

## A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Davidson Malacco Ferreira<sup>1</sup>  
Maria Cecília de Moura Lima Jeha<sup>2</sup>

### RESUMO

Recentemente, o surgimento da terceirização e a sua legalização possibilitaram o reconhecimento de vínculos laborais em relações trilaterais em face da contratação trabalhista no mercado capitalista, as quais divergem do padrão clássico bilateral do modelo empregatício. No entanto, muitas vezes, isso é dificultado pelas práticas fraudulentas entre as empresas, as quais passam a terceirizar suas atividades-fins como se fossem atividades-meio, constituindo terceirização ilícita e impedindo a identificação do real empregador. Essa terceirização fraudulenta, presentemente, fez surgir um novo modelo de subordinação, estrutural, no qual o empregado insere-se na dinâmica, organização e funcionamento da empresa tomadora, ainda que desta não receba ordens diretas, simplesmente por exercer atividade-fim da empresa tomadora. Tal modelo tem sido apoiado pela jurisprudência, inicialmente de modo restrito, no âmbito das telecomunicações. O que de fato percebemos é que a legalização da terceirização, conjuntamente com as lacunas deixadas por ela, não foi o suficiente para evitar o desarranjo da ordem jurídica protetiva do trabalhador. É imperiosa, portanto, a necessidade de mais estudos sobre esse novo modelo de subordinação jurídica a fim de diminuir a insegurança e a incerteza dos trabalhadores quanto ao recebimento de seus créditos, mediante a maior aplicação desse instituto.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho, terceirização, subordinação estrutural, responsabilidade.

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito do Trabalho pela PucMinas, Professor de Direito do Trabalho da Faculdade Mineira de Direito e dos Cursos de Pós Graduação do IEC PucMinas. Professor da Faculdade de Direito Promove.

<sup>2</sup> Bacharel em Fisioterapia (PucMinas), aluna do 9º período do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito – PucMinas, monitora da Disciplina Direito do Trabalho I.

## **ABSTRACT**

Recently, the rise of outsourcing and its legalization permitted the recognition of contractual relations trilateral engagement in the face of labor in the capitalist market, which differ from the classic pattern of bilateral employment model. However, often it is hindered by the fraudulent practices among companies, which will then outsource their activities, purposes as if they were half-way, providing outsourcing illegal and prevent identification of the real employer. This fraudulent outsourcing currently has spawned a new type of subordination, structural, in which the employee is part of the dynamics, organization and operations of the borrower, though this does not receive direct orders, just to exercise end points of the borrowing firm . This model has been supported by case law, initially in a restricted manner in the field of telecommunications. What really realize is that the legalization of outsourcing, together with the gaps left by her, was not enough to prevent the breakdown of law protective of the worker. It is imperative, therefore, the need for more studies on this new model of legal subordination in order to reduce the insecurity and uncertainty of workers from receiving the loan, in the further application of this institute.

**KEYWORDS:** Labor Law, outsourcing, structural subordination, responsibility.

## **1 INTRODUÇÃO**

Neste artigo, faz-se uma reflexão sobre o contexto da terceirização trabalhista no Brasil.

A princípio, faremos uma análise da evolução desse instituto na legislação e na jurisprudência para, posteriormente, esquadriharmos questões recentes nessa seara.

O referido instituto, influenciado diretamente pelas mudanças na sociedade, originadas da globalização e do capitalismo, vem sendo repensado sob um novo ponto de vista: a ótica da subordinação estrutural. O estudo desta e o seu novo enfoque, no que se refere à terceirização, são, portanto, os principais objetivos deste trabalho.

## 2 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO “TERCEIRIZAÇÃO” NO BRASIL: LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

Em meados do século XX, as alterações freqüentes na economia, somadas à globalização e às inovações tecnológicas, refletiram diretamente na exigência de novos modelos de produção nas empresas, os quais atendessem mais rapidamente e de forma eficiente às demandas do mercado capitalista. A partir disso, antigos modelos que prosperavam no século XIX, como o fordista, tornaram-se incapazes de corresponder às expectativas empresariais (OLIVEIRA, 2007, p. 70).

É no contexto acima que surge a terceirização<sup>3</sup>, um meio apto para a manutenção e a resistência das empresas às mudanças constantes na economia.

Mediante uma nova adaptação organizacional em sua gestão, dessa maneira, várias empresas passaram a transferir, para outras, parte de sua produção, descentralizando-a, permitindo a redução de gastos e a qualificação das fases do processo produtivo, de modo a atender em menor tempo às exigências advindas da globalização.

Nesse novo enredo, a produção da empresa não se fixa mais em uma estrutura centralizada de produção em grande escala, mas sim em uma liberdade empresarial. Liberdade capaz de promover a adequação das distintas necessidades das empresas nas diversas etapas do processo produtivo. Isso repercute em conseqüências jurídicas e econômicas em variados setores das relações empresariais.

