

IGOR DO AMARAL POLIDO

**ANÁLISE DO PL 4.330/04: LEGALIZAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

**Dourados – MS
2016**

ANÁLISE DO PL 4.330/04: LEGALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Grande Dourados, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Mestre Douglas Policarpo.

Dourados – MS

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

P766a Polido, Igor do Amaral

Análise do PL 4330/04: Legalização da Terceirização Trabalhista / Igor do Amaral Polido -- Dourados: UFGD, 2016.

17f . : il. ; 30 cm.

Orientador: Douglas Policarpo

TCC (graduação em Direito) - Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados.

Inclui bibliografia

1. Terceirização. 2. Legalização. 3. Justiça do Trabalho. 4. Direitos Trabalhistas fundamentais. 5. Reflexos Socioeconomicos. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

UF
GD

ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos quinze dias do mês de Abril de 2016, compareceu para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito o (a) aluno (a) **Igor do Amaral Polido** tendo como título "Análise do PL 4330/04 - Legalização da Terceirização Trabalhista".

Constituíram a Banca Examinadora os professores Me. Douglas Policarpo (orientador), Me. Antonio Zeferino da Silva Junior (examinador) e o Me. Gassen Zaki Gebara (examinador).

Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, o trabalho foi considerado (a) Aprovado.

Por nada mais terem a declarar, assinam a presente Ata.

Observações: _____

Assinaturas:


Douglas Policarpo
Mestre - Orientador


Antonio Zeferino da Silva Junior
Mestre - Examinador


Gassen Zaki Gebara
Mestre - Examinador

SUBMISSÕES

- » **Submissões Online**
- » **Diretrizes para Autores**
- » **Política de Privacidade**

SUBMISSÕES ONLINE

Já possui um Login/Senha para a revista **REVISTA VIDERE DA FACULDADE DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS DA UFGD?**

ACESSO

Não tem Login/Senha?

CADASTRO DE USUÁRIOS

O cadastro no sistema e posterior acesso ou login são obrigatórios para submissão como também para verificar o estágio das submissões.

DIRETRIZES PARA AUTORES

1.1 Os trabalhos (artigos, ensaios, resenhas/recensões, estudos de caso, resumos expandidos, resumos e agendas) deverão ser enviados exclusivamente pelo SEER (Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas), através do link:

<http://www.periodicos.ufgd.edu.br/index.php/videre/user/register>

no formato “.doc”, “.odt” ou compatível, sem identificação do autor(a)(es), tanto no corpo do manuscrito, como nas propriedades do arquivo. Para auxílio no cadastro do SEER pode ser acessado manual de passo-a-passo através do link:

<http://www.ufgd.edu.br/fadir/downloads>.

1.2 . Serão aceitos apenas os artigos cujo um dos autor(es/as) possua(m) titulação de mestre e/ou doutor ou mestrando e/ou doutorando. Portanto, graduandos, bacharéis e especialistas lato sensu podem enviar artigos, desde que em coautoria com um mestre e/ou doutor ou mestrando e/ou doutorando.

1.3 O trabalho deve ser apresentado na seguinte formatação:

- Tamanho– A4 (210 x 297mm);

- Margem Superior - 3,0 cm;

- Margem Inferior - 2,0 cm;

- Margem Esquerda - 3,0 cm;
- Margem Direita - 2,0 cm;
- Espaçamento entre linhas: a partir da Introdução, todo o corpo do texto deverá ser digitado em espaçamento entrelinhas 1,5. O espaço é simples nas notas de rodapé, nas citações em destaque (com mais de 3 linhas) e nas Referências;
- Tipo de fonte: Times New Roman, estilo normal, cor preta;
- Tamanho da Fonte: 12 pt para o corpo do trabalho e 10 pt para o Resumo, notas de rodapé e nas citações em destaque da margem; fonte 14 pt para o título;
- Parágrafos: deverão iniciar-se a 2,0 cm a partir da margem esquerda do texto.
- O artigo deverá conter no mínimo 15 (quinze) e no máximo 30 (trinta) páginas; o excesso de mais ou menos 5 páginas dos limites anteriores será decidido pelo avaliador do artigo.
- As notas de rodapé poderão ser utilizadas a critério do autor, apenas na modalidade de notas explicativas. Todas as citações deverão ser feitas segundo o sistema Autor-Data, de acordo com as normas da ABNT, conforme o padrão das publicações científicas.

1.4 O trabalho deve ser apresentado na seguinte sequência:

- Título do trabalho, no idioma original e logo abaixo no segundo idioma;
- Resumo e Palavras-chave, no idioma original e logo abaixo no segundo idioma;
- Introdução;
- Desenvolvimento;
- Conclusões ou considerações Finais;
- Texto com notas de rodapé explicativas ou remissivas;
- Referências (apenas das obras referidas no corpo do texto); adotar as normas da ABNT (sistema Autor-data)

1.5 A primeira página deve incluir:

- a) O Título, centralizado, em maiúsculas, fonte 14 pt, em negrito;

b) **RESUMO:** o texto deverá vir acompanhado de um resumo na língua em que foi escrito, colocado após o título do trabalho, e de sua tradução em uma segunda língua (espanhol, francês, italiano, alemão ou inglês). O resumo não poderá ultrapassar o limite de 250 palavras.

