

5

Fernando Horta Tavares
[Org.]

Novas fronteiras do estudo do

DIREITO
PRIVADO

**NOVAS FRONTEIRAS DO
ESTUDO DO DIREITO PRIVADO**
VOLUME 5

**NOVAS FRONTEIRAS DO
ESTUDO DO DIREITO PRIVADO**
VOLUME 5

Fernando Horta Tavares
[Org.]

Copyright © 2017, D'Plácido Editora.
Copyright © 2017, Os Autores.

Editor Chefe
Plácido Arraes

Produtor Editorial
Tales Leon de Marco

Capa, projeto gráfico
Tales Leon de Marco

Diagramação
Christiane Morais de Oliveira
Bárbara Rodrigues da Silva
Enzo Zaqueu Prates
Leticia Robini

CEDIS
CENTRO DE I&D
SOBRE DIREITO E SOCIEDADE

Editora D'Plácido
Av. Brasil, 1843, Savassi
Belo Horizonte – MG
Tel.: 31 3261 2801
CEP 30140-007



WWW.EDITORADPLACIDO.COM.BR

Todos os direitos reservados.
Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida,
por quaisquer meios, sem a autorização prévia
do Grupo D'Plácido.

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha catalográfica

Novas fronteiras do estudo do direito privado -vol. 5- TAVARES, Fernando Horta.
[Org.] -- Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2017.

Bibliografia.
ISBN: 978-85-8425-677-8

1. Direito Civil 2. Direito Privado. 3. Direito. I. Título. II. Artigos

CDU342

CDD342

GRUPO
D'PLÁCIDO



*
Rodapé



AGRADECIMENTOS

Registramos nosso **agradecimento** à *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais* pelo apoio às pesquisas aqui realizadas e por acreditar no “conhecimento que transforma” – prática universitária de efetivo fomento para a consolidação de uma sociedade mais justa e mais digna, fundada no tripé constitucional Ensino, Pesquisa e Extensão. A PUC Minas mantém programas de pesquisa de forma institucionalizada, e com isso dá integral cumprimento à sua missão de promover o desenvolvimento humano e social de alunos, professores e funcionários, contribuindo para a formação ética, solidária e de profissionais competentes humana e cientificamente, mediante a produção e disseminação do conhecimento pois, como dizia Karl Popper, “só através do saber podemos libertar-nos espiritualmente da escravatura exercida pelas falsas idéias, pelos preconceitos e pelos ídolos.”

Professor Doutor Fernando Horta Tavares

SUMÁRIO

Apresentação **13**

Capítulo 1 **15**

A EXTINÇÃO DOS EMBARGOS INFRINGENTES NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Artur Humberto Zoteli de Araújo
Isabela Fonseca Alves

Capítulo 2 **31**

A IMPORTÂNCIA DA FASE PREPARATÓRIA PARA A OBTENÇÃO DE UMA DECISÃO JUDICIAL FUNDAMENTADA NOS MOLDES DO ARTIGO 489 DO CPC/2015

Isadora Mendes Penna Amorim
Isabella Fonseca Alves

Capítulo 3 **47**

O ADVOGADO COMO ELEMENTO DE DEMOCRATIZAÇÃO NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL: UMA VISÃO CRÍTICA DO *JUS* *POSTULANDI* EM FACE DO PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO

Daniel Evangelista Vasconcelos Almeida
Érica Alves Aragão
Evelyn Peixoto de Mendonça

Capítulo 4 **61**

DIREITO DO TRABALHO E O ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Cássio Murilo Silva
Braian Santos Costa

Capítulo 5 **83****A PROVA DO DIREITO ESTRANGEIRO NO BRASIL**

*Daniela Miranda Duarte
Igor Alves Tavares*

Capítulo 6 **99****ARBITRAGEM INTERNACIONAL: ANÁLISE SOB A ÓTICA DO DIREITO
PROCESSUAL DO TRABALHO**

*Daniela Miranda Duarte
Igor Alves Tavares*

Capítulo 7 **111****A EXCLUSÃO DO AGRAVO RETIDO COMO TENTATIVA
DE SOLUÇÃO PARA A MOROSIDADE PROCESSUAL**

*Ana Carolina Nunes Rodrigues
Luana Alessandra Fernandes Proença
Carlos Henrique de Moraes Bomfim Junior
Danielle Dinalli de Jesus
Roberto Apolinário de Castro Junior*

Capítulo 8 **129****UNIFICAÇÃO PROCEDIMENTAL DA TUTELA ANTECIPADA
E PROCESSO CAUTELAR**

*Daiane Kely dos Reis
Mirelle Stéfani da Silva
Carlos Henrique de Moraes Bomfim Junior
Danielle Dinalli de Jesus
Roberto Apolinário de Castro Junior*

Capítulo 9 **151****DO ERRO SOBRE OS ELEMENTOS NORMATIVOS DAS LEIS PENAIS NO
DIREITO PENAL ECONÔMICO**

Frederico Horta

Capítulo 10 **181****A EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDADE LIMITADA**

*Henrique Avelino Lana
Angélica Batista*

Capítulo 11 **203**

A PERDA DE UMA CHANCE NO EXERCÍCIO DA ADVOCACIA

Capítulo 12 **225**

ALGUNS ASPECTOS CONTROVERTIDOS DA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDADE LIMITADA – EIRELI: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI 12.441, DE 11/07/2011.

