Nunes. *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra: Coimbra Editora, 2008.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa: Verbo, 2011.

b) Brasil

- ABDALA, Vantuil. *Terceirização: atividade-fim e atividade-meio – responsabilidade subsidiária do tomador do serviço*, São Paulo: Revista LTr, n. 05, v. 60, 1996.
- AMORIM, Helder Santos. *A terceirização no serviço público: à luz da nova hermenêutica constitucional*, São Paulo: LTr, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*, 5ª ed., ver. e ampl., São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. Portal do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, *Combate ao Trabalho escravo*. Acesso em: 11-12-2012. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas Atípicas de Trabalho*, 2ª ed., São Paulo: LTr, 2010.
- CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no direito do trabalho*, São Paulo: Malheiros, 2000.
- CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e sequela: privatização, flexibilização, terceirização*, São Paulo: LTr, 1997.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*, São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012.
- DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*, 3ª ed., 4º vol., São Paulo: Saraiva, 2008.
- FARAH, Gustavo Pereira. *As súmulas inconstitucionais do TST*, São Paulo: LTr, 2007.

- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*, 3ª ed. totalmente revista e ampliada, Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2003.
- GIRAUDEAU, Michel Oliver. *Terceirização e Responsabilidade do Tomador dos Serviços*, São Paulo: LTr, 2010.
- HOUAISS, António. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*, São Paulo: Malheiros, 1995.
- PASTORE, José. *Terceirização: uma realidade desamparada pela lei*, Porto Alegre: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Ano 74, n. 04 – out. a dez., 2008.
- PINTO, José Augusto Rodrigues e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de Conceitos Trabalhistas*, 1º vol., São Paulo: LTr, 2000.
- ROBORTELLA, Luís Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho, flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa*, São Paulo: LTr, 1994.
- _____. *Direito do Trabalho – Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*, São Paulo: LTr, 1998.
- RUSSOMANO, Mozart Victor, *O Direito do Trabalho no Século XX: ensaios, mensagens, perfis*, Curitiba: Genesis, 1998.
- SILVA, António Álvares da. *Globalização, terceirização e a nova visão do tema pelo Supremo Tribunal Federal*, São Paulo: LTr, 2011.
- SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*, 28ª ed. revista e atualizada, Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- SOBRINHO, Zéu Palmeira. *Terceirização e Reestruturação Produtiva*, São Paulo: LTr, 2008.
- TST. *Súmulas*. Acesso em 31-01-2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331
- VÁRIOS, *Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 2012.
- VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no limiar do século XXI*, São Paulo: Revista LTr, n. 07, v. 63, 1999.

_____. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico*. Revista LTr, São Paulo, v. 67, n. 07, 2003.

_____. ... (e tal.). *Terceirização - aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques*, São Paulo: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Ano 77, n. 01 – jan. a mar., 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo... (et al.). *Instituições de Direito do Trabalho*, vol. I, 22^a ed. atual., São Paulo: LTr, 2005.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de Direito do Trabalho*, Tomo II, São Paulo: LTr, 2008.

Legislação Brasileira Consultada

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Acesso em 01-10-2012. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. *Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974*. Acesso em: 03-08-2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm

BRASIL. *Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002*. Acesso em 11-12-2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Acesso em 31-01-2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

Jurisprudência Consultada

a) Portugal

Disponíveis em: ITIJ – BASE JURÍDICO-DOCUMENTAIS
<http://www.dgsi.pt/>

1. Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

- a) 20-06-2012, Pinto Hespanhol, sob o nº 268/10.4TTFIG.C1.S1
- b) 15-03-2012, Fernandes da Silva, sob o nº 554/07.0TTMTS.P1.S1
- c) 24-02-2010, Pinto Hespanhol, sob o nº 78/1998.S1
- d) 09-02-2010, Sebastião Póvoas, sob o nº 4966/04.3TBLRA.C1.S1
- e) 14-05-2009, Mário Pereira, sob o nº 08S2315
- f) 22-04-2009, Vasques Dinis, sob o nº 08P3040
- g) 27-06-2007, Maria Laura Leonardo, sob o nº 07S536
- h) 30-03-2006, Maria Laura Leonardo, sob o nº 05S2653

2. Acórdãos da Relação de Lisboa

- a) 12-09-2012, Paula Sá Fernandes, sob o nº 127/08.0TTLRS.L1-4
- b) 13-09-2006, Isabel Tapadinhas, sob o nº 4558/2006-4

3. Acórdão da Relação do Porto

- a) 22-10-2010, Albertina Pereira, sob o nº 394/07.7TTMAI.P1

b) Brasil

1. Acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>

- a) TST, Ac. 6ª Turma de 02-03-2007, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Processo nº: RR-57040-93.2000.5.09.0670.
- b) TST; Ac. 5ª Turma de 09/04/2008, Ministro João Batista Brito Pereira, Processo nº RR-34700-24.2005.5.17.0003
- c) TST, Ac. SBDI-1 de 28-05-2009, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Processo nº: E-RR-586341-05.1999.5.18.5555