As palavras “RESUMO” (ou equivalente na segunda língua) devem vir em maiúsculas, seguidas de dois pontos, três linhas abaixo do nome do autor, sem endentamento. Na mesma linha iniciar o texto do resumo;

c) **Palavras-chave** – na língua utilizada no artigo e na segunda língua – no mínimo três (3) e no máximo cinco (5).

1.6 Tabelas, ilustrações (fotografias, desenhos, gráficos etc.) e anexos devem vir prontos para serem impressos, dentro do padrão geral do texto e no espaço a eles destinado pelo(s) autor(es). Para anexos que constituem textos já publicados, incluir bibliografia completa bem como permissão dos editores para publicação, desde que respeitado o limite máximo de páginas já estabelecido.

1.7 Subtítulos: justificado, em letras maiúsculas, numerados em número arábico; a numeração não inclui a Introdução, as Considerações Finais e as Referências.

1.8 As indicações bibliográficas no corpo do texto deverão se feitas de acordo com o sistema Autor-data, observadas as normas da ABNT.

1.9 Referências: a palavra REFERÊNCIAS em maiúscula, alinhados à esquerda. As referências citadas no texto deverão estar conforme as normas da ABNT.

1.10 O(s) nome(s) do(s) autor(es), instituição a que pertence, e-mail, endereço postal, telefones para contatos, resumo da biografia, idiomas conhecidos, deverão constar no cadastro inicial do autor no SEER – Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas, e também nos campos do “Passo 2” do SEER, no processo de submissão de trabalhos.

ITENS DE VERIFICAÇÃO PARA SUBMISSÃO

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, deve-se justificar em "Comentários ao Editor".
2. Os arquivos para submissão estão em formato Microsoft Word, OpenOffice ou RTF (desde que não ultrapassem 2MB)
3. URLs para as referências foram informadas quando necessário.

4. O texto está em espaço simples; usa uma fonte de 12-pontos; emprega itálico em vez de sublinhado (exceto em endereços URL); as figuras e tabelas estão inseridas no texto, não no final do documento, como anexos.
5. O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos em **Diretrizes para Autores**, na seção Sobre a Revista.
6. A identificação de autoria do trabalho foi removida do arquivo e da opção Propriedades no Word, garantindo desta forma o critério de sigilo da revista, caso submetido para avaliação por pares (ex.: artigos), conforme instruções disponíveis em **Assegurando a Avaliação Cega por Pares**.

POLÍTICA DE PRIVACIDADE

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.

ISSN: 2177-7837

ANÁLISE DO PL 4.330/04: LEGALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Igor do Amaral Polido¹

Douglas Policarpo²

RESUMO: O texto expõe o fenômeno da terceirização trabalhista. Para tanto é contextualizado o tema tecendo sua evolução histórica no Brasil, bem como seu atual regramento pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Ainda, analisa o teor do Projeto de Lei 4.330/04, suas principais mudanças em relação à situação atual e os desdobramentos sob a óptica do empresariado e dos trabalhadores. Apresenta, ao final, os possíveis benefícios e prejuízos sob essas esses dois modos de ver. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, utilizando-se basicamente de doutrinas jurídicas, relatório de estudo e artigos científicos.

Palavras-chave: Terceirização. Legalização. Justiça do Trabalho. Direitos Trabalhistas fundamentais. Reflexos socioeconômicos.

ANALYSIS OF THE PL 4.330/04: LEGALIZATION OF LABOR OUTSOURCING

Abstract: This text analyzes the labor outsourcing, for it is contextualized the issue with the historical evolution of outsourcing in Brazil, as well as its current regulations, see Precedent 331, of the Superior Labor Court. Analysis of the Bill of content, its main changes and reflections and developments from the perspective of the business class and the worker in case of its adoption and entry into force, with the possible benefits and losses. For reasons it was used basically: Legal doctrines, study report and scientific articles on the topic.

Keywords: Outsourcing. Legalization. Labor Court. Fundamental labor rights. Socioeconomics reflections.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Conceituando Terceirização Trabalhista; 2. Evolução histórica da terceirização trabalhista; 3. Hipóteses autorizadoras da terceirização trabalhista: a Súmula 331 do TST; 4. PL 4330/04 x Súmula 331, TST e regulamentação da terceirização trabalhista; 5. Desdobramentos/Reflexos socioeconômicos que decorreriam da legalização da terceirização; Considerações Finais; Referências Bibliográficas.

INTRODUÇÃO

¹ Acadêmico do 10º Semestre do Curso de Direito da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados- UFGD. E-mail: igor_polido@hotmail.com.

² Orientador deste trabalho e professor efetivo da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Grande Dourados – UFGD. Mestre em Direito pela Instituição Toledo de Ensino – ITE Bauru-SP. E-mail: douglaspolcarpo@ufgd.edu.br.

O fenômeno da terceirização trabalhista surgiu no cenário mundial como um novo mecanismo que busca tornar o mercado capitalista ainda mais dinâmico e voltado para a otimização das atividades das empresas, bem como pela incessante busca pela qualidade e competitividade dentro do contexto econômico mundial.

Insta salientar a importância de analisar a terceirização basicamente sobre duas óticas: na esfera econômica-administrativa deve-se entender a terceirização trabalhista como um novo mecanismo de técnica de gestão, mais moderno, voltado a redução de custos, a descentralização de atividades, melhor e maior qualidade produtiva, enfim, um modelo de produção e gestão econômica empresarial destinado a busca pelo maior êxito no competitivo mercado capitalista contemporâneo.