Henrique Avelino Lana
Raquel Cristine Pereira Ribeiro

Capítulo 13 **237**

PONDERAÇÕES ACERCA DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA E CABIMENTO DE RESPONSABILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES PRÉ-CONTRATUAIS

Henrique Avelino Lana
Luisa Vieira Rosado Pimenta

Capítulo 14 **253**

REFLEXÕES SOBRE ALGUMAS PREMISSAS E PRINCÍPIOS DA LEI DE RECUPERAÇÃO DE EMPRESA E FALÊNCIA

Henrique Avelino Lana
Angélica Batista

Capítulo 15 **269**

PONDERAÇÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL PELA PERDA DE UMA CHANCE E SUA POSSÍVEL APLICAÇÃO NA SEARA MÉDICA

Henrique Avelino Lana
Cassiana Vitória Guedes Oliveira da Silva
Luísa Pires Domingues

Capítulo 16 **293**

ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Regiane Pereira Silva
Bárbara Natália Lages Lobo

Capítulo 17

313

TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE DA LICITUDE E REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE O INSTITUTO

Regiane Pereira Silva

Nívia Gabrielle Rodrigues de Almeida

Orientadora: Bárbara Natália Lages Lobo

Capítulo 18

333

MULTIPARENTALIDADE: A FUNDAMENTAÇÃO DOS JULGADOS BRASILEIROS

Paulo Eduardo Diniz Ricaldoni Lopes

Gabriela Mattos Martins de Lima

Capítulo 19

349

ANÁLISE DA NORMATIVIDADE DA LEI 13.010/14 À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Paulo Eduardo Diniz Ricaldoni Lopes

Luísa Alvim Monteiro de Paula

Marcela Cléa Couto de Carvalho

Vanessa Guimarães Pereira

Capítulo 20

361

APLICABILIDADE DO DANO MORAL NO ABANDONO AFETIVO PATERNO

Paulo Eduardo Diniz Ricaldoni Lopes

Ana Beatriz Assis

Luane Kelles Custodio

Mariana Karla de Faria

Capítulo 21

377

MULTIPARENTALIDADE: REQUISITOS DE AFERIÇÃO

Paulo Eduardo Diniz Ricaldoni Lopes

Déborah Kristina Souza Tavares

Capítulo 22

395

A EXCLUSÃO DE CONDÔMINO COM REITERADO COMPORTAMENTO ANTISSOCIAL

Carolina Calhau de Castro e Andrade

Milton Carlos Rocha Mattedi

Capítulo 23 **411**

CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL E A INCIDÊNCIA DA SUCESSÃO
TRABALHISTA

Fernando Batista dos Santos
Larissa Araújo Flávio
Milton Carlos Rocha Mattedi

Capítulo 24 **437**

A INTERVENÇÃO DE TERCEIROS NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Larissa Silva Oliveira
Nathália Roberta Fett Viana Medeiros

Capítulo 25 **455**

AMICUS CURIAE E O NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL: UMA
ANÁLISE DA INOVAÇÃO NORMATIVA

Daniel Evangelista Vasconcelos Almeida
Evelyn Peixoto de Mendonça

Capítulo 26 **469**

RESPONSABILIDADE CIVIL POR ALIENAÇÃO PARENTAL

Bárbara Murta Mota
Camila Gomes de Oliveira
Larissa Maria da Trindade

Capítulo 27 **507**

REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS MORAIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES
DE CONSUMO: A FINALIDADE PEDAGÓGICA, O ENRIQUECIMENTO
ILÍCITO E A EFICÁCIA DAS SENTENÇAS

Amanda de Oliveira Silva Pinto
Bárbara Brum Nery

Capítulo 28 **531**

A DESCONTINUIDADE DOS SERVIÇOS E O DANO RECORRENTE NA
VIDA DO CIDADÃO

Fabio Rui Scalzo do Nascimento
Ana Karen Barbosa Nunes

Capítulo 29

545

A FLEXIBILIDADE DO PROCESSO ARBITRAL NA FASE INSTRUTÓRIA E O SEU CONTROLE PELO PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

Diego Prado da Silveira

Ana Karen Barbosa Nunes

Natália Ferreira Procópio

Capítulo 30

561

A SISTEMÁTICA DO CONTRADITÓRIO NO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NA ÉGIDE DO NOVO CPC

Lília Gomes Oliveira

Ana Karen Barbosa Nunes

Capítulo 31

577

A RELAÇÃO MÉDICO-PACIENTE À LUZ DA TEORIA DO RECONHECIMENTO DE AXEL HONNETH

Ivna Maria Mello Soares

Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

Capítulo 32

593

A IMPRECISÃO TEMÁTICA DO INSTITUTO DA TUTELA ANTECIPADA: Da precariedade redacional à conveniência do decisor

Gabriel Gomes Grateki

Roberta Frattesi Porichis

Antônio Aurélio de Souza Viana

Capítulo 33

611

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS E A GARANTIA FUNDAMENTAL À COGNIÇÃO NO PROCESSO DEMOCRÁTICO

Diego Prado de Silveira

Antônio Aurélio de Souza Viana

AUTORES

629

TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE DA LICITUDE E REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE O INSTITUTO

17

Regiane Pereira Silva¹

Nívia Gabrielle Rodrigues de Almeida²

Orientadora: Bárbara Natália Lages Lobo³

17.1. INTRODUÇÃO

A contratação de mão-de-obra por empresa interposta em regra é ilegal, possuindo algumas exceções previstas na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, quais sejam, a contratação de trabalho temporário, regulamentado pela Lei n. 6.019 de 03.01.1974, a contratação de serviços ligados à atividade de vigilância, a contratação de serviços que envolvam atividades de conservação e limpeza e, por último, a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços.