Consoante Adriana Goulart de Sena (2001, p. 48):

No ramo econômico, a terceirização é abordada como forma de redução de custos, de melhora da qualidade do produto e da ampliação dos benefícios da especialização. E isso ocorreria porque a empresa passaria a se concentrar em suas atividades essenciais, terceirizando as não-essenciais.

A expressão “terceirização”, nos dizeres de Mauricio Godinho Delgado (2006, p. 428), “resulta de neologismo oriundo da palavra *terceiro*,

---

<sup>3</sup> A terceirização surgiu com relevância no Brasil nos últimos 30 anos do século XX (GODINHO, 2006, p. 429).

compreendido como *intermediário, interveniente.*” Ressalta o autor que tal neologismo surgiu fora do âmbito jurídico, na seara da administração de empresas, com o objetivo de afirmar a descentralização empresarial de atividades para um terceiro à empresa (GODINHO, 2006, p. 428).

Assim, segundo Jorge Luiz Souto Maior (2006, p.4), a “Terceirização é prática administrativa que se instalou no modelo produtivo que se convencionou chamar de “Toyotismo”<sup>4</sup>, modelo este, pós-fordista, inserido pela fábrica japonesa de automóveis, Toyota.

A terceirização, ainda complementa o citado autor (2000, p. 7), somente concretiza-se de fato quando a empresa prestadora é dotada de atividade empresarial própria e é contratada para realizar serviços especializados, distintos dos serviços inerentes à atividade-fim da empresa contratante ou empresa tomadora.

Nesse sentido, em síntese, consideramos a terceirização como a vinculação de uma empresa especializada em prestar serviços, denominada prestadora ou contratada, à outra que utiliza esses serviços, chamada tomadora, por meio de um contrato, sendo este regulado inicialmente pelo direito civil (SANTOS, 2006, p. 58).

Já no conceito do ora já mencionado autor Mauricio Godinho Delgado (2006, p. 428), no Direito do Trabalho, a “*terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente.*”

Dessa forma, surge novo modelo de relação socioeconômica e jurídica, distinto do modelo empregatício clássico: o modelo trilateral. Neste, concernente o referido autor (GODINHO, 2006, p. 428), inserem-se:

---

<sup>4</sup> Modelo de produção pós-fordista, também conhecido como sistema ohnista, o qual adota o “enxugamento” da empresa, de modo a transferir parte de seus serviços para outras empresas. Esse novo modelo, segundo Rinaldo Guedes Rapassi (2008, p. 163), “implementou novas técnicas de administração, principalmente o “*downsizing*”: o salário individualizado (por produtividade), a diminuição com controle do estoque (“*kan-ban*”) e a produção em tempo real (“*just-in-time*”); com isso, eliminou-se o excesso de equipamentos, a área útil empenhada nas atividades e o número de empregados necessários para a mesma produção, mantendo-se apenas os trabalhadores multifuncionais, qualificados e adaptáveis às mudanças. Outro aspecto desse sistema é o “*outsourcing*”, que aposta nas deslocalizações de unidades produtivas, de país em país, em busca de força de trabalho mais barata possível, e, geralmente, com maiores debilidades organizativas ao nível sindical e sem grande passado de luta reivindicativa (“*dumping*” social).”.

o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Ademais, a segregação entre a relação jurídica de emprego - entre empregado e empresa terceirizante - e a relação econômica de trabalho - entre empresa tomadora e empresa terceirizante -, trouxe graves desequilíbrios em relação aos clássicos fins de tutela identificadores do Direito do Trabalho em sua história.

Por isso, a literatura jurídica e a jurisprudência, assim como a legislação existente, abordam a terceirização como uma “modalidade excetuativa de contratação de força de trabalho” (SENA, 2001, p. 47), aceitando-a apenas nas hipóteses expressamente previstas ou permitidas pelo Direito.

Com efeito, a consagrada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, no que diz respeito à terceirização, apenas mencionou a empreitada e a subempreitada (art. 455<sup>5</sup>), incluindo a pequena empreitada (art. 652, “a”, III<sup>6</sup>), as quais, na realidade, pertencem ao instituto do direito civil<sup>7</sup>, sendo relativas à subcontratação de mão-de-obra. Convém ressaltar que a CLT foi elaborada em um momento no qual a terceirização não era um fenômeno importante e comum no Brasil.

Entretanto, não obstante a terceirização tenha ganhado maior relevância no cenário brasileiro por volta da década de 70 do século passado, é imprescindível afirmar que isso se deu inicialmente no âmbito estatal do mercado trabalhista, conforme provam a edição do Decreto-Lei n. 200/67 (art.

---

<sup>5</sup> “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.”.

<sup>6</sup> “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;

[...].”.

<sup>7</sup> A empreitada e a prestação de serviços já eram regulamentadas na legislação civil desde o Código de 1916.