Há de se ressaltar também a esfera jurídica decorrente deste fenômeno, onde residem as maiores discussões e controvérsias no ordenamento jurídico pátrio, como será demonstrado ao longo do presente texto. Questões que envolvem direitos fundamentais do trabalhador, conflitos de interesses entre empregadores e empregados, a precarização ou não das relações jurídicas de trabalho, etc.

O objetivo deste trabalho é analisar quais os efeitos principais decorrentes da possível aprovação do Projeto de Lei n. 4.330/04, que regulamenta a terceirização trabalhista, se será benéfico para empregadores e empregados ou se tão somente visa atender aos interesses econômicos da classe empresarial.

Ao longo do texto serão apresentados o conceito e importância do fenômeno da terceirização, sua evolução histórica no cenário nacional, analisar-se-á as hipóteses autorizadas atuais – Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho-TST, será também analisado o conteúdo normativo do Projeto de Lei n. 4.330/04, traçando-se um paralelo comparativo com a Súmula 331 do TST, após serão discutidos os reflexos socioeconômicos que decorreriam da legalização da terceirização e por fim, em considerações gerais apresentar a conclusão sobre os possíveis benefícios e/ou prejuízos decorrentes de eventual aprovação do Projeto de Lei discutido.

1. CONCEITUANDO TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

A terceirização no âmbito do Direito do Trabalho se identifica como um fenômeno através do qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Trata-se, portanto, de uma relação trilateral no que se refere à

contratação de força de trabalho: em um dos vértices deste ‘triângulo’ encontrasse o trabalhador terceirizado, ou seja, quem efetivamente presta determinado serviço, de outro vértice temos a figura da empresa terceirizante, que é que efetivamente possui o vínculo direto jus trabalhista com o trabalhador, e no terceiro encontra-se a empresa tomadora, que usufruirá diretamente dos serviços prestados pelo trabalhador, sem com ele possuir o vínculo bilateral caracterizador das relações jus trabalhistas.

Nesse sentido conceitua o ilustre autor Rubens Ferreira de Castro (2000, p. 78) a terceirização como:

[...] uma moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.

Insta salientar os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado (2003, p. 136) a despeito desse modo de relação jus trabalhista:

Relação trilateral que possibilita à empresa tomadora de serviços (a empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividades-meio) para terceirizantes (empresa fornecedora), pela utilização de mão-de-obra terceirizada (empregado terceirizado), o que, do ponto de vista administrativo, é tido como instrumento facilitador para viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresas.

Ainda sobre a conceituação da terceirização, cumpre destacar os dizeres do ilustre Sérgio Pinto Martins (2009, p.176):

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceira, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporário.

Desse modo, analisando todos os conceitos sobre o fenômeno da terceirização trabalhista verifica-se que essencialmente trata-se de um modo de relação jurídica trabalhista singular, no qual se encontram situados três polos, por assim dizer: o empregado terceirizado, a empresa que terceiriza os serviços e a empresa tomadora do serviço. Por possuir uma estrutura diferenciada em relação a tradicional estrutura teórica e normativa do Direito do Trabalho, tal modelo ao longo do tempo vem sofrendo diversas restrições da doutrina e jurisprudência jus trabalhista, questão que será abordada mais adiante.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

O fenômeno da terceirização é relativamente novo no ordenamento jus trabalhista brasileiro, tendo se estruturado e desenvolvido apenas nas três últimas décadas do segundo milênio.

Outrossim, verifica-se que a própria Consolidação das Leis Trabalhistas pouco menciona esse fenômeno, a não ser as figuras de subcontratação de mão de obra, quais sejam a empreitada e a sub empreitada. Isso se deve muito pelo fato de à época da promulgação da CLT, em meados da década de 1940 a terceirização não se constituía como um instituto com a abrangência assumida a partir da década de 1970.

A partir do fim da década de 1960 e início dos anos 1970 é que o ordenamento jurídico pátrio instituiu referência normativa com maior destaque ao fenômeno jus trabalhista da terceirização, mormente no segmento público do mercado de trabalho.

Durante a década de 1970 a legislação jus trabalhista incorporou um conjunto normativo específico que tratava da terceirização junto ao segmento privado, que foi a Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário). Posteriormente, através da Lei n. 7.102/83 ficou autorizada a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente, pioneiramente em relação à temporariedade da terceirização autorizada pela Lei n. 6.019/74.

Necessário ressaltar que o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas.

Durante as décadas de 1980 e 1990 o ordenamento jurídico trabalhista também realizou amplos debates sobre o tema, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do país. Nessa conjuntura, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas, o Tribunal Superior do Trabalho editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de n. 256, de 1986, e a de n. 331, de dezembro de 1993 (esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256).

Nos termos do Enunciado 256 do TST:

SÚMULA Nº 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Pela simples leitura do enunciado retro verifica-se que o ordenamento jus trabalhista pátrio reconhecia o fenômeno da terceirização trabalhista como uma “exceção da exceção”, haja vista o reconhecimento do rol taxativo de hipóteses autorizadoras da contratação de mão de obra terceirizada.