Devido a ausência de regulamentação legal, atualmente há o projeto de lei 4330/04 que busca sanar algumas lacunas sobre o tema. Contudo, tal projeto pretende legalizar a terceirização da chamada atividade fim da empresa. Essa questão divide posicionamentos contra e favor por parte das empresas, sindicatos e empregados.

Busca-se com o presente artigo analisar os aspectos benéficos e prejudiciais acerca da temática, levando-se em conta como o insti-

¹ Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail para contato: regiane.pereira.silva@hotmail.com

² Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail para contato: niviagabrielle14@gmail.com

³ Doutoranda em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail para contato: barbaralobo3@gmail.com

tuto da terceirização vem sendo tratado, praticado e regulamentado no Brasil. Para tanto a pesquisa parte-se da história e dos fatores que levaram o Tribunal Superior do Trabalho a editar a súmula nº 331, ressaltando como as empresas privadas e a administração pública utilizam esse mecanismo de contratação.

Serão abordados, ainda, questões de ordem pública no que tange a situação jurídica e as fraudes que ocorrem principalmente no âmbito público; o fenômeno da quarteirização; a licitude do instituto; a distinção entre atividade meio e fim e os principais pontos trazidos pelo Projeto de Lei 4330/04.

17.2. HISTORICIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra *terceiro*, compreendido como *intermediário, interveniente*. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. (DELGADO, 2015)

O instituto da Terceirização é, de certa forma, novo no Direito do Trabalho Brasileiro, adquirindo uma maior dimensão somente nos últimos 30 anos no país.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, aprovada em 1º de Maio de 1943, fez alusão a duas hipóteses de subcontratação, quais sejam, a empreitada e a subempreitada, previstas no artigo 455 do referido instituto. Veja-se:

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. 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. (BRASIL, 1973)

As figuras acima delimitadas englobam também a pequena empreitada, prevista no artigo 652, “a”, III, CLT:

Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

(...)

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; (BRASIL, 1973)

No ano de 1943, época em que a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada, o instituto da terceirização não possuía a abrangência que atualmente possui. Maurício Godinho Delgado aborda tal temática em seu Curso de Direito do Trabalho, afirmando que à época da aprovação da CLT o instituto da industrialização não tinha grande significação socioeconômica no ambiente da industrialização experimentada em 1930 e 1940, assim dizendo:

Afora essas ligeiras menções celetistas (que hoje, podem ser interpretadas como referências incipientes a algo próximo ao futuro fenômeno terceirizante), não despontaram outras alusões de destaque à terceirização em textos legais ou jurisprudenciais das primeiras décadas de evolução do ramo trabalhista brasileiro. Isso se explica pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significado socioeconômico nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguem à acentuação industrializante iniciada nos anos de 1930/40. Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizado. (DELGADO, 2015)

O instituto da industrialização começa a ganhar destaque no final década de 1960 e início da década de 1970 na ordem jurídica brasileira, com o Decreto-Lei n. 200/67, que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelecendo diretrizes para a Reforma Administrativa e Lei n. 5.645/70, que estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais.

Cabe salientar que a legislação citada acima traz referência à terceirização apenas ao segmento estatal, ou seja, administração direta e indireta dos entes federativos.

Em 1974 foi aprovada a Lei n. 6.019/74, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas empresas urbanas, estendendo o fenômeno da terceirização ao âmbito privado. Mais tarde, na década de 1980, foi aprovada a Lei n. 7.102/83, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelecendo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. Esta última traz a possibilidade de terceirização no âmbito da vigilância bancária de forma permanente, contrário ao que estabelecia a lei 6.019/74, que previa a terceirização de forma temporária.

Como aludido acima, nos últimos 30 anos percebeu-se a crescente prática do instituto da terceirização da força de trabalho, principalmente nas atividades de conservação e limpeza. A regulamentação do instituto está prevista na súmula 331 do TST.

17.2.1. Súmula nº331 do TST e o ativismo judicial

Como o instituto da terceirização não possui legislação específica, quem cumpriu esse papel foi a jurisprudência, especificamente a do Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula n. 256, e posteriormente através da 331 do TST.