- d) TST, Ac. 5ª Turma de 11/11/2009, Ministra Kátia Magalhães Arruda, Processo nº RR-345640-78.2006.5.01.0263
- e) TST, Ac. 3ª Turma de 24/03/2010, Ministra Rosa Maria Weber, Processo nº RR-95800-38.2008.5.03.0108
- f) TST, Ac. 3ª Turma de 14/04/2010, Ministro Horácio Raimundo de Senna Pires, Processo nº AIRR-100140-15.2005.5.15.0005
- g) TST, Ac. 1ª Turma de 09/06/2010, Ministro Waldir Oliveira da Costa, Processo nº RR-27500-89.2005.5.10.0801
- h) TST, Ac. 4ª Turma de 30/06/2010, Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, Processo nº RR-108800-72.2008.5.03.0022
- i) TST, Ac. 2ª Turma de 01/12/2010, Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Processo nº RR-19800-89.2006.5.15.0089
- j) TST, Ac. 4ª Turma de 01/12/2010, Ministra Maria de Assis Calsing, Processo nº RR-133200-16.2006.5.03.0057
- l) TST, Ac. 1ª Turma de 11/05/2011, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Processo nº AIRR-168440-61.2003.5.01.0046
- m) TST, Ac. 7ª Turma de 08/06/2011, Ministro Pedro Paulo Manus, Processo nº RR-76300-26.2007.5.03.0106
- n) TST, Ac. 2ª Turma de 23/11/2011, Ministro José Roberto Freire Pimenta, Processo nº RR-141900-09.2004.5.01.0056
- o) TST, Ac. 3ª Turma de 26-09-2012, Ministro Maurício Godinho Delgado. Processo nº: RR-845-35.2010.5.03.0014.
- p) TST, Ac. 2ª Turma de 26-09-2012, Ministro José Roberto Freire Pimenta. Processo nº: RR-40-27.2011.5.03.0021
- q) TST, Ac. 2ª Turma de 21-11-2012, Ministra Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira. Processo nº AIRR-662-82.2010.5.03.0008

2. Acórdão do Tribunal do Trabalho – 4ª Região – Rio Grande do Sul

Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal>

- a) TRT 4ª Região, Ac. 3ª Turma de 23-07-2003, Juiz Alcides Matté, Processo nº: 0057000-41.1999.5.04.0006 (RO)

3. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região – Minas Gerais
Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/>
 - a) TRT 3ª Região, Ac. 2ª Turma de 08-08-2000, Juiz José Roberto Freire Pimenta,
Processo nº: RO -5211/00

4. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região – São Paulo
Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/>
 - a) TRT 2ª Região, Ac. 2ª Turma de 30-07-2001, Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, Processo nº: 20000413032.

5. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho – 12ª Região – Santa Catarina
Disponível em: <http://www.trt12.gov.br/portal/>
 - a) TRT 12ª Região, Ac. 6ª Turma de 30-07-2010, Juiz Gracio Ricardo Barbosa Petrone,
Processo nº RO – 02424-2009-003-12-00-9-16

APÊNDICES

Projetos de Lei

PL 4302/1998

Projeto de Lei

Situação: Aguardando Parecer na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC); Pronta para Pauta no PLENÁRIO (PLEN)

Identificação da Proposição

Autor
Poder Executivo

Apresentação
19/03/1998

Ementa

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

Informações de Tramitação

Forma de apreciação
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

Regime de tramitação
Urgência art. 155 RICD

Despacho atual:

Data	Despacho
17/12/2002	Despacho CTASP e CCJR (Art. 54 do RI) mudando o Regime de Tramitação para Urgência. (Despacho de Substitutivo).

Última Ação Legislativa

Data	Ação
15/10/2008	Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) Aprovado por unanimidade o Parecer, ressalvados os destaques. Foram apresentados cinco destaques, os quais foram aprovados. O deputado Paulo Pereira da Silva absteve-se de votar a matéria.
08/06/2011	Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) Devolvido ao Relator, Dep. João Paulo Lima (PT-PE)

Documentos Anexos e Referenciados

Avulsos	Legislação Citada	Mensagens, Ofícios e Requerimentos (3)
Destaques (0)	Histórico de Pareceres, Substitutivos e Votos (8)	Relatório de conferência de assinaturas
Emendas (2)	Recursos (1)	
Histórico de despachos (4)	Redação Final	

Tramitação

Data ▼	Andamento
19/03/1998	PLENÁRIO (PLEN) · Apresentação do Projeto de Lei pelo Poder Executivo
15/04/1998	PLENÁRIO (PLEN) · LEITURA E PUBLICAÇÃO DA MATERIA. DCD 24 03 98 PAG 7388 COL 01.
15/04/1998	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) · DESPACHO INICIAL : A CTASP E CCJR (ARTIGO 54 DO RI).
15/04/1998	COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP) · ENCAMINHADO A CTASP.
17/04/1998	Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)

- PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE EMENDAS: 05 SESSÕES.
- RELATOR DEP MENDONÇA FILHO.
- 28/04/1998** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· APRESENTAÇÃO DE DEZ EMENDAS PELO DEP JAIR MENEGUELLI.
- 23/11/1998** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· DEFERIDO OF 64/98, DO DEP JAIR MENEGUELLI, SOLICITANDO A RETIRADA DE DEZ EMENDAS DE SUA AUTORIA.
- 24/11/1998** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· REDISTRIBUÍDO AO RELATOR, DEP JAIR MENEGUELLI.
- 08/03/1999** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· RELATOR DEP JAIR MENEGUELLI.
- 09/03/1999** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE EMENDAS: 05 SESSÕES.
- 18/04/2000** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· PARECER FAVORÁVEL DO RELATOR, DEP JAIR MENEGUELLI, COM SUBSTITUTIVO.
- 26/04/2000** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE EMENDAS AO SUBSTITUTIVO: 05 SESSÕES.
- 09/05/2000** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· NÃO FORAM APRESENTADAS EMENDAS AO SUBSTITUTIVO.
- 29/11/2000** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· APROVAÇÃO UNANIME DO PARECER FAVORÁVEL DO RELATOR, DEP JAIR MENEGUELLI, COM SUBSTITUTIVO.
- 29/11/2000** **PLENÁRIO (PLEN)**
· APRESENTAÇÃO DE REQUERIMENTO PELOS DEP JAIR MENEGUELLI - PT, EM APOIAMENTO; ALOIZIO MERCADANTE, LÍDER DO PT; ARNALDO MADEIRA, LÍDER DO GOVERNO; BISPO RODRIGUES, NA QUALIDADE DE LÍDER DO BLOCO PL/PSL; ODELMO LEÃO, LÍDER DO PPB; MIRO TEIXEIRA, LÍDER DO PDT; INOCÊNCIO OLIVEIRA, LÍDER DO PFL; ALEXANDRE CARDOSO, NA QUALIDADE DE LÍDER DO BLOCO PSB/PC DO B; JUTAHY JÚNIOR, NA QUALIDADE DE LÍDER DO PSDB; ROBERTO JEFFERSON, LÍDER DO PTB E MENDES RIBEIRO FILHO, NA QUALIDADE DE LÍDER DO BLOCO PMDB/PTN, SOLICITANDO, NOS TERMOS DOS ARTIGOS 153 E 154 DO RI, URGÊNCIA PARA ESTE PROJETO.
- 05/12/2000** **PLENÁRIO (PLEN)**
· APRESENTAÇÃO DE REQUERIMENTO PELOS DEP JAIR MENEGUELLI - PT, EM APOIAMENTO; ALOIZIO MERCADANTE, LÍDER DO PT; INOCÊNCIO OLIVEIRA, LÍDER DO PFL; ARNALDO MADEIRA, LÍDER DO GOVERNO; MIRO TEIXEIRA, LÍDER DO PDT; ODELMO LEÃO, LÍDER DO PPB; BISPO RODRIGUES, NA QUALIDADE DE LÍDER DO BLOCO PL/PSL; ANTONIO CARLOS PANNUNZIO, NA QUALIDADE DE LÍDER DO PSDB; MENDES RIBEIRO FILHO, NA QUALIDADE DE LÍDER DO BLOCO PMDB/PTN; ALEXANDRE CARDOSO, NA QUALIDADE DE LÍDER DO BLOCO PSB/PC DO B; REGIS CAVALCANTE, NA QUALIDADE DE LÍDER DO PPS E OUTRO, SOLICITANDO, NOS TERMOS DO ARTIGO 155 DO RI, URGÊNCIA PARA ESTE PROJETO.
- 06/12/2000** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· ENCAMINHADO À COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO.
- 07/12/2000** **PLENÁRIO (PLEN)**
· MATÉRIA SOBRE A MESA. APROVAÇÃO DE REQUERIMENTO DOS SENHORES LÍDERES, APRESENTADO NA SESSÃO O DIA 05 12 00, QUE SOLICITA, NOS TERMOS DO ARTIGO 155 DO RI, URGÊNCIA PARA ESTE PROJETO.
- 13/12/2000** **PLENÁRIO (PLEN)**
· DISCUSSÃO EM TURNO ÚNICO. (19:52 HORAS). DESIGNAÇÃO DO RELATOR DEP PAES LANDIM, PARA PROFERIR PARECER EM SUBSTITUIÇÃO À CCJR, QUE CONCLUI PELA CONSTITUCIONALIDADE, JURIDICIDADE E BOA TÉCNICA LEGISLATIVA. ENCERRADA A DISCUSSÃO. APROVAÇÃO DO SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA CTASP.

- PREJUDICADO O PROJETO INICAL.
 APROVAÇÃO DA REDAÇÃO FINAL, OFERECIDA PELO RELATOR, DEP ÁTILA LINS.
13/12/2000 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)
 · DESPACHO AO SENADO FEDERAL. PL. 4302-B/98.
- 21/12/2000 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 · REMESSA AO SF, ATRAVÉS DO OF PS-GSE/411/00.
- 17/12/2002 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 · Ofício nº 1442/02, do SF, comunicando a aprovação deste Projeto, com Substitutivo.
 · Despacho CTASP e CCJR (Art. 54 do RI) mudando o Regime de Tramitação para Urgência. (Despacho de Substitutivo).
- 09/01/2003 COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP)**
 · Encaminhada à publicação. Publicação Inicial no DCD 19/12/2002 PAG 56708 COL 01 Letra C.
- 03/02/2003 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 · Recebimento pela CTASP.
- 03/02/2003 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 · Recebimento pela CCJR.
- 26/02/2003 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 · Designado Relator, Dep. Paulo Rocha
- 14/03/2003 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 · Designado Relator, Dep. Ibrahim Abi-Ackel
- 19/03/2003 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 · Devolvida sem Manifestação.
 · Designado Relator, Dep. Sandro Mabel
- 28/05/2003 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 · Devolvido ao Relator, Dep. Sandro Mabel
- 29/05/2003 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 · Parecer do Relator, Dep. Sandro Mabel, pela aprovação arts. 1º e 3º do Substitutivo do Senado Federal (que altera a redação dos arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, parágrafo único do art. 11, e art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) para substituir os arts. 1º, 2º (que altera a redação dos arts. 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, parágrafo único do art. 11, 12 e 16 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) e art. 13 do texto da CD e pela aprovação do art. 2º do Substitutivo do Senado Federal (arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C, acrescidos à Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974), para substituir os arts. 3º, 4º, 5º, 6º - incisos I a V, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12 do texto da CD, exceto o inciso VI do art. 6º, que fica mantido.
- 19/08/2003 PLENÁRIO (PLEN)**
 · Apresentação da Retirada de proposição pelo Poder Executivo
- 20/08/2003 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 · Submeta-se ao Plenário a MSC 389/03, da Presidência da República, solicitando a retirada deste Projeto.
- 25/09/2003 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 · Apresentação do Requerimento, REQ 61/2003 CTASP, pelo Dep. Jovair Arantes
- 14/06/2004 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 · Devolvida sem Manifestação.
- 05/04/2005 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 · Designado Relator, Dep. Vicente Cascione (PTB-SP)
- 13/04/2005 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 · Devolvida sem Manifestação.

