

TERCEIRIZAÇÃO: PROTEÇÃO E FRAGILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Leynia Cristhyane da Silva Fernandes Rocha¹

Andréa Andrade Fernandes²

RESUMO

É grande a polêmica acerca da Terceirização no Brasil. Diante disso, o presente artigo do tipo *paper* discorre por meio de uma análise descritiva, pesquisa bibliográfica e interpretação de legislações o aspecto da proteção e fragilização das relações de trabalho. A partir da análise da aplicação das seguintes medidas: a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, atualmente principal parâmetro legal direcionador, e o projeto de Lei 4330/2004, em trâmite na Câmara Federal, que visa suprir a inércia legislativa, é possível concluir que a ausência de legislação específica contribui para diversas infrações dos direitos trabalhistas. Logo, reforça a necessidade prioritária em regular o dispositivo da Terceirização no Brasil.

Palavras-chave: Terceirização; Relações de trabalho; Precarização; Direito do Trabalho; PL 4330/2004; Sumula 331 TST.

OUTSOURCING: PROTECTION AND WEAKENING OF LABOR RELATIONS.

ABSTRACT

There is great controversy about the Outsourcing in Brazil. Therefore, the present article type paper discourses through bibliographic research and interpretation of laws the aspect of protection and weakening of labor relations. From the analysis of the implementation of the following measures: Summula 331 of the Superior Labor Court, currently main parameter legal director, and the project of Law 4330/2004, pending in Chamber of Deputies, which aims to fill the legislative inertia, it is possible to conclude that the absence of specific legislation contributes to various violations of labor rights. Soon, reinforces the need to regulate the device of Outsourcing in Brazil.

Keywords: Outsourcing. Labor Relations. Precarization. Labor Law; PL 4330/2004; Roster 331 TST

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. Email: leyniaf@hotmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN
Email: andreaandrade.adv@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A terceirização surgiu como proposta a uma nova reestruturação da produção e do trabalho nas empresas, dentro de um contexto marcado pela globalização e hegemonia do capital financeiro. A carência de oferta de emprego em um mercado cada vez mais competitivo e exigente versus a necessidade de se obter um mínimo para a subsistência tornou essa medida inevitável, porém viável aos contratos de trabalho, embora levando a uma contratação de forma marginalizada, precarizando cada vez mais o trabalho digno tão preservado pela Constituição Federal.

Essa medida flexibilizadora é vista como exceção no sistema jurídico trabalhista, sendo aplicada em hipóteses específicas, visando à preservação dos valores sociais do trabalho com o ordenamento jurídico estabelecendo limites e objetivando proteger as garantias inerentes a relação de emprego, preservando o valor constitucional do trabalho e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Conforme prescreve a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no seu artigo 3º, esse vínculo se estabelece entre empregado e empregador, ou seja, relação bilateral. Nestes termos, o ordenamento jurídico condiciona o reconhecimento dessa vinculação ao cumprimento de cinco requisitos: pessoa física, natureza não eventual (habitualidade), dependência ao empregador (subordinação); pagamento de salário (onerosidade); prestação pessoal de serviços (pessoalidade).

Terceirização também pode ser nomeada como desverticalização, subcontratação, exteriorização, colocação de mão de obra, contratação de serviço, intermediação de mão de obra, contratação de trabalhador por interposta pessoa.

Antes de discorrer sobre a terceirização, é preciso primeiro defini-la. CASSAR (2014, p. 480) define terceirização como:

(...) é a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal. (CASSAR, 2014, p. 480).

Na desverticalização a empresa tomadora que deveria executar o serviço celebra um contrato com outra pessoa física ou jurídica, chamada de prestadora de serviço, e esta é quem fornecerá a mão de obra para a produção do serviço, formando assim uma relação trilateral de contrato de trabalho entre empregado, empregador aparente (empresa prestadora) e o

empregador real (empresa tomadora). O vínculo empregatício estabelece-se com o empregador aparente, desde que esse contrato esteja nos casos previstos em lei ou que os requisitos para a formação da relação de emprego entre empregador real e o empregado não estejam presentes, ou seja, não havendo subordinação direta e pessoalidade ³ entre eles, vez que estes são exercidos perante a empresa prestadora de serviço, a qual é a responsável por contratar, remunerar e dirigir o trabalho desenvolvido por seus empregados conforme a Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº3/97 art.2 §5º.

A regra prevista é a contratação bilateral efetuada diretamente pelo tomador de serviços, formando vínculo entre este e o empregado sendo a terceirização uma exceção, realizada de maneira restritiva visto que vai à contramão da finalidade do direito, de sua função social e dos princípios, tais como: proteção ao empregado, norma mais favorável, condição mais benéfica, tratamento isonômico entre os trabalhadores que prestam serviço a mesma empresa, único enquadramento sindical.

Segundo Gabriela Delgado (2003, p. 429-430), é possível sob o ponto de vista administrativo a formação de contrato trilateral para descentralização de atividades acessórias (atividades-meio) como forma de facilitar a produção e eficiência nas empresas.