Ao discorrer acerca da jurisprudência trabalhista em relação à terceirização, Maurício Godinho Delgado afirma que:

A jurisprudência trabalhista digladiou-se desde a década de 1970 em torno do tema da terceirização (embora esse epíteto, como visto, tenha se consagrado apenas posteriormente na tradição jurídica do país). O laconismo de regras legais em torno de tão relevante fenômeno sociojurídico conduziu à prática de intensa atividade interpretativa pela jurisprudência, em sua busca de assimilar a inovação sociotrabalhista ao cenário normativo existente no país. (DELGADO, 2015)

O Tribunal Superior do Trabalho publicou em 1980 a Súmula n. 256, que determinava que:

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 n.ºs 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. (BRASIL, 2003)

Como observado acima, a princípio o Tribunal Superior do Trabalho somente aceitava o instituto da terceirização em duas hipóteses: o trabalho temporário regido pela Lei n. 6.019 de 1974 e os serviços de vigilância bancária regidos pela Lei n. 7.012 de 1983. Ocorre que a Súmula n. 256 foi alterada pela Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, conforme se verifica:

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 n.º 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 n.º 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. (BRASIL, 2011)

A Súmula n. 331 do TST ampliou as hipóteses elencadas na Súmula n. 256, admitindo-se ainda as modalidades de terceirização trabalhista estipuladas no Decreto-lei n. 200 de 1967 e Lei n. 5.645 de 1970, que tratam do serviço de conservação e limpeza e das atividades-meio.

O que se observa no presente tópico é o ativismo judicial, em que o Poder Judiciário exerce a função típica do Poder Legislativo, ante a omissão do mesmo.

Outra alteração relevante que ocorreu com o advento da Súmula n. 331 do TST foi a distinção entre atividade-meio da atividade-fim, esclarecendo ainda sobre a terceirização lícita e ilícita, que serão discutidas abaixo.

17.3. SITUAÇÃO ATUAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

O instituto da terceirização pode abranger tanto o setor privado quanto o setor público. Sobre a abrangência dos setores citados, Julpiano Chaves Cortez afirma que:

No setor privado, a terceirização, para os empregados, significa forma de administração da empresa, na busca constante da redução dos custos de produção; já para os empregados terceirizados, terceirização significa forma de exclusão, fator de discriminação e precarização das condições de trabalho, com lesão aos valores sociais do labor e à dignidade do trabalhador.

No setor público, a terceirização ocorre nas atividades não essenciais mediante processo de licitação. [...] (JULPIANO, 2015)

O presente tópico discutirá acerca da situação jurídica atual da terceirização trabalhista, tanto no âmbito público, quanto no âmbito privado.

17.3.1. Terceirização na Administração Pública

A Magna Carta de 1988 determinou em seu artigo 37, II e § 2º, que as entidades da administração pública direta e indireta para admissão de pessoal devem realizar concurso público prévio, de provas

e títulos, sendo, portanto, um requisito obrigatório para investidura em emprego ou cargo público.

Com o advento da Constituição de 1988 tornou-se inviável o reconhecimento de vínculo com a administração pública em caso de terceirização ilícita.

Tal matéria encontra-se ainda na Súmula 331, II, do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual a “contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República)”.

Ocorre que em 2011 o Tribunal Superior do Trabalho publicou a Orientação Jurisprudencial 383 da Sessão de Dissídios Individuais I:

383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. (BRASIL, 2011)

Portanto, apesar de o reconhecimento de vínculo com a Administração Pública ser inviável, a jurisprudência tem entendido que o princípio da isonomia previsto no artigo 5º, caput, e inciso I, e artigo 7º, XXXII CF/88, deve ser respeitado.

Sobre a isonomia de direito, Julpiano Cortez afirma que:

Por analogia, deve haver equivalência na remuneração dos trabalhadores terceirizados com a dos empregados efetivos da mesma categoria do tomador dos serviços e que desempenhem a mesma função (art.12, a, da Lei n. 6.019/74 c/c art.8º, *caput*, da CLT).

A isonomia é extensiva, por aplicação analógica, a todas as hipóteses de terceirização, abrangendo a remuneração e as demais vantagens a que têm direito os empregados efetivos da tomadora de serviços que exercem a mesma função, sob pena de agressão

aos princípios assegurados pela Constituição, especialmente o da dignidade da pessoa humana. (JULPIANO, 2015)

Maurício Godinho afirma, como transcrito abaixo, que a terceirização ilícita assegura ao trabalhador terceirizado todas as verbas trabalhistas aplicadas ao empregado estatal:

O afastamento desses efeitos antijurídicos da terceirização ilícita suporia assegurar-se ao trabalhador terceirizado todas as verbas trabalhistas legais e normativas aplicáveis ao empregado estatal direto que cumprisse a mesma função no ente estatal tomador dos serviços. Ou todas as verbas trabalhistas legais e normativas próprias à função específica exercida pelo trabalhador terceirizado junto ao ente estatal beneficiado pelo trabalho. Verbas trabalhistas apenas – sem retificação, contudo, de CTPS quanto à entidade empregadora formal, já que este tópico é objeto de expressa vedação constitucional. Nesse instante não há que se claudicar quanto à comunicação e isonomia remuneratórias: trata-se, afinal, do único mecanismo hábil a propiciar que o ilícito trabalhista não perpetre maiores benefícios a seu praticante (art. 159, CCB/1916; arts. 186 e 927, *caput*, CCB/2002). (DELGADO, 2015)