- 01/09/2005** **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
· Designado Relator, Dep. Nelson Pellegrino (PT-BA)
- 14/03/2007** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Devolvido ao Relator, Dep. Sandro Mabel (PR-GO)
- 26/08/2008** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Apresentação do Parecer do Relator, PRL 2 CTASP, pelo Dep. Sandro Mabel

· Parecer do Relator, Dep. Sandro Mabel (PR-GO), pela aprovação do Substitutivo do Senado Federal.
- 08/10/2008** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 10:00 Reunião**
· Suspensão a discussão por acordo dos Srs. Deputados.
- 15/10/2008** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 10:00 Reunião**
· Aprovado por unanimidade o Parecer, ressalvados os destaques. Foram apresentados cinco destaques, os quais foram aprovados. O deputado Paulo Pereira da Silva absteve-se de votar a matéria.
- 15/10/2008** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Apresentação do Parecer Reformulado, PRR 1 CTASP, pelo Dep. Sandro Mabel

· Parecer Reformulado, Dep. Sandro Mabel (PR-GO), pela aprovação do Substitutivo do Senado Federal ao PL 4302-B/1998 e dos Requerimentos de Destaque nºs 1/08 a 5/08, apresentados na Comissão.
- 13/11/2008** **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
· Devolvida sem Manifestação.

· Designado Relator, Dep. Colbert Martins (PMDB-BA)
- 19/01/2011** **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
· Devolvida sem Manifestação.
- 20/05/2011** **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
· Designado Relator, Dep. João Paulo Lima (PT-PE)
- 02/06/2011** **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
· Apresentação do Parecer do Relator n. 1 CCJC, pelo Deputado João Paulo Lima (PT-PE).

· Parecer às Emendas ou ao Substitutivo do Senado, Dep. João Paulo Lima (PT-PE), pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Substitutivo do Senado, com emenda de redação, e com o restabelecimento do caput do art. 12 do Substitutivo da Câmara, em substituição ao caput do art. 19-A, inserido pelo art. 2º do texto do Senado na Lei nº 6.019, de 1974.
- 07/06/2011** **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) - 14:30 Reunião Deliberativa**
· Retirado de pauta pelo Relator.
- 08/06/2011** **Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
· Devolvido ao Relator, Dep. João Paulo Lima (PT-PE)
- 15/06/2011** **PLENÁRIO (PLEN)**
· Apresentação do Recurso contra decisão de Presidente de Comissão em Questão de Ordem (Art. 57, XXI c/c art. 17, III, f, RICD) n. 54/2011, pelo Deputado Sandro Mabel (PR-GO), que: "Recorre contra os procedimentos e a decisão adotados pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público na votação no Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 4.302-C, de 1998".
- 04/07/2011** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
· Despacho exarado no REC 54/2011: "Ao Senhor Presidente da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, para se manifestar no prazo de 3 (três) sessões. Publique-se".

PROJETO DE LEI Nº 4.302, DE 1998**(Do Poder Executivo)**

Mensagem nº 344/98

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

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

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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

Capítulo I
DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

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

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

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

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

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

I - prova de constituição da firma com o competente registro na Junta Comercial da unidade da federação em que tenha sede;

II - prova de possuir capital social igual ou superior ao valor equivalente a 50.000 (cinquenta mil) Unidades Fiscais de Referência - UFIR;

III - prova de entrega da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, bem como apresentação do Certificado de Regularidade junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

IV - prova de recolhimento da contribuição sindical;

V - prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

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

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

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

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

I - prestação de serviços destinada a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, não decorrente de greve, que exceder de seis meses;

II - manutenção das circunstâncias que geraram acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a contratação de trabalho temporário.

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

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

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

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

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

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

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

I - remuneração equivalente à percebida pelos empregados de igual categoria da tomadora de serviço ou cliente, calculada com base na carga horária, garantida em qualquer hipótese a percepção do salário mínimo;

II - jornada de oito horas, salvo disposição legal em contrário, remuneradas as horas extraordinárias, não excedentes de duas, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento);

III - pagamento de férias proporcional, no caso de dispensa sem justa causa ou término do prazo pré-fixado no contrato de trabalho, calculado na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, acrescido do 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal;

IV - décimo terceiro salário;

V - repouso semanal remunerado;

VI - adicional por trabalho noturno, insalubre ou perigoso;

VII - recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

VIII - seguro contra acidente de trabalho;

IX - proteção previdenciária nos termos da Lei Orgânica da Previdência Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II
DA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo III
DISPOSIÇÕES GERAIS

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

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

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

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

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

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

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

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

TÍTULO II
Dos Direitos e Garantias Fundamentais

CAPÍTULO II
Dos Direitos Sociais

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

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

TÍTULO IV
Da Organização dos Poderes

CAPÍTULO I
Do Poder Legislativo

SEÇÃO VIII
Do Processo Legislativo

SUBSEÇÃO III
Das Leis

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

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

I - fixem ou modifiquem os efetivos das Forças Armadas;

II - disponham sobre:

a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;

b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios;

c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria de civis, reforma e transferência de militares para a inatividade;

d) organização do Ministério Público e da Defensoria Pública da União, bem como normas gerais para a organização do Ministério Público e da Defensoria Pública dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios;

e) criação, estruturação e atribuições dos Ministérios e órgãos da administração pública.