10<sup>8</sup>) e da Lei n. 5.645/70<sup>9</sup>, a qual veio, posteriormente, exemplificar, no parágrafo único de seu art. 3<sup>o</sup>, já então revogado pela Lei n. 9.527/97, as atividades, encargos de execução, sugeridas pelo referido decreto<sup>10</sup> (DELGADO, 2006, p. 430).

Sucessivamente, alongando-se para o campo econômico privado, a terceirização foi abordada na Lei do Trabalho Temporário - Lei n. 6019/74 - e na Lei n. 7.102/83. A primeira abrange apenas a terceirização provisória e a segunda aborda a terceirização permanente, a princípio, com efeitos restritos

---

<sup>8</sup> “Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 1<sup>o</sup> A descentralização será posta em prática em três planos principais:

a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução;

b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio;

c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

§ 2<sup>o</sup> Em cada órgão da Administração Federal, os serviços que compõem a estrutura central de direção devem permanecer liberados das rotinas de execução e das tarefas de mera formalização de atos administrativos, para que possam concentrar-se nas atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle.

§ 3<sup>o</sup> A Administração casuística, assim entendida a decisão de casos individuais, compete, em princípio, ao nível de execução, especialmente aos serviços de natureza local, que estão em contato com os fatos e com o público.

§ 4<sup>o</sup> Compete à estrutura central de direção o estabelecimento das normas, critérios, programas e princípios, que os serviços responsáveis pela execução são obrigados a respeitar na solução dos casos individuais e no desempenho de suas atribuições.

§ 5<sup>o</sup> Ressalvados os casos de manifesta impraticabilidade ou inconveniência, a execução de programas federais de caráter nitidamente local deverá ser delegada, no todo ou em parte, mediante convênio, aos órgãos estaduais ou municipais incumbidos de serviços correspondentes.

§ 6<sup>o</sup> Os órgãos federais responsáveis pelos programas conservarão a autoridade normativa e exercerão controle e fiscalização indispensáveis sobre a execução local, condicionando-se a liberação dos recursos ao fiel cumprimento dos programas e convênios.

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

§ 8<sup>o</sup> A aplicação desse critério está condicionada, em qualquer caso, aos ditames do interesse público e às conveniências da segurança nacional.”

<sup>9</sup> Ressalte-se que a elaboração dessas leis atuavam como uma “indução legal à terceirização de atividades meramente executivas, *operacionais*, no âmbito da Administração Pública.” (DELGADO, 2006, p.431).

<sup>10</sup> Dizia o mencionado dispositivo revogado:

“Art. 3<sup>o</sup> -

[...]

Parágrafo único - As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7<sup>o</sup>, do Decreto-Lei n. 200 [...].”

ao âmbito da vigilância bancária, porém, posteriormente ampliados pelas alterações advindas da Lei n. 8.863/94<sup>11</sup>.

Concernente a esse avanço legislativo, ainda que ínfimo, a Lei n. 8.949/94 acresceu parágrafo único<sup>12</sup> ao art. 442 da CLT e implantou nova hipótese de terceirização: a fórmula cooperada, introduzindo nesta a presunção relativa da inexistência de vínculo empregatício, salvo na comprovação de fraude ou simulação da prática cooperativista.

Concomitante a isso, a Lei 8.666/93<sup>13</sup> consolidou a responsabilidade da empresa contratada (terceirizada) pela Administração Pública no caso de inadimplência referente aos encargos trabalhistas. No entanto, o art. 71 dessa lei somente considerou a responsabilidade da Administração Pública no caso de encargos previdenciários, isentando-a de qualquer responsabilidade no caso de inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas<sup>14</sup>, constituindo, portanto, caso de inconstitucionalidade, visto que contraria o §6º do art. 37 da Constituição da República de 1988<sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> Essa lei alterou o art. 10 e seus respectivos parágrafos, da Lei n. 7.102/83, passando a considerar como atividades que podem ser terceirizadas em caráter permanente a “vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas, além do transporte ou garantia do transporte de qualquer tipo de carga” (DELGADO, 2006, p.434).

<sup>12</sup> “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”.

<sup>13</sup> “Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.”.

<sup>14</sup> “Art. 71 - O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”.

<sup>15</sup> “Art. 37 - [...]”

§ 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

[...]”.

Esse dispositivo consolida a responsabilidade objetiva da Administração Pública, em que se apóia a responsabilidade subsidiária de seus entes públicos em hipóteses de danos oriundos da ação do Estado ou advindos de situações por ele criadas. Entretanto, tramita, desde março de 2007, no Supremo Tribunal Federal, a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16, na qual se pleiteia a declaração de constitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei 8666/93,

A responsabilidade subsidiária da mencionada administração pelos débitos trabalhistas só seria firmada tempos depois, em 2000, mediante a nova redação dada ao inciso IV da súmula 331 do TST, o que será detalhado logo mais abaixo.

Entretanto, embora sejam pequenas as contribuições da legislação, nota-se que em muito a jurisprudência trabalhista tem contribuído para o tema da terceirização, seja com a atividade interpretativa dos tribunais ou mesmo com a criação de súmulas.