Portanto, a princípio, o empregador terceirizante responde em primeiro lugar pelas verbas trabalhistas que advêm da isonomia salarial. E a Administração Pública, como tomadora de serviços, responde subsidiariamente por tais verbas. Sobre tal tema, Maurício Godinho destaca ainda que:

[...] o STF, ao julgar a ADC 16, em sessão de 24.11.2010, declarando constitucional o art. 71 da Lei n. 8.666/93, considerou incabível fixar-se a automática responsabilidade das entidades estatais em face do simples inadimplemento trabalhista da empresa prestadora de serviços terceirizados. Nesse contexto, torna-se necessária a presença da culpa *in vigilando*, da entidade estatal, ou seja, sua inadimplência fiscalizatória quanto ao preciso cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa terceirizante (responsabilidade subjetiva, derivada de culpa). (DELGADO, 2015)

Com o julgamento do Supremo Tribunal Federal, em 2011 foi conferida nova redação à Súmula 331 no que diz respeito à responsabilidade da Administração Pública. O texto passou a ser o seguinte:

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. (BRASIL, 2011)

A responsabilidade da Administração Pública é, portanto, subsidiária, como vem entendendo a jurisprudência:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA INVIGILANDO COMPROVADA. Restando evidenciado nos autos, que a inadimplência das obrigações trabalhistas decorreu de omissão culposa da administração pública direta ou indireta em relação à fiscalização da empresa prestadora de serviços por ela contratada, para disponibilização de mão-de-obra terceirizada (artigos 29, IV, 54, 55, XIII, 56, 58, III e IV, 67, 77, 78, I e VIII, 80, IV e 87 da Lei 8.666/93 e arts. 186, 421 e 927 do CC/2002), impõe-se a manutenção da responsabilização subsidiária do ente público imposta na origem (Inteligência da Súmula 331, itens IV, V, e VI do c. TST e da decisão proferida pelo STF na ADC 16/DF). (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região; Processo: 0000818-47.2014.5.03.0035 Recurso Ordinário; Data de Publicação: 09/07/2015; Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora; Relator: Heriberto de Castro; Revisor: Luiz Antonio de Paula Iennaco)

O que se observa através do julgado é que deve a Administração pública fiscalizar a empresa intermediadora, no intuito de verificar se esta cumpre com as obrigações trabalhistas, sob pena de ser responsabilizada subsidiariamente pelo não adimplemento por parte da empresa.

17.3.2. Terceirização no âmbito privado

No âmbito privado, ocorre a terceirização quando o empregador almeja a redução de custos, contratando uma empresa que forneça mão-de-obra por um custo inferior ao que pagaria se contratasse empregados.

No âmbito privado a terceirização trabalhista, quando ilícita, não tem a vedação do vínculo como existe em relação aos entes da Administração Pública, podendo, portanto, gerar o vínculo empregatício com a empresa contratante.

17.3.3. Reflexões de ordem pública (1): situação jurídica frente às terceirizações

Atualmente a licitude do instituto da terceirização vem sendo discutida reiteradamente pelos tribunais. O Supremo Tribunal Federal, em junho de 2014, publicou a decisão da repercussão geral, que possui como relator o ministro Luiz Fux:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA ILÍCITUDE. CONTROVÉRSIA SOBRE A LIBERDADE DE TERCEIRIZAÇÃO. FIXAÇÃO DE PARÂMETROS PARA A IDENTIFICAÇÃO DO QUE REPRESENTA ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. (BRASIL. Agravo em Recurso Extraordinário 713211 RG, Relator(a): Min. LUIZ FUX, julgado em 15/05/2014, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-109 DIVULG 05-06-2014 PUBLIC 06-06-2014)

A decisão do presente Recurso Extraordinário poderá ter efeito vinculante permitindo ou vedando a terceirização trabalhista de forma irrestrita e alterar a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A legislação atual vem admitindo algumas modalidades de terceirização. A primeira a ser destacada é subempreitada, prevista no artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho. Também pode-se observar a modalidade prevista na Lei n. 4.594, de 29 de dezembro de 1964 que dispõe sobre a profissão do corretor de seguros. Nota-se no artigo da referida lei que admite o instituto da terceirização:

Art . 17. É vedado aos corretores e aos prepostos:
a) aceitarem ou exercerem empregos de pessoa jurídica de direito público, inclusive de entidade paraestatal;
b) serem sócios, administradores, procuradores, despachantes ou empregados de empresa de seguros.

Parágrafo único. O impedimento previsto neste artigo é extensivo aos sócios e diretores de empresa de corretagem. (BRASIL, 1964)

Outras modalidades de terceirização aceitas são: a da Lei n. 6.019 de 03.01.1974, que disciplina o trabalho temporário; a da Lei n. 12.690 de 2012, que disciplina a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho; ainda a Lei. 8.987 de 1995, que disciplina a o regime de concessão e permissão da prestação de serviços previstos no artigo 175 da Constituição Federal de 1988 e, por fim, a Lei n. 9472 de 1997, que disciplina a organização dos serviços de telecomunicações.