Assim, é necessária uma análise histórica da evolução do trabalho terceirizado no Brasil, bem como os efeitos jurídicos dele decorrentes, no intuito de entender as condições e dificuldades enfrentadas por esse imenso grupo de trabalhadores até para que seja possível aprimorar essa forma de relação trabalhista.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A prática da terceirização surgiu no Brasil com a necessidade da empresa moderna adaptar-se a um processo econômico competitivo no mercado globalizado, transferindo suas atividades de mero suporte, aquelas que não são da essência da empresa, para serem exercidas por prestadores de serviços com base de conhecimento mais especializado, gerando redução de custos operacionais e maximização da qualidade do produto e serviço. A Consolidação das Leis do Trabalho já estabelecia em seu artigo 455 ⁴, uma única hipótese de subcontratação de

³ IN MTE nº 3/97, Art.2, §6º os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros não estão subordinados ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante.

⁴ Art.455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

serviço, no caso de subempreitada, sendo por tempos a única maneira de terceirização com previsão legal.

Contudo, o marco da terceirização no país ocorreu no âmbito da administração pública com a descentralização administrativa de tarefas auxiliares do Estado para a iniciativa privada, no final dos anos 60 com o decreto-lei nº 200/67 por meio do art. 10, § 7º que prescreve:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

(...)

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

Eis que somente com a promulgação da Lei nº 5.645 é que foram delimitados os parâmetros da contratação indireta no serviço público e restrito às entidades com personalidade jurídica de Direito Público. Em seu art. 3º, parágrafo único, consta as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do DL nº 200/67 (Lei nº 5.645/70, art. 3º, parágrafo único). Essa lei regularizou a contratação de serviços executivos e operacionais com empresas do ramo privado, permitindo uma inclinação legal à terceirização entre aquelas e a administração pública sem a necessidade de concurso público, mas mediante licitação. Todavia o vínculo de emprego se mantém entre o empregado e o prestador de serviço, ainda que haja subordinação e pessoalidade do trabalhador perante a administração pública (tomadora).

O rol do artigo 3º da lei 5.645/70 abarca exclusivamente atividade-meio desenvolvida pela administração pública, continuando a vedação legal para a subcontratação de serviços nas atividades-fim.

Entende-se por atividade-meio aquelas que complementam, contribuem para a atividade preponderante do tomador, são tidas como atividades periféricas, como exemplo,

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

limpeza, operação de elevadores, etc. e por atividade-fim aquela da essência do núcleo empresarial, cuja função se ajusta a atividade preponderante da empresa.

A atividade – meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade – meio: a limpeza, a vigilância, etc. Já a atividade-fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada (MARTINS, 2009, p.133).

Em seguida a terceirização foi estendida, de forma restrita, ao setor privado com a Lei do Trabalho Temporário (nº 6.019/74) e a Lei de Vigilantes (nº 7.102/83).

A Lei do Trabalho Temporário permite a prestação de serviço por pessoa física ou jurídica a uma empresa por uma curta duração, não maior que três meses com possibilidade de prorrogação por igual período; quando houver necessidade de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (art.2º) ⁵. O contrato é escrito e elaborado entre o trabalhador e o prestador (empresa aparente) e um contrato de natureza civil entre este e a tomadora de serviço, justificando expressamente o motivo da demanda. Este contrato temporário é cabível tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim, citando como exemplo desta última, o caso de um arquiteto de determinada indústria entrar de férias e o tomador contratar uma empresa interposta para fornecer um substituto.

O processo de terceirização trabalhista foi também impulsionado, neste mesmo período, com a edição da Lei nº 7.102/83, que autorizou a terceirização de serviços de vigilância patrimonial e de transporte de valores (art. 3º) ⁶. E que, por força da Lei nº 8.863, foi ampliada a hipótese para além do segmento bancário, autorizando as empresas privadas especializadas a exercerem “(...) atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residenciais; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas” (art. 10, § 2º, Lei nº 7.102/83, modificada pela Lei nº 8.863/94).⁷ Entende-se por empresas especializadas aquelas prestadoras de

⁵ Art. 2º (lei 6.019/74) - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços

⁶ Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados

I - por empresa especializada contratada; ou

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

⁷ Art. 10. São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de:

serviços de segurança privada autorizadas a exercer transporte de valores, escolta armada, atividades de vigilância, sendo elas responsáveis pela terceirização dos serviços de vigilância (CASSAR, 2014, p.500).

Em 1986, o TST aprovou o Enunciado nº 256 restringindo as hipóteses de terceirização lícita para os casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) e serviços de vigilância bancária (Lei nº 7.102/83), não havendo manifestação quanto à possibilidade de terceirização de serviços na Administração Pública.

Enunciado: “(...) Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Posteriormente, com base nas diversas necessidades de adequações da terceirização o TST cancelou o Enunciado nº 256 e editou a Súmula de Jurisprudência nº 331, **como tentativa em estabelecer limites jurídicos** a subcontratação diante da crescente banalização aos direitos e regras legais que norteiam o direito do trabalho. (grifo nosso)

Com a frequente aplicabilidade da medida flexibilizadora da terceirização no mercado trabalhista brasileiro, urgente se faz a intervenção legislativa, e apesar da inércia de tal poder, apenas em 2004 foi proposto o projeto de lei 4330/2004, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel, que atualmente se encontra em situação mais avançada na Câmara dos Deputados, estando pronto para ser pautado no plenário daquele órgão, com objetivo de regulamentar a normatização da desverticalização no país, definindo as responsabilidades do tomador e prestador de serviços, bem como preservação às garantias dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, é fundamental a aprovação de legislação específica para tratar o tema em análise, haja vista a sua importância e, do forte crescimento dessa prática tanto no mercado privado quanto na Administração Pública.