Ao longo do tempo, tendo em vista a alta complexidade do tema em debate, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a redação da Súmula 331, que pode elucidar mais detalhadamente a questão da possibilidade de terceirizar ou não determinada atividade, abordando relevantes aspectos desse fenômeno, tal qual o rol de atividades que podem ser terceirizadas, bem como a questão da responsabilidade trabalhista da empresa que contrata os serviços de empresa fornecedora de mão de obra terceirizada.

Nesse sentido a seguir será analisado o teor da Súmula 331 do TST, que junto as Leis n. 6.019/74 e n. 7.102/83 são os textos normativos de maior relevância no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro a respeito da terceirização trabalhista na atualidade.

3. HIPÓTESES AUTORIZADORAS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A SÚMULA 331 DO TST

Atualmente pode-se destacar que não há no ordenamento jus trabalhista pátrio uma regulamentação que especificamente trate do fenômeno da terceirização (BIAVASCHI e DROPPA, 2011, p. 129).

Como citado anteriormente existem algumas hipóteses tal qual a Lei do Trabalho Temporário e a Lei de serviço de Vigilância Bancária, que se assemelham a esse instituto. No mais o que existe são entendimentos jurisprudenciais que foram editados sobre forma de Súmula no Tribunal Superior trabalhista, bem como Projeto de Lei em andamento no Congresso Nacional, objeto deste estudo, que visam de algum modo regulamentar especificamente o famigerado fenômeno da terceirização trabalhista.

A terceirização lícita no Brasil é regulada basicamente pela Súmula 331, TST:

Contrato de prestação de serviços. Legalidade (Revisão da Súmula nº 256 -Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000. Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

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

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

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Nova Redação - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011).

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 nº 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. (Inserido - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (Inserido - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011).

Verifica-se que no supratranscrito Enunciado Normativo estão assentadas as situações-tipo de terceirização permitida pelo ordenamento jus trabalhista pátrio. Essas são divididas em quatro grupos (GODINHO, 2013, P. 450):

I- Trabalho Temporário (Súmula 331, I, TST): refere-se a situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário. São situações contidas expressamente na Lei nº 6.019/74 e trata-se da necessidade decorrente de acréscimo extraordinário de serviços na empresa ou de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular ou permanente da empresa tomadora como, por exemplo, a substituição nas férias ou na licença maternidade.

II- Serviços de Vigilância (Súmula 331, III, TST): é regido pela Lei nº 7.102/83. A Súmula 331, TST veio alargar o tipo legal, pois a Súmula 256 do mesmo Tribunal referia-se exclusivamente aos casos previstos na lei supracitada, e hoje, a nova Súmula menciona, de forma ampla, atividades de vigilância. Qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate serviço de vigilância mediante empresa especializada, poderá servir-se do instrumento jurídico da terceirização.

III- Serviços de conservação e limpeza (Súmula 331, I, TST): Essas atividades foram uma das pioneiras ao ter iniciado práticas terceirizantes no âmbito privado em nosso País. A

conservação e limpeza podem ser de bens ou monumentos, por exemplo, e o serviço efetuado pode ser faxina, desinsetização, limpeza de vidros, serviços de copeira, jardinagem, etc.

IV- Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, I, TST): refere-se aos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Essas atividade-meio não são expressamente discriminadas, entretanto, nada mais são, que atividades que não estão no núcleo da atividade do tomador de serviços, ou seja, são diferentes da atividade-fim.

A Súmula 331 esclarece que o modelo terceirizante de contratação não pode ser utilizado de modo fraudulento. Assim, estabelece que se manterá lícita a terceirização perpetrada, nas situações-tipo supramencionadas, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços (Súmula 331, III, in fine, TST) (GODINHO, 2013, P. 452). Isso significa, portanto, que a jurisprudência admite a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais, através da qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora. A subordinação e a pessoalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados. Caso contrário reconhecer-se-á o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços (GODINHO, 2013, P. 453).

No tocante ao trabalho temporário (Súmula 331, I) não se exige falta de pessoalidade e subordinação entre obreiro e tomador de serviços. O tipo legal da Lei n. 6.019/74 prevê, de fato, a direta inserção do obreiro no estabelecimento do tomador de serviços, substituindo trabalhador permanente deste ou cumprindo serviço extraordinariamente acrescido no âmbito do tomador. Ou seja, a lei temporária autoriza que o obreiro por ela regulado se integre, plenamente, pelo período temporário, na dinâmica própria à entidade tomadora de seus serviços. O trabalho temporário (Lei n. 6.019) diz respeito, desse modo, à única situação de terceirização lícita em que se permite a pessoalidade e subordinação diretas do trabalhador terceirizado perante o tomador de serviços.

A Súmula 331 do TST se formulou com base nas diversas necessidades de adequação da Terceirização. Insta salientar que antes do surgimento do referido enunciado só era permitido o trabalho temporário (Lei n. 6.019/74) e o serviço de vigilância (Lei n. 7.102/83), não englobando outros que também, apesar de não compor a atividade principal da empresa, eram essenciais para que a mesma pudesse se concentrar no ramo econômico para o qual fora criada, como era o caso da exclusão dos serviços de limpeza (GODINHO, 2013, P. 453).

No mesmo caminho estava a necessidade de que se estabelecessem mais garantias para o empregado terceirizado, que muitas vezes era prejudicado pela empresa prestadora de serviços que não adimplia com suas obrigações trabalhistas e pela empresa tomadora de serviços que alegava não ter responsabilidade alguma sobre o ocorrido. Questão essa que será abordada mais adiante neste trabalho.