17.3.4. Reflexões de ordem pública (2): fraude às licitações – a terceirização a serviço da corrupção

Vem de longa data, na Administração Pública do Brasil, a utilização da máquina pública pela classe política para obter benefícios pessoais, para familiares e amigos. Sobre o referido tema, Julpiano Cortez afirma que:

É comum no setor público a utilização da terceirização para atender interesses políticos, burlando a Constituição Federal quando determina que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. (JULPIANO, 2015)

Desse modo, burlam-se os princípios da impessoalidade e da moralidade. É certo que a Administração busca evitar essa utilização indevida da máquina pública, determinando que as prestadoras de serviço sejam escolhidas por meio de licitação:

Julpiano disserta sobre o processo de licitação:

A terceirização se faz presente no setor público, mediante processo de licitação, por meio das empresas prestadoras de serviços nas atividades-meio, como transporte público, serviços de conservação e limpeza, coleta de lixo, saúde, segurança, vigilância, informática, construção e manutenção de estradas, medição de consumo (água, energia elétrica e gás) etc. (JULPIANO, 2015)

A terceirização, nesse caso, teria por objetivo retirar da Administração aqueles serviços que poderiam ser exercidos mais eficientemente pela atividade privada. No entanto, pode ocorrer o desvirtuamento desse objetivo, quando, por falta de eficientes mecanismos de controle, ocorre fraude no processo de licitação e as empresas vencedoras possuem algum vínculo com membros da classe política, tornando, desse modo, meios de enriquecimento ilícito em detrimento da qualidade e isenção dos serviços prestados, bem como dos direitos dos trabalhadores contratados.

17.3.5. *Quarteirização: a sofisticação do instituto e a precarização de direitos*

É importante destacar ainda o instituto da quarteirização, que é a sofisticação da terceirização.

Nesse sentido, Julpiano Chaves Cortez (2015) explicita que “a quarteirização constitui na contratação de uma empresa especializada para gerenciar as empresas terceirizadas”.

Julpiano afirma ainda sobre o referido instituto que:

A quarteirização, segundo Pedro Proscurcin, é o expediente utilizado pela empresa que leva adiante seus objetivos com empresas interpostas gerenciadas por uma destas, que fica encarregada de gerenciar as prestadoras para a empresa tomadora. Esse formato administrativo compreende a inserção de uma empresa interposta que exerce a função de redutora de complexidade gerencial. A empresa tomadora delega a gestão para uma “quarta” empresa, que se encarrega de fiscalizar, cobrar e remunerar todas as atividades das empresas prestadoras interpostas terceirizadas. Por meio dessa modalidade de gerenciamento, a empresa tomadora racionaliza processos e mão de obra, maximizando vantagens operacionais e resultados. (JULPIANO, 2015)

Nesse sentido, o que se pode observar é que o uso da quarteirização vem para complicar mais ainda a situação do empregado e seus direitos, uma vez que, incluindo mais uma empresa gerenciando várias empresas tomadoras torna-se mais um meio para que estas se esquivem de suas obrigações trabalhistas.

17.4. ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO

As modalidades de terceirização definidas como lícitas estão elencadas na Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, são elas: a contratação de trabalho temporário, regulamentado pela Lei n. 6.019 de 03.01.1974, a contratação de serviços ligados à atividade de vigilância, a contratação de serviços que envolvam atividades de conservação e limpeza e por último a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços.

Segundo Maurício Godinho Delgado, “a Súmula 331 tem o cuidado de esclarecer que o modelo terceirizante não pode ser utilizado, mesmo que em suas hipóteses excetivas, de modo fraudulento” (DELGADO, 2015, p. 490)

Segundo os ensinamentos de Julpiano Chaves Cortez:

A terceirização é ilegal ou ilícita quando não atendidos os pressupostos de existência e validade da terceirização legal ou lícita, estabelecidos pela Súmula n.331 do TST (V.item 5.1.1), resultando de uma subcontratação ineficaz e fraudulenta, causadora de prejuízos aos trabalhadores. A terceirização é ilegal ou ilícita quando a empresa intermediária não preenche o verdadeiro papel exigido pela CLT, ao considerar empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º, *caput*), sendo que a empresa interposta apenas coloca a mão de obra à disposição da empresa tomadora de serviços, o que é admissível apenas no caso de trabalho temporário (Lei n, 6.019/1974). (JULPIANO, 2015)

O que atualmente se observa é que mesmo a Súmula 331 tendo o cuidado de esclarecer que a terceirização não pode ser utilizada de modo fraudulento, como se constata em quase todas as hipóteses, ainda assim, na prática ela é utilizada como forma de burlar as leis trabalhistas.

17.4.1. *Atividade meio x atividade fim: distinção, gênese e interpretação*

Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

A dualidade atividades-meio versus atividades-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas

de 1980 e 90, por influência dos dois antigos diplomas legais dirigidos à Administração Pública e da nova direção constitucional emergente, como parte do esforço para melhor compreender a dinâmica jurídica da terceirização por além dos estritos limites colocados pela antiga Súmula 256 do TST. A Súmula 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico. (DELGADO, 2015)

A atividade-fim pode ser definida como aquelas atividades “nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.” (DELGADO, 2015, p. 489). Já a atividade-meio se refere a “atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. (DELGADO, 2015, P. 489)”.