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

LEI COMPLEMENTAR Nº 75, DE 20 DE MAIO DE 1993

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

PL 4330/2004

Projeto de Lei

Situação: Aguardando Parecer na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**Identificação da Proposição****Autor**
Sandro Mabel - PL/GO**Apresentação**
26/10/2004**Ementa**

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

Informações de Tramitação**Forma de apreciação**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

Regime de tramitação

Ordinária

Despacho atual:

Data	Despacho
10/11/2004	As Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio; Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD) - Art. 24, II

Última Ação Legislativa

Data	Ação
08/06/2011	Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) Aprovado o Parecer contra os votos dos Deputados Daniel Almeida, Vicentinho, Mauro Nazif, Paulo Pereira da Silva, Bohn Gass, Assis Melo e Rogério Carvalho.
05/08/2011	Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) Designado Relator, Dep. Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA)

Apensados**Apensados ao PL 4330/2004 (1)**

PL 5439/2005

Documentos Anexos e Referenciados

Avulsos	Legislação Citada	Mensagens, Ofícios e Requerimentos (4)
Destaques (0)	Histórico de Pareceres, Substitutivos e Votos (5)	Relatório de conferência de assinaturas
Emendas (25)	Recursos (1)	
Histórico de despachos (1)	Redação Final	

Pareceres Aprovados ou Pendentes de Aprovação

Comissão	Parecer
Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)	18/05/2006 - Parecer com Complementação de Voto, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ), pela aprovação deste, das Emendas apresentadas na Comissão n°s 1, 2, 5, e 12, e pela rejeição das Emendas 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, e do PL 5439/2005, apensado. 31/05/2006 01:00 Reunião Deliberativa Ordinária Aprovado por Unanimidade o Parecer com Complementação de Voto
Comissão de Trabalho, de Administração e	20/05/2011 - Parecer do Relator, Dep. Silvio Costa (PTB-PE), pela aprovação deste, das emendas n°s

Serviço Público (CTASP)	1/06, 2/06, 3/06, 5/06, 6/06, 7/06, 8/06, 2/07 e 3/07, apresentadas na CTASP, e das emendas nºs 2/04, 3/04, 4/04, 5/04, 6/04, 7/04, 8/04 e 12/04, apresentadas na CDEIC; e pela rejeição do PL nº 5.439/05 e das emendas nºs 4/06 e 1/07, apresentadas na CTASP, e das emendas nºs 1/04, 9/04, 10/04, 11/04 e 13/04, apresentadas na CDEIC. 08/06/2011 01:00 Reunião Deliberativa Ordinária Aprovado o Parecer contra os votos dos Deputados Daniel Almeida, Vicentinho, Mauro Nazif, Paulo Pereira da Silva, Bohn Gass, Assis Melo e Rogério Carvalho.
Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)	-

Tramitação

Data ▼	Andamento
26/10/2004	PLENÁRIO (PLEN) · Apresentação do Projeto de Lei pelo Deputado Sandro Mabel (PL-GO).
09/11/2004	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) · Apresentação do Requerimento pelo Dep. Miguel de Souza e outros que solicita urgência para o PL 4330/2004.
09/11/2004	PLENÁRIO (PLEN) · Apresentação do Requerimento pelo Dep. Miguel de Souza e outros
10/11/2004	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) · Às Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio; Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD) - Art. 24, II
12/11/2004	COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP) · Encaminhada à publicação. Publicação Inicial no DCD de 13/11/2004 PÁG 48933 COL 02.
16/11/2004	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Recebimento pela CDEIC.
24/11/2004	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Designado Relator, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ)
25/11/2004	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Abertura de Prazo para Emendas ao Projeto a partir de 26/11/2004
06/12/2004	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Encerrado o prazo para emendas. Foram apresentadas 13 emendas.
28/03/2005	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Parecer do Relator, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ), pela aprovação deste, e das Emendas Apresentadas na Comissão nºs 1, 5 e 12, e pela rejeição das Emendas nºs 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, e 13.
05/05/2005	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Devolvido ao Relator, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ)
25/05/2005	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Apresentação da CVO 1 CDEIC, pelo Dep. Reinaldo Betão · Parecer com Complementação de Voto, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ), pela aprovação deste, das emendas apresentadas na Comissão nºs 1, 2, 5, e 12, e pela rejeição das emendas 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, e 13.
01/06/2005	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Devolvido ao Relator, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ)
24/06/2005	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) · Apense-se a este o PL-5439/2005.