Na década de 1980, pois, o Tribunal Superior do Trabalho – TST – criou a súmula 256<sup>16</sup>, que colaborou para a noção de terceirização como processo excetivo. Substituída pela súmula 331<sup>17</sup> do referido tribunal em 1994, a súmula 256 foi então cancelada em 2003, visto que a primeira é bem mais minuciosa do que a segunda<sup>18</sup>.

É notável a colaboração da supracitada súmula 331, já que por meio dela, em seu inciso I, restou vedada a possibilidade de transferir a atividade essencial das empresas para outrem, empresas interpostas na contratação de empregados, exceto nas atividades permitidas pela Lei n. 6.019/74 e pela Lei n. 7.102/83, ambas já apresentadas anteriormente.

---

dispositivo este último, diretamente oposto ao enunciado do inciso IV da Súmula 331 do TST, como veremos adiante.

<sup>16</sup> Súmula 256: “ Salvo nos casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” (DELGADO, 2006, p. 436).

<sup>17</sup> Súmula 331 - “ Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade

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

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000).”

<sup>18</sup> O inciso IV da súmula 331 recebeu nova redação no ano 2000 (Resolução 96, de 11.9.2000), a qual conferiu a responsabilidade subsidiária também aos “órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista” (DELGADO, 2006, p.438).



Foi também mediante a referida súmula (inciso IV), conforme já dito acima, que foi instituída legalmente a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em caso de inadimplência contratual da empresa terceirizante para com os seus empregados<sup>19</sup>.

Por conseguinte, observa-se que as hipóteses lícitas de terceirização são apenas as mencionadas anteriormente, quais sejam: trabalho temporário, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (SENA, 2001, p. 50).

Acerca da contraposição entre atividade-meio e atividade-fim, tão debatida pela jurisprudência já por algumas décadas, de acordo com o aludido autor Mauricio Godinho Delgado (2006, p. 440), “ a súmula 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico.”<sup>20</sup>.

Vê-se que o posicionamento da maior parte da jurisprudência e literatura jurídica é de repulsa para a terceirização das atividades-fins das empresas, já que isso denuncia conseqüências anti-sociais desse tipo de contrato, além de ser ilícito.

A sociedade, hodiernamente, também reivindica melhores condições de trabalho na terceirização. É o que confirma a tramitação, presente no Congresso Nacional, dos Projetos de Lei nº 1621/07 e nº 6832/10<sup>21</sup>, sendo este último recentemente apensado ao primeiro.

O primeiro projeto referido, como disposto em sua ementa, “*Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.*” Já

---

<sup>19</sup> Além disso, a súmula 331 também, em seu inciso II, impede a criação de vínculo direto com a Administração Pública, considerando a exigência de concurso público, ainda que haja irregularidade na contratação de trabalhador por empresa interposta. Já o inciso III, declara a inexistência de vínculo direto com o tomador desde que ausentes os elementos fático-jurídicos da subordinação direta e a pessoalidade, salvo no caso de trabalho temporário.

<sup>20</sup> Para esse autor, “*Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias das essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.*” (DELGADO, 2006, p.440 e 441).

<sup>21</sup> Esses projetos podem ser vistos, na íntegra, na internet, no sítio da Câmara dos Deputados: [www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br) .

o segundo, apensado ao primeiro, antes da apensação, continha a seguinte ementa: “*Dispõe sobre a contratação de serviços terceirizados por pessoa de natureza jurídica de direito privado.*”.

Ambos apensados, desde o dia 5 de março do corrente ano (2010), tramitarão sob um único número: o do Projeto de Lei nº 1621/07, que ainda se encontra na fase de apreciação conclusiva das comissões, ou seja, ainda não foi submetido à votação no Plenário.

O que é relevante conhecer, contudo, é que se o referido projeto for aprovado e sancionado, repercutindo em nova lei, a responsabilidade da empresa tomadora em relação à empresa terceirizada não será mais subsidiária, mas sim solidária<sup>22</sup>, e o empregado terceirizado deverá ser tratado nas mesmas condições do empregado da tomadora de serviço<sup>23</sup>.

Nesse sentido, a solidariedade das empresas contratada e contratante na terceirização seria a principal inovação do mencionado projeto de lei, já que isso não é consolidado pela jurisprudência, atualmente.

Os outros dispositivos do projeto somente detalham o processo de contratação da empresa prestadora de serviços<sup>24</sup> e confirmam o posicionamento dominante dos tribunais do trabalho como, por exemplo, a vedação de terceirização da atividade-fim das empresas<sup>25</sup>; e o reconhecimento do vínculo empregatício entre empresa tomadora e empregado quando reconhecidos os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Art. 9º do Projeto de Lei 1621/07- “A tomadora é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive nos casos de falência da prestadora.

[...].”

<sup>23</sup> Art. 7º do Projeto de Lei 1621/07- [...]

I – não haverá distinção de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e de segurança entre os empregados da tomadora e os empregados da prestadora que atuem nas instalações físicas da tomadora ou em outro local por ela determinado;

[...].”