Excetuando as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, caput, e 3º caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida. Observe-se que não se trata de se discutir, nesses casos, se a empresa terceirizante é lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que o núcleo da temática examinada não diz respeito à responsabilidade trabalhista (onde poderiam ter relevo tais aspectos), mas a vínculo empregatício (GODINHO, 2013, P. 453).

Adiante será discutido justamente o PL n. 4330/04 que surgiu como uma tentativa de regulamentar a terceirização trabalhista. Projeto de Lei este que gerou e gera muitas discussões no ordenamento jurídico pátrio, mormente em razão dos reflexos que a implementação de tal conjunto normativo para o ordenamento jus trabalhista como um todo no que se refere a aspectos sociais e econômicos para as classes dos empregados e empregadores.

4. PL 4330/04 x SÚMULA 331, TST E REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

O Projeto de Lei 4.330/04, proposto no ano de 2004, de autoria do então deputado Sandro Mabel (PL/GO), aprovado pela Câmara dos Deputados no dia 22 de abril de 2015 e que atualmente encontra-se no Senado Federal, aguardando votação, trata de novas regras a respeito da terceirização de trabalhadores, apresentando diversas e polêmicas mudanças em relação ao atual instrumento normativo que trata da questão (Súmula 331, TST).

Dentre essas mudanças há de se destacar que o está previsto no Projeto a possibilidade de contratação de mão de obra terceirizada não somente para atividades-meio de uma empresa, como também para sua atividade-fim, o que no atual sistema regulamentador é vedado, vide Súmula 331, TST. A seguir serão expostas as principais mudanças que seriam

efetuadas em caso de aprovação do PL 4.330/04 em comparação com a atual regulamentação da atividade terceirizada.

Os artigos 1º e 2º do Projeto de Lei 4.330/04 tratam de definir o conceito de contrato de prestação de serviço entre uma sociedade empresária e uma empresa que execute determinado serviço e o também o conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros. Insta salientar que o § 1º do artigo 2º estabelece que a empresa prestadora é quem contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, podendo ainda subcontratar outra empresa para a realização desses serviços, numa espécie de “quarteirização”. Destaca-se ainda que o § 2º do mesmo artigo estatui que *“não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo”*.

Ousamos afirmar que a principal discussão e polêmica gerada pelo Projeto de Lei 4.330/04 versa sobre o estabelecido pelo artigo 4º, § 2º que diz: *“O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante”*. Ou seja, a aprovação do referido PL possibilitaria a contratação de uma empresa prestadora de serviços a terceiros não somente para realização de atividades-meio da empresa contratante, como também de atividades-fim desta (inerentes), o que no cenário atual, Súmula 331, TST, é veementemente proibido pelo ordenamento jus trabalhista.

Outro aspecto a ser ressaltado diz respeito a responsabilidade subsidiária da empresa contratante quanto as obrigações trabalhistas referente ao período em que ocorrer a prestação do serviço, que por sua vez terá assegurado seu direito de regresso frente a empresa prestadora do serviço (artigo 10, *caput*, PL 4330/04).

Outrossim, estabelece o artigo 11 que a empresa prestadora de serviço que subcontratar outra empresa para executar o serviço é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Cumpre ainda destacar o estabelecido pelo artigo 16 do PL 4.330/04 que diz que não será aplicada a referido conjunto normativo a prestação de serviços de natureza doméstica fornecida à pessoa física ou a família no âmbito residencial destas, bem como as empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Analisando o conteúdo do referido Projeto de Lei constatamos que o ponto principal que tem gerado grandes discussões no âmbito jus trabalhista é sem dúvidas a legalização da terceirização das atividades-fim de uma empresa. Não se pode negar que este fato geraria

impactos socioeconômicos importantes, conforme será abordado no tópico posterior em que serão analisados os desdobramentos e reflexos ocasionados por eventual aprovação do Projeto de Lei ora discutido.

Sob a óptica do empregador/empresariado a terceirização é uma tendência mundial para ganho em competitividade e também em produtividade, que ainda alegam que essa nova regulamentação mostra-se necessária visando dar segurança jurídica aos contratos e fomentar a geração de empregos. Contudo, na visão do empregado e dos sindicatos dos trabalhadores a aprovação da nova lei da terceirização está relacionada à precarização do trabalho, ocasionando grave violação a direitos dos trabalhadores, conquistas que percorreram longas décadas para melhor assegurar a proteção a direitos e garantias fundamentais da classe proletária.

5. DESDOBRAMENTOS/REFLEXOS SOCIOECONOMICOS QUE DECORRERIAM DA LEGALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Faz-se necessário uma abordagem acerca dos reflexos socioeconômicos que decorreriam da aprovação do Projeto de Lei n. 4.330/04, sobretudo quais os impactos ocasionados às condições de trabalho, a proteção aos direitos fundamentais trabalhistas construídos ao longo de décadas, bem como os eventuais benefícios econômicos gerados pela possível aprovação do texto normativo tal qual está redigido atualmente. A seguir serão apresentadas as principais e mais evidentes consequências sejam elas positivas ou negativas para o empregado e para o empregador.