- 21/03/2006** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
· Devolvida sem Manifestação.
- 12/04/2006** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
· Designado Relator, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ)
- 18/05/2006** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
· Parecer com Complementação de Voto, Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ), pela aprovação deste, das Emendas apresentadas na Comissão nºs 1, 2, 5, e 12, e pela rejeição das Emendas 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, e do PL 5439/2005, apensado.
- 31/05/2006** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 10:00**
· Discutiram a Matéria: Dep. Reinaldo Betão (PL-RJ), Dep. Júlio Redecker (PSDB-RS), Dep. Gonzaga Mota (PSDB-CE) e Dep. Léo Alcântara (PSDB-CE).
· Aprovado por Unanimidade o Parecer com Complementação de Voto
- 01/06/2006** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Recebimento pela CTASP, com a proposição PL-5439/2005 apensada.
- 09/06/2006** **COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP)**
· Encaminhada à publicação. Parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio publicado no DCD de 10/06/06, PÁG 29760 COL 02, Letra A.
- 13/10/2006** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Designado Relator, Dep. Luciano Castro (PL-RR)
- 17/10/2006** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Prazo para Emendas ao Projeto (5 sessões ordinárias a partir de 18/10/2006)
- 01/11/2006** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Encerrado o prazo para emendas ao projeto. Foram apresentadas 8 emendas.
- 31/01/2007** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
· Arquivado nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno.
DCD de 01 02 07 PÁG 250 COL 01. Suplemento A ao Nº 21.
- 05/02/2007** **PLENÁRIO (PLEN)**
· Apresentação do Requerimento nº 09/2007, do Deputado Sandro Mabel, que solicita o desarquivamento da PL 4330/04.
DCD de 06/03/07 PÁG 8144 COL 01.
- 05/03/2007** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
· Desarquivado nos termos do Artigo 105 do RICD, em conformidade com o despacho exarado no REQ-9/2007 => PL-1004/1995.
DCD de 06/03/07 PÁG 8145 COL 01.
- 05/03/2007** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Recebimento pela CTASP, com a proposição PL-5439/2005 apensada.
- 08/03/2007** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Designado Relator, Dep. Pedro Henry (PP-MT)
- 09/03/2007** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Prazo para Emendas ao Projeto (5 sessões ordinárias a partir de 12/03/2007)
- 19/03/2007** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Encerrado o prazo para emendas ao projeto. Foram apresentadas 3 emendas.
- 25/08/2009** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Devolvida sem Manifestação.
- 27/08/2009** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Designado Relator, Dep. Eudes Xavier (PT-CE)
- 23/12/2010** **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
· Proposição devolvida em razão do final da legislatura.
- 31/01/2011** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**

- Arquivado nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Publicação no DCD do dia 01/02/2011 - Suplemento ao nº 14.
- 08/02/2011 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Apresentação do REQ 233/2011, pelo Dep. Sandro Mabel, que solicita o desarquivamento de proposição.
- 16/02/2011 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Desarquivado nos termos do Artigo 105 do RICD, em conformidade com o despacho exarado no REQ-233/2011.
- 06/04/2011 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 - Designado Relator, Dep. Silvio Costa (PTB-PE)
- 07/04/2011 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 - Reabertura do Prazo para Emendas ao Projeto - Art. 166 do RICD (5 sessões ordinárias a partir de 08/04/2011)
- 26/04/2011 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 - Encerrado o prazo para emendas ao projeto. Não foram apresentadas emendas.
- 20/05/2011 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 - Apresentação do Parecer do Relator n. 1 CTASP, pelo Deputado Silvio Costa (PTB-PE).
 - Parecer do Relator, Dep. Silvio Costa (PTB-PE), pela aprovação deste, das emendas nºs 1/06, 2/06, 3/06, 5/06, 6/06, 7/06, 8/06, 2/07 e 3/07, apresentadas na CTASP, e das emendas nºs 2/04, 3/04, 4/04, 5/04, 6/04, 7/04, 8/04 e 12/04, apresentadas na CDEIC; e pela rejeição do PL nº 5.439/05 e das emendas nºs 4/06 e 1/07, apresentadas na CTASP, e das emendas nºs 1/04, 9/04, 10/04, 11/04 e 13/04, apresentadas na CDEIC.
- 01/06/2011 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 10:00 Reunião**
 - Vista conjunta aos Deputados Assis Melo, Roberto Santiago, Ronaldo Nogueira e Vicentinho.
- 07/06/2011 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)**
 - Prazo de Vista Encerrado
- 08/06/2011 Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 10:00 Reunião**
 - Aprovado o Parecer contra os votos dos Deputados Daniel Almeida, Vicentinho, Mauro Nazif, Paulo Pereira da Silva, Bohn Gass, Assis Melo e Rogério Carvalho.
- 08/06/2011 PLENÁRIO (PLEN)**
 - Apresentação do Recurso contra decisão de Presidente de Comissão em Questão de Ordem (Art. 57, XXI c/c art. 17, III, f, RICD) n. 50/2011, pelo Deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA), que: "Recorre, nos termos do art. 57, XXI do Regimento Interno, de decisão do Presidente da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados em questão de ordem".
- 13/06/2011 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - DESPACHO EXARADO NO REC 50/2011: "Ao Senhor Presidente da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, para se manifestar no prazo de 3 (três) sessões. Publique-se.
- 30/06/2011 COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP)**
 - Parecer recebido para publicação.
- 30/06/2011 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 - Recebimento pela CCJC, com a proposição PL-5439/2005 apensada.
- 05/07/2011 COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP)**
 - Encaminhada à publicação. Parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público publicado no DCD de 06/07/11, PÁG 35241 COL 02, Letra B.
- 12/07/2011 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Decisão da Presidência referente ao REC.50/2011: Conheço o Recurso em Questão de Ordem nº 50, de 2011, para negar-lhe provimento. Por oportuno, firmo o entendimento de que as comissões encontram-se jungidas às regras do art. 177 e 193 ao apreciarem matéria sujeita à tramitação conclusiva, nos termos do art. 24, § 1º, c. c. o art. 51, ambos do RICD, e recomendo que aqueles Colegiados cujas normas internas estejam em dissonância com tal entendimento providenciem sua revisão, para adequá-las aos termos do Regimento Interno. DCD de 13/07/11 PÁG 36955 COL 01.
- 05/08/2011 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 - Designado Relator, Dep. Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA)
- 08/08/2011 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**