<sup>24</sup> O referido projeto prevê ainda, em seu artigo 4º, que a empresa que pretende terceirizar serviços deverá informar ao sindicato respectivo da sua categoria profissional informações específicas (detalhadas nos incisos do mencionado artigo) sobre os projetos de terceirização, pelo menos seis meses antes de ocorrer a terceirização, sendo sujeitas à punição e multa as empresas que não o cumprirem.

<sup>25</sup> Art. 3º do Projeto de Lei 1621/07 - “É proibida a terceirização da atividade-fim da empresa.

[...].”

<sup>26</sup> Art. 10 do Projeto de Lei 1621/07- “Haverá vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora, sempre que presentes os elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que caracterizam a relação de emprego - ressalvados os

A conversão de tal projeto em lei repercutiria diretamente nas relações jurídicas e econômicas, trazendo maior segurança jurídica ao trabalhador. Este teria maior garantia de ter seus créditos ressarcidos, visto que poderia não só escolher qual empresa processar, mas porque no caso de uma delas não ter condições de pagá-lo, existiria ainda a obrigação da outra<sup>27</sup>.

Mas como em tudo que existe, há a outra face da questão: muitas empresas tomadoras poderiam deixar de terceirizar pela existência dessas novas exigências burocráticas e, principalmente pela possibilidade de serem responsabilizadas diretamente (de forma solidária), e não mais subsidiariamente, por qualquer inadimplemento ou irregularidade na contratação dos trabalhadores pela empresa prestadora.

Decerto as empresas tomadoras teriam de fazer, precipuamente, uma “investigação” da empresa contratada, a fim de evitar a responsabilidade por problemas posteriores advindos de atos da contratada.

Todavia, apesar dos contínuos esforços da sociedade, o que se vê, cotidianamente, é a comum degradação das relações sociais empregatícias na terceirização. O trabalhador terceirizado é comumente desamparado para evitar o reconhecimento da subordinação direta entre a empresa tomadora e ele.

Conseqüente a isso, diversas vezes, a fim de apartar-se da responsabilidade pelos débitos trabalhistas e para diminuir custos no orçamento, empresas têm terceirizado atividades-fim, é o que estudaremos a seguir mediante a reflexão do elemento fático-jurídico subordinação.

### **3 O ELEMENTO FÁTICO-JURÍDICO “SUBORDINAÇÃO” NA TERCEIRIZAÇÃO**

A CLT, em seus artigos 2º e 3º, apresenta os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego: pessoa física; pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade; e subordinação.

---

casos que exigem concurso público para a sua admissão, sem prejuízo do previsto no caput e § 1º do artigo 9º.”.

<sup>27</sup> Mesmo em caso de falência da empresa contratada ou se configurada a fraude desta, a empresa contratante estaria obrigada a responder pelos débitos trabalhistas em vista da solidariedade existente entre elas.

Dentre esses elementos, daremos enfoque especial à subordinação jurídica, consoante os objetivos deste trabalho de, mediante o estudo, diminuir a insegurança e a incerteza dos trabalhadores quanto ao recebimento de seus créditos pela maior aplicação do instituto da subordinação jurídica.

Além do mais, a subordinação foi um elemento transformador na história ao diferenciar as relações de emprego frente às relações de produção, como por exemplo, a escravidão e a servidão, e as relações de trabalho subordinado e trabalho autônomo (DELGADO, 2006, p.302).

### **3.1 O conceito clássico de subordinação**

Condizente aos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, citada por Marcelo Lopes Machado (2009, p.17) a subordinação jurídica é a “sujeição a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços” do empregado ao empregador.

Francisco Lima Filho (2008, p.301) expressa a mesma idéia em outras palavras:

A subordinação consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização se sua prestação de serviços, ou seja, em uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Por conseguinte, ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. Por isso, não é caracterizada por uma relação de poder entre pessoas, mas sobre a atividade exercida.

A subordinação é de caráter jurídico, assim, deriva-se da vontade das partes contratantes, seja de forma implícita ou explícita, não recaindo sobre a personalidade ou pessoa do empregado, já que a sua concepção subjetiva se encontra atualmente superada.

Dessa forma, esse elemento fático-jurídico não pode ser compreendido como uma relação de “dependência”<sup>28</sup> entre as pessoas do empregado e empregador, e nem como dependência técnica (tecnológica) ou econômica, já

---

<sup>28</sup> Não obstante essa palavra tenha sido utilizada no art. 3º da CLT e tenha significado etimológico de “estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores”, conforme o dicionário Aurélio (DELGADO, 2006, p.303).

que os critérios econômico e técnico são externos à relação empregatícia na relação jurídica, não sendo capazes de explicar “o nexos preciso da assimetria *poder de direção/subordinação*.” (DELGADO, 2006, p.304).