Posteriormente, analisando o teor do texto normativo ora em debate serão feitas as considerações gerais finais e a conclusão se os impactos causados por uma eventual aprovação do Projeto de Lei em comento serão realmente benéficos e atenderão a os interesses de todos ou será meramente um mecanismo para proteger interesses de algum dos polos da relação jurídica de trabalho.

A análise do conteúdo do Projeto normativo permite concluir que a substancial alteração do atual panorama da terceirização trabalhista refere-se sem dúvidas a possibilidade de terceirizar a mão de obra para realização da própria atividade fim da empresa, ou seja, independente do ramo de atividade o empregador poderá contratar uma empresa que terceiriza mão de obra para realização da própria atividade-fim da empresa tomadora e, portanto não haverá um contrato de trabalho estabelecido entre empregador e empregado, mas sim um

contrato de prestação de serviço terceirizado entre uma empresa tomadora e outra fornecedora de mão de obra (DIEESE, 2007).

O que caracteriza o fenômeno da terceirização essencialmente é a busca por maior produtividade e qualidade, fatores considerados de suma importância em razão da alta competitividade existente no mercado mundial (DIEESE, 2007)

Aponta o Relatório Técnico realizado pelo DIEESE (2007, p. 12) que sob a ótica da classe empresarial inúmeras são as vantagens e objetivos do processo de terceirização, tais qual maior eficiência, buscar atingir outros clientes potenciais, facilitação da gestão empresarial, fôlego para sobreviver as crises, ante a facilidade de se cancelar um serviço terceirizado do que a dificuldade e morosidade em se desfazer de ativos; diminuição de gastos e melhor controle de desempenho e qualidade; enfraquecimento da organização dos trabalhadores, burlar conquistas sindicais.

Neste mesmo Relatório (p. 13) foram apresentados alguns resultados presentes em processos de terceirização, considerados de grande relevância para os empregadores, a saber: diminuição do desperdício, melhor qualidade, maior controle, aumento de produtividade, melhor administração do tempo, agilização de decisões, otimização dos serviços, liberação da criatividade, redução do quadro direto de empregados, um novo relacionamento sindical, desmobilização dos trabalhadores para reivindicações, desmobilização para greves, eliminação das ações sindicais e eliminação das ações trabalhistas.

Analisando todos os fatores apontados anteriormente resta claro que o processo de terceirização e sua possível regulamentação legal ocasionariam inúmeros resultados positivos aos empregadores tomadores do serviço terceirizado, sobretudo no que diz respeito ao aumento de produtividade, aliado a redução de gastos e a brusca redução dos encargos trabalhistas que são inerentes de uma relação jus trabalhista bilateral. Portanto, não é difícil notar que há sim grande interesse do empresariado em que todos esses benefícios da terceirização sejam estendidos e regulamentados em legislação específica.

A seguir serão apontados os efeitos socioeconômicos para o empregado decorrentes do processo de terceirização trabalhista, destacando-se os riscos, os eventuais prejuízos ou benefícios que poderão ser ocasionados com a aprovação do Projeto de Lei n. 4.330/04.

Na visão daqueles que se opõe ao Projeto de Lei ora em discussão o modelo de terceirização que está sendo disseminado e que seria regulamentado ocasiona grande precarização das relações de trabalho na medida em que se permite o surgimento, dentro de uma mesma empresa, de empregados diretos, que estão acobertados por todas as proteções da legislação trabalhista pátria, e os “terceirizados”, que claramente não possuem tão extensa

‘proteção’ jurídica dentro de um mercado tão competitivo que se vê no atual panorama econômico.

Nesse sentido destaca-se (LIMA, 2010):

Entre as consequências para os trabalhadores do trinômio flexibilização-terceirização-precariização, podemos reiterar de forma mais detalhada a questão da perda de uma identidade formada no coletivo de trabalho. Não que este coletivo também desapareça, mas como vimos no caso dos petroleiros, é um coletivo fragmentado, com distintas formas de contrato e inserção que dificulta uma percepção conjunta de pertencimento. Isso acarreta um enfraquecimento de formas organizativas, pois nem sempre os sindicatos incluem os terceirizados em sua base associada. Além da fragmentação, temos a redução do contingente de trabalhadores na empresa primeira, e a instabilidade presente nos contratos oferecidos pelas empresas terceirizadas, seja por tempo determinado, seja pela eliminação de benefícios.

Ao longo de toda evolução histórica do Direito do Trabalho o que se buscou foi encontrar mecanismos que permitissem trazer maior proteção e segurança jurídica às relações de trabalho, em que reconhecidamente há disparidade socioeconômica entre os polos. A criação de leis, a consagração de princípios como o da proteção ao trabalhador, *in dubio pro operário* e uma série de outros princípios foram sempre voltados para melhor atingir o equilíbrio e a proteção de direitos considerados fundamentais do trabalhador.

Nesse sentido, acerca da possível flexibilização de direitos trabalhistas podemos trazer os ensinamentos de PASSAIA e POLICARPO (2013, p. 13-14):

Por fim, a recusa por uma flexibilização que retire direitos dos trabalhadores e que possa solapar a dignidade do ser humano, alinha-se com uma luta pelo cumprimento das leis trabalhistas, capaz de impulsionar a implementação dos Direitos Humanos Fundamentais do trabalhador na seara justralhista e a realização histórica do direito a um trabalho decente, promovendo oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho humano e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Vale destacar ainda acerca da questão da flexibilização de direitos trabalhistas:

A crise econômica mundial influencia a flexibilização, na medida em que o quadro economicamente difícil tornou os avanços dos direitos sociais um peso para as empresas. A crise atinge o Direito do Trabalho, colocando em risco sua eficácia, diante da inexistência de respaldo econômico para se garantir o atendimento de seus comandos, surgindo, diante deste quadro, a necessidade de criar novas formas de contratar e organizar o tempo de trabalho, retirar obstáculos para o despedimento e flexibilizar os rigores do Direito Laboral.” (CAMPOS, p. 292).