2 CLASSIFICAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

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

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

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

A terceirização pode ser classificada de acordo com Vólia Bonfim Cassar (2014, p.484 a 488) em Terceirização permanente ou temporária; Terceirização de atividade-fim ou atividade-meio; Terceirização Voluntária ou Obrigatória; Terceirização regular ou irregular.

Na terceirização permanente pode haver a contratação contínua visando suprir uma necessidade permanente da empresa tomadora, é o caso dos vigilantes, lei 7.102/83. A temporária é para atender demanda passageira em curto espaço de tempo, como aquelas autorizadas pela lei 6.019/74.

A regra é a terceirização de serviços na atividade-meio, aquelas que contribuem para a atividade preponderante do tomador, tida como atividade periférica, tais como limpeza, preparação de alimentos, conservação. Mas como exceção a essa regra, é cabível a terceirização na atividade-fim do tomador para substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, conforme consta na lei do trabalho temporário. Explicando, uma determinada empresa poderá contratar uma fornecedora de mão de obra especializada para substituir aquele funcionário que desempenha atividade-fim da empresa no seu período de férias.

Já a voluntária o empresário decide se irá ou não terceirizar os serviços. Por outro lado, na obrigatória quando o tomador em decorrência da lei não puder contratar com o trabalhador diretamente, ocorrendo nas seguintes hipóteses: administração pública nas atividades-meio e serviço de vigilância armada (lei 7.102/83).

Por fim, a terceirização regular quando de previsão legal ou não prevista em lei, mas seja em atividade-meio e ausentes os requisitos de subordinação direta e pessoalidade com o tomador. Irregular aquela em que a lei não proíbe, mas viola princípios básicos do direito do trabalho ou regras administrativas.

Na visão de Mauricio Delgado e Alice Barros, a terceirização esta assim classificada: terceirização lícita, quando diante das situações constantes nos incisos I, II, III da súmula 331 do TST e terceirização ilícita aquelas afora os casos específicos de terceirização lícita, não há no ordenamento jurídico Brasileiro qualquer norma legal autorizativa de intermediação de contratos entre uma prestadora de serviço e a tomadora, sem que esta responda diretamente pela relação laboral com o obreiro, vez que ocorrendo tal situação o vínculo empregatício se mantém em decorrência da pessoalidade e subordinação direta executada a empresa real.

3 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Importante se faz analisar os efeitos jurídicos da terceirização (relação trilateral) abordando os institutos apregoados atualmente no país como meio regulamentador na tentativa de controlar a prática desordenada da subcontratação – súmula 331/93 do TST e o projeto de lei 4330/2004 proposto como medida para suprir a inercia legislativa, abordando ainda a questão da isonomia salarial e a atuação sindical.

3.1 Súmula 331/93 TST

No que tange à terceirização (empresa interposta fornecendo mão de obra sem que o obreiro exerça pessoalidade e subordinação direta ao tomador), atualmente o único parâmetro legal que vem direcionando a aplicação dessa medida no mercado de trabalho é a súmula 331/93 do TST que trouxe aspectos de suma importância no desenvolvimento econômico e social do Brasil, pois compatibilizou os princípios da valorização do trabalho humano e da livre concorrência, equilibrando a relação entre o capital e o trabalho.

Apesar de traçar limites jurídicos à terceirização ajudando a conter o fenômeno, não resta dúvida que tal jurisprudência legitima e reforça-a e porquanto a lei não vem, é preciso revê-la e/ou reinterpretá-la, vez que não disciplina o assunto de forma integral. Razão pela qual importante se faz analisar os efeitos jurídicos dessa regulamentação com apontamentos em alguns dos seus incisos a seguir.

O inciso primeiro, regulamenta da seguinte forma: “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 03.01.74). (BRASIL, 2011).” Tal regulamentação surge com o objetivo de sanar uma necessidade eventual ou um acréscimo extraordinário de serviços, é cabível a figura da subcontratação, com o entendimento de que a empresa prestadora de serviços tem funcionários mais qualificados para atendimento da empresa tomadora e por isto seria permitida a figura da intermediação de mão de obra, mas com devida observância a súmula, pois qualquer trabalho fora da situação temporária é ilegal.

O inciso II regulamenta que “a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional. (BRASIL, 2011)”. O fundamento legal consta no artigo 37, II, da CF/88, no qual o empregado não poderá ter vínculo empregatício firmado com estas empresas tomadoras de serviço,

vez que o ingresso se dá por meio de concurso público, reforçando a necessidade de observância do princípio da supremacia do interesse público e bem-estar coletivo sobre o interesse particular.

O inciso III, esclarece que:

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta. (BRASIL, 2011)

Decorre de uma tentativa para evitar fraudes no âmbito trabalhista, pois por diversas vezes se contrata empregado como terceirizado, mas que na verdade o real empregador é a empresa tomadora. Lembrando-se da impossibilidade de vínculo com a administração pública mesmo diante da pessoalidade e subordinação direta, tal como consta no artigo 37, II, CF/88 in verbis:

(...) a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Ressalta-se que a Procuradoria do Trabalho questiona também a simultaneidade de prestadores de serviço exercendo as mesmas atividades de empregados próprios. Como exemplo o seguinte RO Processo nº 0002007-98.2011.5.15.0013, ajuizado pelos Procuradores do Trabalho do Vale do Paraíba em dezembro de 2011.