Sintetiza, além disso, o supramencionado autor Maurício Godinho Delgado (2006, p. 303) que

O debate sobre a natureza (posicionamento classificatório) do fenômeno da subordinação já se pacificou, hoje, na teoria *justralhista*. A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação de trabalho.

Configura-se, portanto, a subordinação, em tempos presentes, não mais em uma ótica *subjetivista*, mas sim em uma concepção *objetivista*, como observa novamente a autora Alice Monteiro de Barros (2006, p. 262):

Uma outra tentativa na procura de um traço diferenciador entre trabalho subordinado e trabalho autônomo é a chamada **integração do trabalhador na organização empresarial**, isto é, a base para se definir a relação de emprego residiria no fato de o empregado constituir parte integrante da organização. É a substituição da subordinação-controle ou *subjetiva* pela subordinação-integração ou *objetiva*.

### 3.2 A parassubordinação

Segundo um dos maiores marcos teóricos no que se diz respeito ao conceito de “parassubordinação”, a já ora citada Alice Monteiro de Barros (2006, p. 265), as constantes mudanças ocorridas na economia e na sociedade, oriundas da descentralização do processo produtivo, dos avanços tecnológicos e do surgimento de novas profissões, além da passagem da fase de industrialização para a pós-industrialização ou economia de serviços, repercutiram na crise da dicotomia clássica entre trabalho autônomo e trabalho subordinado.

Pois, segundo essa autora (2006, p. 265 e 266):

É que modelos (ideais) típicos submetidos a essa dicotomia acarretam, freqüentemente, dificuldades, em face das modificações que se operaram no cenário econômico e social. Para atender a

essas exigências particulares, muitas vezes, inovadoras, tem sido proposto um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado.

Dessa forma, a parassubordinação é uma forma intermediária entre a subordinação e o trabalho autônomo, isto é, seria o trabalho coordenado ou parassubordinado. O trabalhador, nesse caso, apenas colabora de modo contínuo e coordenado para com a empresa, sendo contratado nos moldes civis ou mercantis, sem possuir a autonomia e liberdade negocial dos trabalhadores autônomos e sem a intensidade da subordinação existente no trabalho subordinado.

Originado no Direito Italiano, o conceito da “parassubordinação” ainda é muito controvertido na literatura jurídica, já que a sua inserção repercute em readaptação do próprio Direito do Trabalho, a fim de se delimitar os casos abrangidos por esse conceito.

Nota-se que a principal discussão em torno de tal conceito consiste em incluir ou não, nele, a relação jurídica incerta constituída tanto por características do trabalho autônomo, quanto por aspectos inerentes ao trabalho subordinado: daí o surgimento da referida forma intermediária ou parassubordinação.

No entanto, a polêmica estabelece-se exatamente em quais critérios são ou serão utilizados para o enquadramento ou não dessa relação jurídica<sup>29</sup> no conceito de “parassubordinação”, conflito este em que não nos fixaremos, já que nosso enfoque se fará na subordinação estrutural, explicitada adiante, que influi diretamente na terceirização trabalhista.

É imprescindível, ademais, reiterar que há autores, como Lorena Vasconcelos Porto (2008b, p. 49), que não aprovam a instituição da parassubordinação no Direito brasileiro.

Essa parte da doutrina considera que aprovar esse novo gênero seria uma afronta à Constituição Federal (1988), precisamente aos dispositivos consagradores da valorização do trabalho como meio para alcançar a

---

<sup>29</sup> Segundo Lorena Vasconcelos Porto (2008, p. 25), a diferença entre parassubordinação e subordinação consiste na intensidade do poder diretivo do tomador: “Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além dos aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre), está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, espressionando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação.”.

dignidade da pessoa humana, a busca pela maior justiça social; e também aos artigos que proíbem o retrocesso das condições de trabalho no país.

A justificativa de tal posição baseia-se na afirmação de que o trabalho parassubordinado é tratado em condições inferiores às garantidas atualmente aos empregados, o que faz da parassubordinação uma hipótese preferencial para o empregador ou uma opção de “fuga” ao Direito do trabalho.

### **3.3 A subordinação na terceirização: a subordinação estrutural e a repercussão na responsabilidade pelos débitos trabalhistas**

Como explicitado em linhas pretéritas, em relação ao inciso III da súmula 331 do TST, restou claro que a “ausência de pessoalidade e subordinação pelo empregado da empresa contratada não podem servir de óbice à responsabilização da contratante.” (KROST, 2007, p. 33).

Desse modo, na terceirização, a subordinação é entre o prestador de serviços e o empregado e não se constitui pela “interferência ou chefia direta da empresa contratante”, tomadora, sobre a pessoa prestadora de serviço, havendo apenas subordinação direta em relação à empresa terceirizada, contratada (CARRARO, 2005, p.22).

Visto isso, é a empresa terceirizada – e não a empresa tomadora - que exerce o poder diretivo sobre o empregado, de modo a controlar sua duração de jornada, escala de trabalho, regras de conduta, entre outros.