- Reabertura do Prazo para Emendas ao Projeto - Art. 166 do RICD (5 sessões ordinárias a partir de 09/08/2011)
- 17/08/2011 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 - Encerrado o prazo para emendas ao projeto. Foi apresentada uma emenda.
- 10/10/2011 PLENÁRIO (PLEN)**
 - Apresentação do Requerimento de Redistribuição n. 3459/2011, pelo Deputado Marcon (PT-RS), que: "Solicita a redistribuição do PL 4.330/2004 à Comissão de Agricultura, Pecuária, Abastecimento e Desenvolvimento Rural".
- 28/02/2012 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Indeferido o REQ n. 3459/2011, conforme despacho do seguinte teor: "Indefiro, nos termos do artigo 141 do RICD, o pedido contido no Requerimento n. 3.459/2011, tendo em vista a distribuição haver sido feita nos termos regimentais. Publique-se. Oficie-se."
- 22/05/2012 Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)**
 - Apresentação do Requerimento n. 79/2012, pelo Deputado João Paulo Lima (PT-PE), que: "Requer a realização de Seminário para debater do o PL 4330/2004 que Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

."

PROJETO DE LEI Nº , DE 2004

(Do Sr. Sandro Mabel)

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

O Congresso Nacional decreta:

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

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

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

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

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

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

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

II – registro na Junta Comercial;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- I – a especificação do serviço a ser prestado;
- II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICAÇÃO

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

Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sala das Sessões, em de de 2004.

Deputado Sandro Mabel

PL 1621/2007

Projeto de Lei

Situação:

Aguardando Deliberação na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)

Identificação da Proposição**Autor**
Vicentinho - PT/SP**Apresentação**
12/07/2007**Ementa**

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

Informações de Tramitação**Forma de apreciação**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

Regime de tramitação

Ordinária

Despacho atual:

Data	Despacho
16/08/2007	As Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio; Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD) Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Ordinária

Última Ação Legislativa

Data	Ação
21/11/2012	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) Retirado de pauta, de ofício.

Apensados**Apensados ao PL 1621/2007 (1)**

PL 6832/2010

Documentos Anexos e Referenciados

Avulsos	Legislação Citada	Mensagens, Ofícios e Requerimentos (3)
Destaques (0)	Histórico de Pareceres, Substitutivos e Votos (4)	Relatório de conferência de assinaturas
Emendas (0)	Recursos (0)	
Histórico de despachos (1)	Redação Final	

Pareceres Aprovados ou Pendentes de Aprovação

Comissão	Parecer
Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)	10/05/2012 - Parecer do Relator, Dep. Miguel Corrêa (PT-MG), pela aprovação deste, e pela rejeição do PL 6832/2010, apensado.
Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)	-
Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)	-

Tramitação

Data ▼	Andamento
12/07/2007	PLENÁRIO (PLEN) · Apresentação do Projeto de Lei pelo Deputado Vicentinho (PT-SP).
16/08/2007	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) · Às Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio; Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD) Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Ordinária · Encaminhamento de Despacho de Distribuição à CCP para publicação.
23/08/2007	COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP) · Encaminhada à publicação. Publicação Inicial no DCD 24 08 07 PAG 42156 COL 02.
24/08/2007	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Recebimento pela CDEIC.
30/08/2007	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Designado Relator, Dep. Nelson Marquezelli (PTB-SP)
11/09/2007	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Encerrado o prazo para emendas ao projeto. Não foram apresentadas emendas.
18/12/2007	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Apresentação do Parecer do Relator, PRL 1 CDEIC, pelo Dep. Nelson Marquezelli · Parecer do Relator, Dep. Nelson Marquezelli (PTB-SP), pela aprovação, com substitutivo.
19/03/2008	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Designado Relator, Dep. José Guimarães (PT-CE)
11/12/2008	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Apresentação do Parecer do Relator, PRL 2 CDEIC, pelo Dep. José Guimarães · Parecer do Relator, Dep. José Guimarães (PT-CE), pela aprovação.
17/12/2008	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 09:30 · Retirado de pauta pelo Relator.
01/04/2009	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 09:30 · Retirado de pauta de Ofício.
08/04/2009	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 09:30 · Retirado de pauta pelo Relator.
28/04/2009	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) · Apresentação do Voto em Separado, VTS 1 CDEIC, pelo Dep. Guilherme Campos
29/04/2009	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 09:30 · Retirado de pauta pelo Relator.
15/07/2009	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 09:30 · Retirado de pauta a Requerimento do Deputado José Guimarães.
05/08/2009	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 09:30 · Vista conjunta aos Deputados Dr. Ubiali e Leandro Sampaio.
11/08/2009	Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)