Julpiano Chaves Cortez apresenta a seguinte diferenciação entre a atividade-fim e atividade-meio:

Em que pese as controvérsias, são consideradas como atividades-meio as atividades acessórias ou intermediárias necessárias para que a empresa alcance seu objetivo essencial ou principal.

[...]

Considera-se atividade-fim a atividade principal, essencial ou preponderante (CLT – art.581, § 2º), justificadora da constituição da empresa.

A empresa poderá desenvolver mais de uma atividade-fim. A distinção entre atividade-fim e atividade-meio de uma empresa nem sempre se constitui em tarefa fácil. (JULPIANO, 2015)

A partir de tais concepções, o que se percebe é que a atividade meio é necessária e complementar à atividade fim, o que a faz importante para o sucesso da empresa na consecução dos seus objetivos.

17.5. PROJETO DE LEI 4330/2004

Em 26 de outubro de 2004, o deputado Sandro Mabel (PMDB/GO) apresentou o Projeto de Lei 4330/2004 que, em síntese, torna lícito qualquer tipo de terceirização, ou seja, não somente a atividade-meio de uma empresa poderá ser terceirizada, mas a atividade-fim também.

O projeto de lei regula a terceirização das empresas privadas, não se aplicando, portanto, aos contratos de terceirização da administração

pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O projeto de lei ainda em seu artigo 2º define terceirização e a figura do contratante e da contratada, nos seguintes termos:

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se: I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei; II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e
III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2004)

Não podem ainda figurar como contratada:

I — a pessoa jurídica cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante;
II — a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade;
III — a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (BRASIL, 2004)

É importante salientar que o Projeto disciplina que a “terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original.”.

A respeito das atividades que podem ser terceirizadas, o Projeto torna lícita toda e qualquer terceirização, ao dispor:

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

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

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

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica. (BRASIL, 2004)

Dentre outras novidades trazidas na PL, há a exigência de que o contratante informe ao sindicato da categoria profissional o setor ou setores envolvidos no contrato de prestação de serviços terceirizados, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato. Ademais, o projeto veda que os empregados terceirizados exerçam atividades distintas daquela que foram objeto do contrato e, ainda, que o contratante exija todo mês o comprovante de cumprimento das verbas trabalhistas e previdenciárias.

O contratante deve se preocupar com a segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada como disciplina o artigo 13 do Projeto:

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

Parágrafo único. A contratante deve comunicar à contratada e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador todo acidente ocorrido em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato. (BRASIL, 2004)

No que tange a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias que deve a contratada, a mesma é solidária:

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

Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do § 2º do art. 3º desta Lei, aplica-se o disposto no caput deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços. (BRASIL, 2004)

Neste sentido, nota-se que a PL altera o conceito da terceirização ao trazer novas possibilidades de utilização do instituto, quando, por exemplo, admite que a atividade fim da empresa seja terceirizada. Contudo, sobre a possibilidade dessa legalização, há diversos posicionamentos que se divergem quando se parte para uma análise mais aprofundada dos reflexos que o instituto pode gerar aos empregados.

17.5.1. PL 4330/04: Alternativa ou derrocada à proteção justrabalhista dos terceirizados

A PL divide argumentos contra e a favor entre empresários, sindicatos e trabalhadores.

Por um lado, os empresários alegam que o projeto pode vir a diminuir a informalidade no mercado de trabalho e aumentará o poder de negociação entre os sindicatos e as entidades patronais, bem como será favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços (CAVALLINI, 2015).

Do outro lado, os sindicatos e empregados consideram o projeto como uma ameaça aos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores, dentre eles férias, horas extras, 13º salário entre outros. Ao suprimir os direitos dos trabalhadores e diminuir os seus custos, essas empresas não só prejudicam a esses trabalhadores, mas a sociedade como um todo e também as demais empresas do segmento que, com a concorrência desleal, não terão outra opção senão desistir dos negócios ou mudar de ramo de atividade. Desse modo, ocorre por

diversas vezes os casos de empresas que se fecham antes de quitar os seus débitos com os trabalhadores.

Os argumentos das centrais sindicais reiteram esse posicionamento e ressaltam que o trabalhador terceirizado tem maior rotatividade no mercado, uma vez que o requisito da continuidade não é preservado nessas relações. De acordo com uma pesquisa realizada pela CUT (Central única dos trabalhadores) os empregados permanecem 2,6 anos a menos no emprego do que o trabalhador contratado diretamente e têm uma jornada de 3 horas semanais a mais. Além disso, recebem em média salários 24,7% menores, e a cada 10 acidentes de trabalho fatais, oito ocorrem entre trabalhadores terceirizados, devido à falta de treinamento e investimentos em qualificação. (CAVALLINI, 2015).

A consequência de tudo isso representa um retrocesso frente ao que a CLT assegura aos trabalhadores, tendo em vista que com o projeto sendo levado a adiante, tornam-se precárias as relações de trabalho, uma vez que não restará preservado a continuidade do trabalho. Outro fator prejudicial é que sem a presença dos requisitos da subordinação direta e pessoalidade, o trabalhador encontra dificuldades de provar o vínculo empregatício e, conseqüentemente, não estará bem amparado na consecução dos seus direitos de forma direta. Em suma, permitir a terceirização em todas as atividades coloca o trabalhador em condições inseguras e instáveis.