No entanto, quando se percebe o exercício desse poder diretivo por parte da empresa tomadora – e geralmente tal fato ocorre nas hipóteses de terceirização ilícita<sup>30</sup> - a responsabilidade pelos débitos trabalhistas pode deixar de ser subsidiária para o tomador e passar a ser principal ou solidária à empresa terceirizada. Essa hipótese poderia ocorrer também no caso de terceirização, ainda que lícita, ao verificar o inadimplemento da empresa contratada e caso o Projeto de Lei 1.621/07, ora já mencionado, seja convertido em lei.

---

<sup>30</sup> A terceirização ilícita opera-se, normalmente, quando a empresa tomadora terceiriza atividade considerada como essencial para o alcance de seus fins, já que somente a terceirização de atividades-meio são permitidas pela legislação. Uma vez constatada a fraude, pela inobservância dos limites admitidos pela lei e pela jurisprudência, configura-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador ou destinatário do serviço.

Contudo, seja lícita ou ilícita a terceirização, o fato é que, constantemente, os operadores jurídicos encontram dificuldades para enquadrar as situações fáticas no conceito clássico de subordinação. Devido a isso, em muitas hipóteses de terceirização em que há débitos trabalhistas, responsabilizar a empresa tomadora de serviços quando esta é de fato a responsável constitui tarefa árdua, visto que, como antes exposto, a solidariedade entre as empresas contratante e contratada não é ainda prevista em nossa legislação.

A fim de superar essas dificuldades, a tese da “subordinação estrutural” - também conhecida como reticular ou integrativa – defendida por Maurício Godinho Delgado citado por Lorena Vasconcelos Porto (2008a, p. 127), permite ampliar o conceito de subordinação, adaptando-o à dinâmica do mercado de trabalho hodierno.

Mediante esse novo conceito - a subordinação estrutural - estariam os operadores jurídicos mais aparelhados para produzir uma resposta normativa eficaz aos casos de terceirização em que seja difícil configurar a subordinação entre empregado e empresa tomadora para constituir esta última em responsabilidade pelos débitos trabalhistas.

Esse novo gênero de subordinação vai muito além da já citada parassubordinação, uma vez que não só se torna dispensável a ordem direta do empregador, o qual apenas ordena a produção como um todo (FILHO, 2008, p. 300), mas considera a atividade do trabalhador inserida nos fins da empresa tomadora.

Contudo, assim como no trabalho parassubordinado, o trabalhador apenas colabora, porém, participante de um contexto específico da subordinação estrutural: a cooperação competitiva entre trabalhadores, em que estes “fiscalizam” o trabalho uns dos outros com o intuito de atingir maior produtividade.

Nesse entendimento, aclamando novamente o autor Maurício Godinho Delgado (2006, p.667), faz-se relevante a sua definição de que

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.



Além disso, a subordinação estrutural pode manifestar-se pela simples “integração da prestação laborativa do trabalhador nos fins da empresa”, independentemente da intensidade das ordens da empresa empregadora (PORTO, 2008a, p. 127 e 128).

Verifica-se, nesse escopo, a desobrigação da presença da subordinação direta e da licitude da terceirização para o reconhecimento do vínculo empregatício entre tomador e empregado. (RAPASSE, 2008, p. 163).

Reforça esse entendimento a jurisprudência da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no julgamento do RO 00059-2007-011-03-00-0, proferido pelo Relator Juiz Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior (grifos nossos):

**EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.** No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). **E uma vez inserido nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas "colaborar". A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício.** A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. **Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa ordem de idéias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização,** como também a respeito do disposto no art. 94, II da Lei 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da prova a subordinação do reclamante-trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT - artigo 2o., caput - o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. **A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais.**

A nova concepção estruturalista considera, portanto, o empregado inserido na dinâmica do tomador e participante do “âmbito da repercussão das decisões da empresa principal”, não obstante seja ele apenas colaborador indireto - desde que habitualmente e de forma dependente (RAPASSI, 2008, p.163).

Consoante ao exposto, o reconhecimento da subordinação estrutural pela jurisprudência é de grande importância, haja vista ainda não esteja consolidado, pois repercute de forma direta na responsabilidade das empresas tomadoras pelos débitos trabalhistas no âmbito da terceirização. Destarte, nessa mudança de modelo, a empresa tomadora, antes responsável subsidiária, passa a ser a devedora principal, obrigando-se a proporcionar aos empregados terceirizados os mesmos direitos trabalhistas conferidos a seus empregados diretos. Ressalte-se, como já dito antecipadamente, que não é necessária a cognição de terceirização ilícita para a admissão da subordinação estrutural.

Diante disso, denota-se claramente o intuito da jurisprudência de integrar as relações de trabalho desprotegidas pelas lacunas na legislação (as quais, muitas vezes facilitam a prática de fraude na terceirização). Logo, os operadores jurídicos vêm tentando incessantemente proporcionar maior proteção ao trabalhador, de modo a garantir que este último, quando configurado o inadimplemento nos casos de terceirização, ainda que esta não seja ilícita, tenha sempre seus créditos ressarcidos.