- Prazo de Vista Encerrado
- 20/08/2009** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Apresentação do REQ 247/2009 CDEIC, pelo Dep. José Guimarães, que "requer a realização de Audiência Pública para discutir o Projeto de Lei nº 1621 de 2007, de autoria do Dep. Vicentinho, que dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista."
- 26/08/2009** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Aprovado requerimento do Sr. José Guimarães que requer a realização de Audiência Pública para discutir o Projeto de Lei nº 1621 de 2007, de autoria do Dep. Vicentinho, que dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.
- 21/10/2009** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Devolvido ao Relator, Dep. José Guimarães (PT-CE), para refazer parecer.
- 05/03/2010** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Apense-se a este o PL-6832/2010.
- 10/03/2010** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Devolvida sem Manifestação.
 - Designado Relator, Dep. Miguel Corrêa (PT-MG)
- 31/01/2011** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Arquivado nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Publicação no DCD do dia 01/02/2011 - Suplemento ao nº 14.
- 09/02/2011** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Apresentação do REQ 295/2011, pelo Dep. Vicentinho, que solicita o desarquivamento de proposição.
- 17/02/2011** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Desarquivado nos termos do Artigo 105 do RICD, em conformidade com o despacho exarado no REQ-295/2011.
- 18/03/2011** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Reabertura do Prazo para Emendas ao Projeto - Art. 166 do RICD (5 sessões ordinárias a partir de 21/03/2011)
- 05/04/2011** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Encerrado o prazo para emendas ao projeto. Não foram apresentadas emendas.
- 08/06/2011** **PLENÁRIO (PLEN)**
 - Apresentação do Requerimento de Envio de proposições pendentes de parecer à Comissão seguinte ou ao Plenário n. 2097/2011, pelo Deputado Júlio Delgado (PSB-MG), que: "Requer que o Projeto de Lei nº 1.621, de 2007, seja remetido à Comissão seguinte, nos termos regimentais apontados".
- 08/07/2011** **Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)**
 - Indeferido o REQ 2097/11, conforme despacho do seguinte teor: "Indefiro o Requerimento n. 2.097/2011, nos termos da decisão exarada nos Requerimentos nos. 7.540/2010, 7.545/2010 e 432/2011, na qual se firmou o entendimento de que a prerrogativa prevista no art. 52, § 6º, do RICD, será utilizada por esta Presidência apenas excepcionalmente, de forma que a aferição da relevância política das proposições permaneça sob responsabilidade das comissões e lideranças partidárias. Publique-se. Oficie-se."
- 11/07/2011** **COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP)**
 - À CDEIC o Ofício n.º 1090/2011/SGMP, de 08/07/2011, comunicando o indeferimento do Requerimento n.º 2097/2011.
- 10/05/2012** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Apresentação do Parecer do Relator n. 3 CDEIC, pelo Deputado Miguel Corrêa (PT-MG).
 - Parecer do Relator, Dep. Miguel Corrêa (PT-MG), pela aprovação deste, e pela rejeição do PL 6832/2010, apensado.
- 27/06/2012** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Apresentação do Voto em Separado n. 2 CDEIC, pelo Deputado Guilherme Campos (PSD-SP).
- 18/10/2012** **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC)**
 - Apresentação do Voto em Separado n. 3 CDEIC, pelo Deputado Guilherme Campos (PSD-SP).

21/11/2012

Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) - 09:30

· Retirado de pauta, de ofício.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2007

(Do Senhor Vicentinho)

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

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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

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

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

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

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

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

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



6D90DAC625

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

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

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

- I – os motivos da terceirização;
- II - os serviços que pretende terceirizar;
- III – o número de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;
- IV – a redução de custos pretendida;
- V – os locais de prestação dos serviços;
- VI – que prestadoras pretende contratar para executar os serviços, exceto empresas de economia mista, por terem regulamentação própria.

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

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

- a) comprovação do Registro da prestadora na Junta Comercial;
- b) comprovação do capital social integralizado da prestadora, suficiente para garantir a satisfação dos direitos e créditos trabalhistas, inclusive na rescisão;
- c) comprovação de entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) pela prestadora;
- d) Certidão Negativa de Débito Previdenciário (CND) pela prestadora;
- e) comprovação da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação da prestadora;
- f) inscrição da prestadora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Secretaria da Receita Federal;



6D90DAC625

- g) comprovação pela prestadora de regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) expedida pela Caixa Econômica Federal;
- h) certidão negativa de infrações trabalhistas pela prestadora, expedida pelos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego;
- i) acordo coletivo ou convenção coletiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



6D90DAC625

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICATIVA

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

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



6D90DAC625

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

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

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

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

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

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

Sala das Sessões, em de julho de 2007.

Deputado Vicentinho

PT-SP



6D90DAC625

PL 6832/2010

Projeto de Lei

Situação: Apensado ao PL 1621/2007**Identificação da Proposição****Autor**
Paulo Delgado - PT/MG**Apresentação**
23/02/2010**Ementa**

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

Informações de Tramitação**Forma de apreciação**
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II**Regime de tramitação**
Ordinária**Documentos Anexos e Referenciados**

Avulsos	Legislação Citada	Mensagens, Ofícios e Requerimentos (0)
Destaques (0)	Histórico de Pareceres, Substitutivos e Votos (0)	Relatório de conferência de assinaturas
Emendas (0)	Recursos (0)	
Histórico de despachos (0)	Redação Final	

Tramitação

Data ▼	Andamento
23/02/2010	PLENÁRIO (PLEN) • Apresentação do Projeto de Lei pelo Deputado Paulo Delgado (PT-MG).
05/03/2010	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) • Apense-se ao PL-1621/2007. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Ordinária
08/03/2010	COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP) • Encaminhada à publicação. Publicação Inicial no DCD de 09/03/10 PAG 6629 COL 01.
31/01/2011	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) • Arquivado nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Publicação no DCD do dia 01/02/2011 - Suplemento ao nº 14.
17/02/2011	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA) • Desarquivado nos termos do Artigo 105 do RICD, em conformidade com o despacho exarado no REQ-295/2011.

PROJETO DE LEI N° DE 2010.

(Do Sr. Paulo Delgado)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sala das Sessões 23 de fevereiro de 2010.

Deputado **PAULO DELGADO**