O Tribunal Regional do Trabalho de Campinas julgou procedentes os pedidos feitos pelo Ministério Público do Trabalho contra a Petrobrás Distribuidora S/A, condenando a empresa a encerrar a terceirização (...) com a obrigação de contratar apenas empregados aprovados em concurso público. O MPT concluiu que os terceirizados, distribuídos em cinco empresas contratadas, exerciam funções idênticas às dos empregados da Petrobrás, contudo, sem terem sido admitidos por concurso público, uma exigência constitucional inerente a uma empresa de capital misto. (procuradoria regional do trabalho 15ª região, extraído pelo jusbrasil).

A pessoalidade significa que o empregado é contratado pelo seu real empregador em decorrência de suas qualificações pessoais/ profissionais e virtudes. A repetição dos serviços de um mesmo empregado para um mesmo empregador seja de forma contínua (todos os dias)

ou intermitente (alguns dias da semana, quinzena ou mês, mas durante longo período) comprova a pessoalidade daquele trabalhador.

Por sua vez, a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. (BRASIL, 2011)

De acordo com este item da súmula 331/TST a responsabilidade em sede de terceirização trabalhista é sobre quem se utilizou dos serviços com a terceirização, arcando com o pagamento de todas as parcelas inerentes ao devedor principal (empregador aparente).

Devemos depreender desse inciso que há uma ampliação da abrangência das verbas submetidas à responsabilidade do tomador, contidas em todas as parcelas contratuais devidas pela empresa prestadora de serviços ao obreiro terceirizado, contudo observa-se uma negligência quando atenua a responsabilidade para subsidiária a qual deveria ser solidária, por estabelecer maiores garantias e eficácia aos direitos do trabalhador.

V - Os integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciado a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da lei nº 8666/93, 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.** (BRASIL, 2011) (grifo nosso)

De acordo com tal item, a mera inadimplência do contrato não pode transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. Todavia, nos casos em que restar demonstrada a falha da fiscalização do ente público (culpa in vigilando), viável se torna a sua responsabilização subsidiária pelos encargos devidos ao trabalhador, frente aos princípios da legalidade e impessoalidade. Tal responsabilidade, em conformidade com o inciso VI, “abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 2011)”

Cabe uma ressalva quanto à questão da responsabilidade na terceirização por parte do tomador de serviços de empresa privada. Este poderá responder solidariamente em algumas situações. Quando tendo realizado subcontratação como maneira para burlar a lei trabalhista, ou seja, visando à redução dos encargos trabalhistas, e nos casos de falência da empresa prestadora da mão de obra em trabalho temporário. (leis n. 6615/78 – art. 11e 6533/78 – art. 17 e lei do trabalho temporário, n. 6.019/74)⁸.

Em síntese, a jurisprudência trabalhista somente considera válidas (lícitas) as terceirizações praticadas dentro de quatro grupos, a saber:

- a) Trabalho temporário (lei n. 6.010/74) nas situações de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimos extraordinários de serviços na empresa contratante. Aqui sendo a única modalidade de terceirização em que se permite a pessoalidade e subordinação direta do obreiro perante o empregador real, vez que, de fato, será integrado na dinâmica própria a entidade tomadora por período temporário.
- b) Atividades de vigilância, aqueles segmentos de mercado que necessitem serviço de vigilância especializada (lei 7.102/83).
- c) Serviço de conservação e limpeza.
- d) Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, tido por aquelas que não estão enquadradas no núcleo da atividade empresarial do contratante.

Um grande desafio para os juristas e para os próprios trabalhadores é conviver com a desatualização jurídica da terceirização. Não há, no Brasil, legislação específica para a matéria e a principal referência no tema que orientam as empresas e os trabalhadores é a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que, embora não consegue estabelecer de forma clara os limites da terceirização, vem defendendo a inadmissibilidade da precarização das relações de trabalho, que há algum tempo tem encontrado na utilização de mão de obra terceirizada uma ferramenta eficaz, e a não permitir a generalização da terceirização como novo modelo gerencial do empresariado no país.

3.2 Projeto de Lei 4.330/2004

⁸ Lei 6615/78 art. 11 e 6533/78 art. 17 - A utilização de profissional, contratado por agência de locação de mão-de-obra, obrigará o tomador de serviço, solidariamente, pelo cumprimento das obrigações legais e contratuais, se se caracterizar a tentativa pelo tomador de serviço, de utilizar a agência para fugir às responsabilidades e obrigações decorrentes desta Lei ou do contrato de trabalho.

Lei 6019/74 Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Ao longo dos anos a contratação de mão de obra por empresa interposta tem se expandido, entretanto ainda não se obteve um aperfeiçoamento de sua normatização. Justamente com o intuito em dirimir a obscuridade do legislativo brasileiro e editar lei regulamentando definitivamente a intermediação de mão de obra, que foi proposto o Projeto de Lei 4330/2004, apresentando um marco regulador da atividade terceirizada de modo a retirar da competência do Poder Judiciário a regulação das relações de trabalho decorrentes de atividades terceirizadas.