#### **4 CONCLUSÃO**

Conforme ao explicitado neste artigo, verifica-se atualmente que, não obstante os malefícios da terceirização, os quais, na prática, atingem somente a classe desamparada e hipossuficiente da relação empregatícia - o empregado - a terceirização tem sido realizada em grande escala na era capitalista devido às vantagens econômicas.

Ademais, a evolução da terceirização não deve, pela prioridade do lucro nas empresas, repercutir em desigualdade social e piores condições para a classe trabalhadora.

Presentemente, contudo, esforços da jurisprudência e da sociedade, ainda que tímidos, tem sido realizados no intuito de coibir tais malefícios. É o que se verifica com a tramitação do Projeto de Lei 1621/07 e com a evolução jurisprudencial, no que se refere à ampliação do conceito de subordinação para o reconhecimento da subordinação estrutural e, conseqüentemente, da responsabilização da empresa tomadora por inadimplementos trabalhistas, ainda que se trate de terceirização lícita.

Mas, para efeitos futuros mais concretos, torna-se importante que a cognição da ocorrência da subordinação estrutural seja consolidada pela jurisprudência ou que haja previsão na legislação da responsabilidade solidária entre empresa tomadora e empresa prestadora, consoante ao projeto de lei ora apresentado neste trabalho. Isso em muito contribuiria para evitar ser o empregado carente de nunca receber seus direitos.

E, por fim, o reconhecimento desse novo modelo – a subordinação estrutural - muitas vezes, pode ser a única ou a última forma de o trabalhador obter o pagamento digno pelo seu labor prestado no contexto trabalhista terceirizante.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, 1351 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452 - Consolidação das Leis do Trabalho. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 Ago. 1943.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 Fev. 1967.

BRASIL. Lei 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 dez. 1970.

BRASIL. Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 jan. 1974.

BRASIL. Lei 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 jun. 1983.

BRASIL. Lei 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jun. 1993.

BRASIL. Lei 8.863, de 28 de março de 1994. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 mar. 1994.

BRASIL. Lei 8.949, de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 dez. 1994.

BRASIL. Lei 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 dez. 1997.

CARRARO, Ulisses. Os Caminhos da Terceirização Legal. **Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília. Ano XXII, número 1077. Julho de 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2006, 1471p.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. São Paulo: **Revista LTr**. Volume 70, número 6. Junho de 2006

FILHO, Francisco das C. Lima. A subordinação Estrutural como Elemento Definidor da Relação de Emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**. Número 9, volume II. 1ª Quinzena de Maio de 2008.

KROST, Oscar. “Contrato de Fação”: Fundamentos da Responsabilidade da Contratante por Créditos Trabalhistas dos Empregados da Contratada. **Revista Justiça do Trabalho**. Ano 24, número 287. Novembro de 2007.

MACHADO, Marcelo Lopes. O Moderno Sistema Capitalista de Produção – As Terceirizações dos Serviços de Call Center das Empresas de Telecomunicações. **Revista do Direito Trabalhista**. Ano 15, número 5, Maio de 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Terceirização no Processo do Trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**. Ano 6, número 2, Fevereiro de 2000.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Terceirização na Administração Pública: Uma Prática Inconstitucional. **Revista do Direito Trabalhista**. Ano 12, número 9, Setembro de 2006.

MELO, Eric Sabóia Lins. Terceirização: Anotações do Fenômeno – Parte I. **Jornal Trabalhista**. Brasília. Ano XIII, número 620. Agosto de 1996.

MINAS GERAIS, TRT 3ª Região. **RO 00059-2007-011-03-00-0**. Relator Juiz Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Disponível em: <HTTP://www.trt3.gov.br>. Acesso em: 2 de fevereiro de 2010.

OLIVEIRA, Carmela Mottecy de. O elemento subordinação na distinção entre “contratas” e cessão ilegal de mão-de-obra no direito espanhol. **Revista Justiça do Trabalho**. Ano 24, número 285. Setembro de 2007. Ed.HS.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Necessidade de Uma Releitura Universalizante do Conceito de Subordinação. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre: IOB Thomson, volume 20, número 229. Julho de 2008a.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação: Aparência X Essência. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. Porto Alegre: Editora Magister S/A, volume 5, número 27. Novembro de 2008b.

PROJETOS DE LEI nº 1621/07 e nº 6832/10. [www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br) Acesso em: 10 de março de 2010.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. **Revista Doutrina e Jurisprudência**. COAD. Fascículo semanal número 166, Ano XLII.

SANTOS, Ulisses Otávio Elias dos. Terceirização – Aspectos Lícitos e Ilícitos. **Revista Justiça do Trabalho**. Ano 23, número 265. Janeiro de 2006. Ed. HS.

SENA, Adriana Goulart de. A Terceirização na Realidade Brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, 33 (63): 47-62, jan./jun. 2001.