Insta salientar que sob qualquer hipótese de debate acerca de uma flexibilização, deverá sempre ser analisadas premissas maiores, em respeito às hipóteses constitucionais que autorizam a adequação da lei à realidade social e econômica, em observância aos princípios fundamentais, a fim de evitar uma sobreposição dos interesses econômicos aos sociais (VALERIO; MARQUES; PAULETTI, 2013).

Outrossim, utilizam-se os defensores da manutenção da restrição da terceirização trabalhista da contraposição dos argumentos trazidos pelos que defendem a ampliação deste fenômeno ora em debate. Veja-se: enquanto há redução de custos e aumento de produção ao mesmo tempo em que ocasiona a redutibilidade salarial, juntamente com a redução dos encargos trabalhistas, enfraquecimento dos sindicatos e conseqüentemente do poder de defesa de interesses do trabalhador. Enfim, desestrutura-se todo um sistema que foi construído ao longo de mais de oito décadas buscando assegurar a proteção a direitos sociais e econômicos do empregado (DIEESE, 2007).

Ademais, dentre os impactos socioeconômicos que assombram aos que são contrários a aprovação do Projeto de Lei discutido está o aumento na taxa de desemprego, haja vista que a nova *lex* permitiria a terceirização de toda e qualquer atividade dentro de uma empresa, ou seja, resta claro que optariam os empregadores pela contratação de mão de obra terceirizada, uma vez que como dito anteriormente, haveria redução de gastos, aumento de produtividade, diminuição de encargos trabalhistas, enfraquecimento dos sindicatos, diminuição de ações trabalhistas, etc (DIEESE, 2007).

Portanto, notamos, pela ótica do trabalhador, que não se pode ressaltar benefício socioeconômico relevante decorrente da eventual disseminação e extensão da prática da terceirização trabalhista. Observa-se que a terceirização estando voltada à economia em detrimento da proteção aos direitos dos trabalhadores, inclusive aqueles considerados fundamentais trazidos pela Carta Magna, como dito há uma precarização das condições laborais, uma mitigação a efetividade material dos diversos direitos da classe trabalhadora. Diante desta nova realidade os trabalhadores vêm se sujeitando a estas novas condições de trabalho que lhe são impostas, tendo até que, na maioria das vezes, trabalhar em condições inferiores as constitucionalmente asseguradas, abdicando dos direitos trabalhistas por eles adquiridos, em razão das peculiaridades desta modalidade trabalhista (PEREIRA DA SILVA; GIOVANETTI).

Ao que se pode ver claramente o beneficiamento aos interesses econômicos da classe empresarial, protegendo-os e revestindo com o manto da legalidade com a eventual regulamentação específica do tema trazida pelo texto do Projeto de Lei n. 4.330/04).

CONSIDERAÇÕES GERAIS FINAIS

Ao longo de toda a construção e consolidação do direito trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro o que sempre caracterizou o seu desenvolvimento foi à consagração e

proteção de direitos tidos como fundamentais nos aspectos sociais e econômicos para o trabalhador.

Não se pode negar que a principal Lei Trabalhista (CLT) e todas as demais legislações esparsas referentes a este campo do direito voltaram-se sempre por um caminho capaz de assegurar direitos e garantias fundamentais, haja vista que em sua essência o ramo jus trabalhista direciona-se sempre por “defender”, grosso modo, interesses da classe daquele que inegavelmente encontra-se no elo mais frágil da relação jurídica de trabalho. Há muitas discussões acerca de superficialmente ser o Direito do Trabalho, englobando-se neste termo os órgãos e tribunais, doutrinadores, etc, reconhecido como “paternalista”, “protecionista” em virtude desta característica deste ramo do direito privado que sempre buscou promover o maior equilíbrio possível nas relações tanto socioeconômicas como jurídicas que envolvem o contexto trabalhista como um todo.

Detendo-se ao que foi debatido no presente trabalho, terceirização trabalhista e sua regulamentação legal, estar-se-á diante de uma ampla e complexa discussão acerca da defesa de direitos e garantias fundamentais do trabalhador em contraposição aos interesses socioeconômicos da classe empresarial.

Conforme se demonstrou não restam dúvidas de que uma aprovação do Projeto de Lei n. 4.330/04 atenderá quase que exclusivamente aos interesses econômicos do empregador, que busca legitimar e justificar essa situação apresentando argumentos evidentemente pertinentes e reais, quais sejam, redução de custos, melhora na produtividade, maior competitividade no mercado, etc. Contudo pouco se ateuve aos reflexos e impactos sociais e econômicos para o trabalhador, questões como precarização das condições de trabalho, enfraquecimento dos sindicatos, probabilidade de aumento na taxa de desemprego, entre muitos outros aspectos relevantes.