O projeto de lei objetiva regular 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, colocando fim a insegurança jurídica que se constata atualmente.

Tendo em vista o forte crescimento da prática da terceirização tanto no mercado privado quanto na Administração Pública, é de fundamental importância analisar alguns artigos deste projeto.

O artigo 2º do presente projeto é o primeiro que merece atenção, pois estabelece proposta de regulamentação da atividade, definindo empresa prestadora de serviço como sociedade empresária destinada a fornecer à tomadora serviços determinados e específicos, reafirmando assim, a necessidade de ser pessoa jurídica para fornecer serviços a empresa contratante.

No tocante ao paragrafo 2º desse mesmo artigo, há uma divergência com o entendimento já pacificado e sumulado pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, na medida em que assegura não configurar vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas terceirizadas, qualquer que seja o seu ramo.

A questão da possibilidade em se configurar a relação de emprego é um dos cuidados do TST, tanto que prescreve essa condição na súmula 331. Desse modo, a tal insegurança jurídica apregoada como um dos objetivos da elaboração do projeto recairá sobre o trabalhador, menos favorecido dessa relação assumindo o risco de não ter o vínculo reconhecido por empresa idônea, ou seja, se por alguma razão a empresa interposta fechar as portas ainda que presentes todas as garantias ao trabalhador (pessoa jurídica - CNPJ; registro na junta comercial; capital social condizente com número de funcionários) mesmo assim o empregado estará desprotegido.

Portanto, não há previsão no projeto de lei tal como redigido, de alguma hipótese em que seja configurado o vínculo laboral diretamente com o tomador de serviços, ou seja,

mesmo diante da pessoalidade e subordinação direta ao tomador, não seria possível o obreiro terceirizado torna-se um empregado efetivo.

O paragrafo 2º do artigo 4º visa permitir que qualquer atividade de uma empresa venha a ser exercida mediante terceirização, representando uma mudança vultuosa sobre todo o instituto inovando ao redefinir de forma legal a terceirização, aspecto veementemente coibido pelo TST, mas com visão defendida por Sergio Pinto Martins o qual mostra ser tendente a terceirização da atividade final da empresa afirmando que:

Em decorrência do princípio da livre iniciativa, previsto no art. 170 da Constituição, cabe ao empresário definir quais as áreas que pretende terceirizar, inclusive da atividade-fim, se assim entender. Cabe a ele escolher, portanto, a área que pretende terceirizar. (...) Para que inexista, contudo, o vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, é mister que a pessoalidade e a subordinação direta se deem com a pessoa que fornece mão de obra. (MARTINS, 2014, p. 133).

Atualmente, a terceirização de atividade-fim inerente às atividades econômicas da empresa é vedada, não por lei, mas pelo já consolidado Enunciado 331 do TST e, portanto, os serviços prestados às empresas contratantes vinculados à sua atividade-fim são até o momento consideradas ilegais, ocorrendo nesta hipótese a configuração do vínculo trabalhista diretamente com a empresa contratante, sendo excetuadas dessa situação apenas a administração pública (art. 37, II, CF/88) e as empresas de telecomunicações, esta última em decorrência de previsão legal na Lei Geral de Telecomunicações (nº 9.472/97) a qual ampliou as hipóteses de terceirização de serviços em seu artigo 94⁹, inciso II, sendo possível a contratação de empresa interposta para a prestação de atividades inerentes ao serviço de telecomunicações, autorizando a terceirização das atividades preceituadas no § 1º do artigo 60¹⁰ da mesma lei. Tal licitude, porém, não afasta a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços, nos termos da Súmula 331, IV, do TST.

Assim, o que necessita é justamente o contrário, uma lei que proíba a terceirização em atividade-fim e regulamente as atividades lícitas previstas em lei (serviços de limpeza, conservação, vigilância) protegendo as relações do trabalhador, vez que com a permissão legal da contratação de empresa prestadora de serviço para a realização de tarefas ligadas à

⁹ Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

¹⁰ Art. 60. Serviço de telecomunicações é o conjunto de atividades que possibilita a oferta de telecomunicação. § 1º Telecomunicação é a transmissão, emissão ou recepção, por fio, radioeletricidade, meios ópticos ou qualquer outro processo eletromagnético, de símbolos, caracteres, sinais, escritos, imagens, sons ou informações de qualquer natureza.

atividade-fim da empresa, categorias poderiam ser suprimidas e substituídas por uma genérica categoria de “prestadores de serviço”.

No que se refere aos artigos 4º, § 1º e 14 depreende-se que a atividade da prestadora deve estar bem delimitada e o serviço executado restrito ao predeterminado contratualmente sob pena de configurar contratação irregular, vez que se preza por atividades especializadas da empresa aparente a qual também deverá especificar o prazo para realizar o serviço e fornecer periodicamente os comprovantes de quitação de débitos trabalhistas. Importante salientar que este último requisito no dia a dia das empresas tomadoras é de difícil aplicabilidade.