17.6. CONCLUSÃO

Do que se expôs, podem-se extrair as seguintes conclusões:

- a. a terceirização é um instituto recente no direito do trabalho e, por isso, não está regulamentada na CLT;
- b. nos últimos 30 anos percebeu-se a crescente prática do instituto da terceirização;
- c. A jurisprudência do TST, no intuito de preencher a lacuna da legislação, regulamentou o instituto através da súmula 331, prevendo as hipóteses que a prática da terceirização é permitida. Foram elas: trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e os ligados à atividade meio da empresa;
- d. A prática da terceirização com serviços que não estejam de acordo com as hipóteses previstas na Súm. 331 faz dela ilícita, tendo como consequência o rompimento do vínculo de emprego do empregado com a empresa intermediadora e a criação de um vínculo direto com a empresa tomadora.

- e. É inviável o reconhecimento de vínculo com a administração pública em caso de terceirização ilícita, mas existe isonomia.
- f. Tanto no meio privado, quanto no público, a terceirização vem sendo utilizada como meio de burlar as obrigações trabalhistas e aos princípios constitucionais. Empresas privadas esquivam-se de cumprir com o pagamento dos direitos previstos na CLT e a Administração pública, por vezes, descumpra a CF quando, por exemplo, esta determina que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.
- g. Em 2004, foi apresentado o Projeto de Lei 4330 que torna lícito a terceirização não somente da atividade-meio de uma empresa, mas a atividade-fim também.
- h. A atividade fim de uma empresa pode ser considerada como aquelas atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Estas, até então não podem ser terceirizadas.
- i. A atividade-meio trata-se de atividades acessórias ou intermediárias necessárias para que a empresa alcance seu objetivo essencial ou principal. A súmula 331 do TST permite que sejam terceirizadas.
- j. Ao analisar o papel que cada uma das atividades desempenha no funcionamento de uma empresa, o presente artigo assenta-se no entendimento de que ambas são essenciais para que a empresa alcance os seus objetivos como um todo. Logo, não há que se distinguir uma atividade da outra, uma vez que ambas se complementam e se somam. Por isso, o ideal seria extinguir o instituto da terceirização ou regulamentá-lo de uma forma que os direitos trabalhistas dos empregados sejam sempre garantidos e preservados e os preceitos da Constituição Federal sempre cumpridos.

REFERÊNCIAS

BRASIL . Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 41. ed. São Paulo. Saraiva, 2008.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 383. Seção de Dissídios Individuais I- SDI I. Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. Agravo em Recurso Extraordinário 713211 RG, Relator(a): Min. LUIZ FUX, julgado em 15/05/2014, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-109 DIVULG 05-06-2014 PUBLIC 06-06-2014

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº4.330 de 20 de out. de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 09 jul. 2015.

BRASIL. Lei n. 4.594, de 29 de dezembro de 1964. Regula a profissão de corretor de seguros. Diário Oficial da União, Brasília, 05 de janeiro de 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L4594.htm. Acesso em: 09 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1º Maio. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de jurisprudência, enunciado nº 256 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada)). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de jurisprudência, enunciado nº 331 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 jul. 2015.

CAVALLINI, Marta. **Projeto de lei da terceirização deve ser votado nesta terça; entenda Projeto não estabelece limites ao tipo de serviço que pode ser terceirizado. Saiba o que muda se lei for aprovada e quem é a favor e quem é contra.** G1: São Paulo, 07 abr. 2015. Disponível em <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao.html>. Acesso em: 08 jul. 2015.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015. 1568p.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região; Processo: 0000818-47.2014.5.03.0035 Recurso Ordinário; Data de Publicação: 09/07/2015; Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora; Relator: Heriberto de Castro; Revisor: Luiz Antonio de Paula Iennaco.

A presente obra que se oferta à crítica – o Volume 4 das “Novas Fronteiras do Estudo do Direito Privado, – é fruto das pesquisas realizadas pelos alunos da Graduação da Faculdade Mineira de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, sob o competente esforço de orientação de Professores da Instituição, de Doutorandos e Mestrandos do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado), no decorrer dos anos 2013 e 2014.

O Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC Minas ostenta nota 6 (seis) na Capes – órgão responsável pela fiscalização da regularidade e qualidade dos cursos de pós-graduação no Brasil e de fomento da pesquisa - a maior nota dentre somente mais outros Programas de Pós Graduação no País, um dado importante a confirmar a elevada qualidade desta obra, a seriedade dos pesquisadores que assinam os diversos trabalhos, o que atesta e certifica o grau de cientificidade deste livro, como sói acontecer nas Academias de ponta e de excelência.

Todo este trabalho foi consolidado por intermédio do Instituto de Investigação Científica Constituição e Processo, criado há oito anos como um Grupo de Pesquisas, presidido pelo organizador da obra e com registro no CNPQ (do Ministério da Ciência e Tecnologia), seguramente o mais numeroso Grupo investigativo certificado pela Instituição de Ensino a que todos nós temos o orgulho e a alegria de pertencer.