Portanto, resta estreme de dúvidas que o Projeto de Lei n. 4.330/04 a respeito da regularização da terceirização trabalhista busca privilegiar e atender aos interesses sociais e econômicos da figura da empresa em detrimento do trabalhador, o que de certo modo representaria uma temerária ruptura, por assim dizer, no árduo e longo processo de construção e consolidação de direitos e garantias fundamentais do trabalhadores que sempre foi pautado pela incessante tentativa de encontrar o ponto de equilíbrio nas relações sociais, econômicas e jurídicas que estão abrangidas pelo campo de atuação do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: A alteração na forma de compreender a terceirização.** Mediações, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, jan/jun 2011. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/wrevojs246/index.php/mediacoes/article/view/9657/8494>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL, Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 4.330/04. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979>. Acesso em 10 mar. 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. TST nº 256. 2000. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 13 mar. 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. TST Enunciado nº 331. Revisão da Súmula 256. 2000. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 13 mar. 2016.

CAMPOS, José Ribeiro. **Aspectos da terceirização e o Direito do Trabalho.** Imes, São Caetano do Sul, ano II, n. 5, p. 34-43, jul/dez. 2002. Disponível em: http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/view/660/508. Acesso em: 13 mar. 2016.

CASTRO, Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho.** São Paulo: Malheiros, 2000.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed.** São Paulo: LTr, 2013

DIEESE. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. **Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil,** São Paulo: 2007. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2016.

LIMA, Jacob Carlos. **A terceirização e os trabalhadores: Revisitando algumas questões.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Carlos, vol. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25735/27468>. Acesso em: 13 mar. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

PASSAIA, Eder Gustavo; POLICARPO, Douglas. **A flexibilização trabalhista brasileira frente à dignidade da pessoa humana.** Revista da RET- Rede de Estudos do Trabalho,

Marília, ano VI, n. 12, 2013. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/RRET12_8.pdf. Acesso em: 14 mar. 2016.

PEREIRA DA SILVA, Juliana Giovanetti; GIOVANETTI, Lais. **Instituto da terceirização à luz dos direitos sociais**. Intellectus, Piracicaba, vol. 3, n. 30, p. 49-67, jul/set. 2015. Disponível em: <http://www.revistaintellectus.com.br/DownloadArtigo.ashx?codigo=454>. Acesso em: 14 mar. 2016.

VALERIO, Adriany Cristina; MARQUES, Heitor Romero; PAULETTI, Maucir. **A flexibilização da legislação trabalhista sob uma perspectiva social e econômica**. Direito e Sociedade, Três Lagoas, vol. 1, n. 1, p. 16-26, 2013. Disponível em: <http://www.aems.edu.br/publicacao/edicaoanterior/2013/downloads/Artigo%203.pdf> . Acesso em: 15 mar. 2016.

The screenshot shows a web browser window displaying an Outlook email. The browser's address bar shows the URL <https://outlook.live.com/owa/#path=/mail/inbox/>. The Outlook interface includes a navigation pane on the left with folders like 'Caixa de Entrad' (4634), 'Lixo Eletrônico' (42), and 'Rascunhos' (15). The main content area displays an email with the subject '[VIDERE] Agradecimento pela Submissão' and a sender list including Helder Baruffi, Tiago Botelho, and Arthur Ramos. A red warning banner states: 'Este remetente não passou nas nossas verificações de detecção de fraude e pode não ser quem aparenta.' The email body contains a thank-you message for a manuscript submission, a login URL for the journal system, and contact information for the journal's editorial board.

Arquivo Editar Exibir Favoritos Ferramentas Ajuda

Galeria do Web Slice Sites Sugeridos Internet

Email do Outlook

Pesquisar Email e Pessoas

Novo Responder Excluir Arquivar Lixo eletrônico Limpar Mover para Categorias

^ Pastas

Caixa de Entrad	4634
Lixo Eletrônico	42
Rascunhos	15
Itens Enviados	
Itens Excluídos	

[VIDERE] Agradecimento pela Submissão

Helder Baruffi - Tiago Botelho - Arthur Ramos <revistafadir@ufgd.edu.br>
Para: Igor do Amaral Polido <igor_polido@hotmail.com>

Este remetente não passou nas nossas verificações de detecção de fraude e pode não ser quem aparenta.

Igor do Amaral Polido,

Agradecemos a submissão do seu manuscrito "Análise do PL 4330-04 Legalização da Terceirização Trabalhista" para REVISTA VIDERE DA FACULDADE DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS DA UFGD. Através da interface de administração do sistema, utilizado para a submissão, será possível acompanhar o progresso do documento dentro do processo editorial, bastando logar no sistema localizado em:

URL do Manuscrito:
<http://www.periodicos.ufgd.edu.br/index.php/videre/author/submission/5179>
Login: igorpolido

Em caso de dúvidas, envie suas questões para este email. Agradecemos mais uma vez considerar nossa revista como meio de transmitir ao público seu trabalho.

Helder Baruffi - Tiago Botelho - Arthur Ramos
REVISTA VIDERE DA FACULDADE DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS DA UFGD
Prof. Dr. Helder Baruffi
Prof. Me. Tiago Resende Botelho
Prof. Me. Arthur Ramos do Nascimento
VIDERE
<http://www.periodicos.ufgd.edu.br/index.php/videre>

Windows taskbar icons: Internet Explorer, File Explorer, Windows Media Center, Word.