O projeto em seu artigo 5º também considera a legalidade nos casos que o trabalhador (obreiro) seja contratado sucessivamente por diferentes empresas terceirizadas na medida em que continue prestando serviço para o mesmo tomador. Nesta ótica clarividente a fraude nas relações de emprego e garantias sociais vez que possibilita a pessoalidade, aspecto atualmente considerado ilegal. Outra questão a ser levantada com relação a esse artigo diz respeito as férias, pois essa sucessão põem fim ao contrato de trabalho dando direito ao recebimento da indenização pelas férias não gozadas. No entanto, como o trabalhador assina um novo contrato com outra empresa, terá que desempenhar suas funções por no mínimo mais doze meses para adquirir novamente as férias, sendo essa prática desumana e avassaladora na medida em que tem o direito, mas não goza efetivamente, trabalhando ininterruptamente tal como uma máquina.

Em seu artigo 7º visa a regulamentação da responsabilidade por acidente de trabalho à empresa contratante, sempre que o empregado estiver a seus serviços e em suas dependências, sendo essa regra importante, pois o trabalhador merece ter a saúde preservada e respeito.

Um aspecto positivo instituído no projeto de lei foi a exigência de capital social mínimo variável de acordo com o número de funcionários (art.3º, III) para que uma empresa seja prestadora de serviços. A súmula do TST não faz qualquer menção a tal exigência. Hoje um dos maiores problemas são as empresas de fachada atuando sem respaldo econômico.

Em seu artigo 10º aborda a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários. Ao que parece, no desejo de se atender a uma necessária e antiga reivindicação do empresariado para obtenção de maior segurança jurídica nas relações terceirizadas, o trabalhador que tanto lutou para ocupar posição privilegiada na legislação, contando hoje com proteção especial, desta vez foi esquecido. Por isso, visando à proteção integral do trabalhador, entende ser cabível a responsabilidade solidária, diante da ausência de cumprimentos daqueles direitos, ambas as

empresas se responsabilizariam. Complementa a respeito da questão da responsabilidade o artigo 12 quando a contratante for a Administração Pública, optando pela aplicabilidade do artigo 71 da lei nº 8.666/93, ou seja, o contratado (empresa prestadora) é o único responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais, eximindo aquela de qualquer responsabilidade sobre tais pagamentos.

De todo o exposto, é possível deduzir a incerteza trazida pelo abrupto rompimento com a doutrina trabalhista e a negligência a todo o esforço de construção jurisprudencial dos limites da terceirização, que tiveram como elementos justificantes a preservação e criação de garantias e direitos aos trabalhadores. Logo se percebe claramente que, o projeto de lei 4330/2004 amplia e muito os verdadeiros limites da terceirização, abarcando normas que violam os direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos, transformando o trabalho humano em simples mercadoria, o que contraria, frontalmente, os fundamentos da República Federativa do Brasil, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, contidos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988.

É bem verdade que vem crescendo o movimento pela relativização de direitos e garantias trabalhistas e alteração da CLT. O Projeto de Lei 4.330 faz parte desse pleito ocupando papel de destaque, pois consegue com apenas um único parágrafo (§ 2º do art. 2º), reduzir décadas de avanços e conquistas trabalhistas, classificando por imperioso todo o projeto.

Por fim, o Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho foram chamados a opinar em audiência pública sobre o Projeto de Lei, onde editaram uma carta aberta, subscrita pelos integrantes do Coleprec, que entre outras considerações chegaram a seguinte conclusão:

“Como se sabe que os direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados são manifestamente inferiores aos dos empregados efetivos, principalmente pelos níveis de remuneração e contratação significativamente mais modestos, o resultado será o profundo e rápido rebaixamento do valor social do trabalho na vida econômica e social brasileira, envolvendo potencialmente milhões de pessoas.”

3.3 Isonomia Salarial e Atuação Sindical

Outras duas problemáticas quanto aos efeitos jurídicos da desverticalização diz respeito à questão da isonomia salarial e da atuação sindical, portanto importante examiná-las.

O referido projeto de lei garante direitos iguais ao trabalhador terceirizado na medida em que estabelece direito a alimentação, transporte, atendimento médico, treinamento adequado, medidas de proteção, mas, no entanto não faz menção à isonomia salarial, não sendo cabível que o trabalhador preste serviço ao tomador, desempenhando a mesma atividade do efetivo e tendo condições diferenciadas no tocante ao salário. A jurisprudência não possui decisão pacífica nesse ponto, mantendo interpretação de que sendo lícita a terceirização e não verse sobre trabalho temporário restará prejudicado o salário equitativo, não há o que se falar em isonomia remuneratória, mesmo por que os sindicatos a que pertencem tais empregados são distintos, e entendimento contrário certamente violará a literalidade dos arts. 611 da CLT e 7º, inc. XXVI, da CF/88. É o mesmo entendimento de Vólia Cassar:

A lei não exige isonomia de tratamento entre trabalhadores terceirizados (...) salvo em se tratando de trabalho temporário quanto à remuneração. A remuneração, horário de trabalho e enquadramento sindical serão ajustados pela empresa interposta e que por isso não há que se referir à equiparação salarial, vez que não possuem o mesmo empregador aparente, ainda que presentes outros requisitos do artigo 461 da CLT (CASSAR 20114, p.513).

Posicionamento divergente é abordado por Delgado (2014) defendendo os direitos garantidos aos temporários ser estendido aos terceirizados, pois se ao primeiro em que o contrato é de curta duração lhe é dado isonomia de tratamento, tal situação deve ser garantida a terceirização permanente, corroborando tal entendimento a Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-I do TST. A título de exemplo, segue um julgado do TRT-MG:

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA – ISONOMIA SALARIAL – TOMADOR DE SERVIÇOS – APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI Nº 6.019/74. Comprovada a identidade das atividades do funcionário da tomadora de serviços e do trabalhador da empresa cedente de mão de obra, perfeitamente possível analogia com a Lei nº 6.019/74, no sentido de aplicar-se aos empregados “terceirizados” o art. 12¹¹ “a”, daquele diploma legal. Isto porque há lacuna específica no ordenado jurídico (1º requisito – fato não legislado), há ponto de contrato entre as situações análogas (tanto o empregado temporário, quanto o “terceirizado” prestam serviços a empresa diversas da que lhes emprega- 2º requisito) e este contato é elemento central a autorizar o procedimento analógico (3º requisito – ambas as hipóteses

¹¹ 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;

traduzem o constitucional princípio isonômico).TRT/MG-RO-01154.2003.038.03.00.6- Rel. Designado: Juiz Paulo Mauricio Ribeiro Pires. DJ/MG 02/10/2004. Art.

Isso posto, listam-se os preceitos constitucionais (CF/88) concernentes a ideia de isonomia (art. 5º, caput e inciso I); prevalência da ordem jurídica dos direitos sociotrabalhistas (art.1º, III e IV; art3º, I, III e IV; art. 4º, II; art. 6º; art. 7º, caput, VI,VII,X; art. 170, III) e os determinadores da proteção ampla do salário (art. 7º, VI,VII e X), bem como artigo 7º, XXXII da Constituição da República Federal: “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Os artigos citados confirmam o entendimento a favor da retificação isonômica a ser realizada pelo mecanismo do salário equitativo (DELGADO, 2014, p.472-473).

No que se refere à atuação sindical, verifica-se um problema que acompanha juntamente o aspecto dinâmico da terceirização: um mundo sindical muito conturbado no que tange ao enquadramento sindical, trazendo graves desajustes, principalmente para o trabalhador terceirizado, os quais possuem diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, não se harmonizando, portanto com a ideia central de sindicato.

De acordo com o art. 511 e seus parágrafos da CLT, o trabalhador terceirizado teria como referência para o enquadramento sindical a atividade econômica exercida pela prestadora de serviços, contudo a filiação pode representar um contrassenso, tendo em vista o fato de os obreiros efetivamente laborarem dentro da empresa tomadora (MIRAGLIA, 2008).

A terceirização provoca pelo seu caráter, uma pulverização da mão-de obra entre as diversas empresas tomadoras de serviços, dificultando a formação de um sindicato fortemente unido e quase sempre mais fracos que os sindicatos das empresas tomadoras, portanto possuindo menor poder de barganha e negociação diante das empresas prestadoras.

Maurício Godinho Delgado (2014, p.498) leciona que:

“o universo de trabalhadores terceirizados deve ser aquele em que se integra seu cotidiano profissional, ou seja, é na empresa tomadora de serviço que o obreiro terceirizado encontrará sua categoria profissional e seu efetivo sindicato”.

Mas na realidade o sindicato do trabalhador terceirizado não é o mesmo dos companheiros de trabalho, situação desencadeada pela multiplicidade de distintas categorias

econômicas e sucessão de contratos de trabalhos assinados pelos obreiros terceirizados demonstrando assim o problema estrutural dos sindicatos e a consequente falta de representatividade.

A par dessa discussão, há quem defenda o enquadramento sindical de empregado de empresa prestadora de serviços, na categoria a que estão vinculados os trabalhadores da empresa tomadora de serviços (art. 15, PL 4330/2004)¹², como garantia aos direitos e condições de trabalho idênticos aos empregados efetivos das empresas tomadoras, coibindo a terceirização ilícita e permitindo maior força integrativa às categorias de trabalhadores.

Em contrapartida, há quem preze pela impossibilidade de vinculação do empregado terceirizado ao sindicato das empresas tomadoras de serviços, com o argumento de que o contrato de trabalho é firmado entre o empregado e a empresa prestadora - decorre de inclusão automática do trabalhador ao sindicato correspondente à atividade do seu empregador - devendo, portanto se vincular ao sindicato da sua empregadora, vez que desenvolve as atividades por essa exercida e que aceitando posicionamento contrário, estaria o legislador confrontando a norma constitucional a qual prevê a vinculação sindical, além de gerar verdadeiro tumulto na empresa prestadora de serviços quanto nas tomadoras, pregando inadequado o disposto no art. 15 do Projeto de Lei 4330/2004 ao propor a vinculação sindical do empregado terceirizado à empresa tomadora dos serviços.

Por fim, importante ressaltar aqui a existência de outro projeto de lei 1621/2007 elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), também propondo regulamentar a terceirização no setor privado e nas empresas de economia mista, não abrangendo o setor público que é regido por leis específicas. Embora não seja escopo desse trabalho, mister se faz destacar seus principais elementos: direito a informação prévia; proibição de terceirização na atividade-fim; responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas; igualdade de direitos e condições de trabalho; e penalização das empresas infratoras.

CONCLUSÃO

O presente trabalho mostrou o instituto da terceirização no Brasil, apresentando o seu conceito, evolução e seus efeitos jurídicos ao longo dos anos.

¹² 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.

A terceirização surge mediante o argumento utilizado de que serviria – na ótica de seus defensores – não só para agilizar a produção, mas para gerar maior qualidade, fomentar novas empresas e abrir postos de trabalho, encontrando seu maior respaldo na justificativa de aumento de investimentos em pesquisa e tecnologia possibilitando a empresa tomadora dispor de especialização na sua atividade principal, qualidade, agilidade e competitividade. Tal argumento é pura ideologia, falácia, terceiriza-se para reduzir custos e aumentar a divisão e com isso dificultar a organização sindical e resistência da classe trabalhadora. Não é a toa que os efetivos de ontem, são os terceirizados de hoje.

Na verdade, a subcontratação aumenta a rotatividade de mão de obra, os níveis de desemprego e os efeitos dela decorrentes tendem a ser bem mais negativos do que positivos. Nesse viés, é uma forma de contratação que visa obter vantagens, sem se preocupar com o trabalhador, apontando como consequência desse modo de contrato: diminuição dos benefícios sociais; salários mais baixos; falta de segurança; insalubridade; trabalho menos qualificado; perda da representação sindical e jornada mais extensa, assim, acabam por afetar duramente as fontes do Direito do Trabalho, debilitando cada artigo da CLT.

Diante de tudo que foi abordado nesse trabalho chega-se a conclusão de que o fenômeno da terceirização é de caráter universal e irreversível, logo a solução não está na proibição, mas também não está simplesmente em legalizá-la, ambas as situações levam a um retrocesso sob os seguintes pontos de vista:

Primeiro, proibir o que já está enraizado no mercado de trabalho cada vez globalizado com altos níveis de exigência e competitividade seria o mesmo que retroceder aos tempos da escravidão, pois instigaria o desvirtuamento da mão de obra e a ilicitude do instituto e a fiscalização, que nos dias atuais mostra-se falha e atrasada, não daria conta de atender a todas as demandas surgidas com tal proibição, precarizando ainda mais as condições de trabalho já tão degradantes no mundo atual.

Por outro lado, legalizar a terceirização da forma como vem se utilizando atualmente, sem uma base bem definida acerca da aplicabilidade e áreas abrangidas, sendo os contratos regidos pelos empresários da forma que melhor entendem, ou melhor, da maneira que obtenham maior vantagem, e os empregados expostos às condições adversas a que são submetidos é o mesmo que retroceder as conquistas sociais asseguradas ao trabalhador na Constituição Federal.

Diante disso, mostra-se imprescindível à urgência e eficácia de uma regulamentação clara sobre a terceirização para que não continue sendo uma maneira de depreciação nas relações trabalhistas, vez que tantos benefícios e desordens são justificados, principalmente e

exclusivamente pela ausência de uma lei específica, pois os institutos que vigoram no país e norteiam a aplicabilidade dos contratos decorrentes daquela medida não solucionam por completo a questão. A súmula 331 do TST já não mais consegue se adequar e acompanhar todas as situações fáticas que ocorrem no dia a dia entre trabalhadores e empregadores surgida com a terceirização, ainda que tenha atenção voltada para questões sociais e proteção dos direitos trabalhistas.

Por sua vez, o projeto de lei 4330/2004 em trâmite no Congresso Nacional permite por completo a banalização da mão de obra ao instituir a possibilidade de ser também aplicada nas atividades-fim do tomador, desencadeando condições adversas, degradantes, desumanas e contrárias a tudo que se pregou até hoje nos direitos do trabalhador, revelando uma aparência protecionista da classe empresarial ao permitir que o administrador escolha quais atividades pretende terceirizar.

Portanto, diante da realidade atual o ideal será uma ampla e melhor discussão acerca dos interesses e defesas dos direitos da classe trabalhadora com a participação dos sindicatos, empresa interposta, empresário tomador, empregado, ministério do trabalho e emprego, Ministério público do trabalho, tendo como parâmetro norteador regras e princípios apregoados na Constituição e CLT, para enfim produzir uma normatização exclusiva abrangendo assim por completo o fenômeno da terceirização no Brasil.

Enquanto isso, cumpre ao Estado e ao Poder Judiciário controlar as situações ilegais e que ferem a própria dignidade da pessoa do trabalhador e os valores sociais do trabalho, mais ainda, compete a sociedade, as empresas e, principalmente, aos trabalhadores, não fechar os olhos para situações irregulares e sempre lutar pela razão e consequência do direito: a Justiça e busca pela efetivação dos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito Do Trabalho**. 6 Ed. São Paulo: Editora LTr, 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas> Acesso em: 15 mai. 2014.

CASSAR, Vólia Bonfim, **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Método, 2014.

Coleprecor Disponível em: <http://coleprecor.wordpress.com/2013/09>

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso De Direito Do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso De Direito Do Trabalho**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MABEL, Sandro. **Projeto Lei 4330**. 2004. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/>
Acesso em: 15 mai. 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Viabilização da Terceirização no Brasil**. Disponível em: www.conpedi.org.br. Consultado em maio de 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curo de Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RO nº 000200798.2011.5.15.0013 Disponível em: <http://mptprt15.jusbrasil.com.br/> Acesso em outubro de 2014.

VAZ, Daniel Sales. **O problema do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados**: incompatibilidade entre a liberdade sindical e o princípio da unicidade. Brasília: UnB, 2011. Disponível em: <http://bdm.unb.br> Acesso em julho de 2014.