

**RESUMO:** O contrato por projeto é abordado tendo como guia o argumento de que é um contrato necessário ao empresário brasileiro, a fim de que possa administrar a sua empresa, descentralizando o processo produtivo, criando parcerias comerciais. Inexiste no ordenamento jurídico brasileiro, atualmente, lei que discipline a contratação por projeto e que autorize a contratação de empresa para consecução de um projeto. As possibilidades de contratação previstas na legislação não atendem às necessidades dos empresários e não incentivam o empreendedorismo no Brasil. Todavia, em face do fundamento constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa e do princípio constitucional da legalidade, pode o empresário brasileiro se utilizar do contrato de empreitada, já previsto no Código Civil Brasileiro, enquanto aguarda a promulgação de lei que discipline, a exemplo do ocorrido na Itália, o contrato por projeto. Nomina-se contrato por projeto ou empreitada tecnológica para diferenciar da empreitada que deu origem aos dispositivos legais constantes na lei civil, bem como para se afirmar a realidade fática onde se faz necessário tal contrato, a Revolução Tecnológica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contrato. Projeto. Serviços. Empreitada. Revolução Tecnológica.

#### INTRODUÇÃO

O escopo do presente trabalho é realizar uma análise sobre as mudanças ocorridas nas relações de trabalho, em face das alterações do mercado econômico globalizado, bem como da mudança na forma de se administrar uma empresa, da fragmentação do processo produtivo e da conseqüente necessidade do empresário poder repassar etapas do processo, contratar o serviço de terceiros para a elaboração de projetos, que lhe resultem na entrega do bem, material ou imaterial, que necessita.

O empresário brasileiro é atingido pela crise internacional, precisa maximizar seus lucros e enxugar seus custos, precisa inovar e desenvolver produtos que lhe mantenham no mercado, mas os instrumentos normativos disponíveis para que possa firmar parcerias empresariais são insuficientes ou inexistentes.

A terceirização dos serviços não é regulamentada no Brasil e convive-se com algumas exceções legais, que serão demonstradas no decorrer do presente artigo, e com a Súmula n. 331 do TST que desempenha o papel da lei nas reiteradas decisões jurisprudenciais, ainda que a realidade fática hoje seja muito diferente de quando da sua edição.

O Estado ao promulgar a Lei 11.196/05 não resolve a possibilidade de o empresário poder contratar uma empresa comercial, porquanto a empresa a ser contratada deve ser uma sociedade simples e, ainda, incentiva o fenômeno da “pejutização” do contrato de trabalho, cujo efeito será exposto no decorrer do artigo.

Ainda, convive o empresariado brasileiro com inúmeras decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem o vínculo de emprego, quando a contratação foi realizada na forma de prestação de serviços e o empresário não se desincumbiu do ônus de provar a inexistência de subordinação.

---

1. Bacharel em Direito pela UNIRITTER, Licenciada em Letras pela UNILASALLE, Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

O que se pretende demonstrar é que a economia não espera e o mercado não é paciente, tanto quanto a sociedade empresarial brasileira em receber do Poder Legislativo instrumentos que viabilizem a administração de seus negócios e que existe uma alternativa legal para que se supra esta lacuna e se possa contratar um projeto de uma terceira empresa.

A alternativa legal a ser proposta vem atender aos anseios dos empresários brasileiros, que ao contrário dos italianos, não possuem uma lei que discipline a contratação por projeto.

Afirma-se que inexistem óbice legal e tampouco proibição no ordenamento jurídico para que o empresário possa contratar um projeto por meio de um contrato de empreitada por projeto ou empreitada tecnológica e demonstra-se isso, na forma da lei civil, amparando-se no fundamento constitucional do trabalho e da livre iniciativa.

## 1. O TRABALHO NO CENÁRIO PÓS-MODERNO E A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

O trabalho no cenário Pós-Moderno não é mais aquele onde o homem livre troca a sua energia por um posto em uma fábrica, esta pensada dentro de um processo taylorista/fordista, em que o trabalhador era apenas uma peça na engrenagem, mas sabedor do seu lugar.

As novas estruturas do processo produtivo, com berço nas técnicas toyotistas, bem como a globalização da economia, tornaram o mercado um mundo onde não existe mais espaço para a segurança, para a continuidade, tudo tem que ser ágil, flexível, rápido, econômico, eficaz.

A indústria manufatureira já não é vista como um grande centro de produção, mas como algo a ser enxuto pela divisão e horizontalização do processo produtivo.

As indústrias automobilísticas se tornam, na verdade, montadoras, levando a produção de todas as peças para as suas empresas “satélites”.

Hoje, o trabalhador que foi objeto do Direito do Trabalho, se vê em uma sociedade onde as empresas, para se adequarem às exigências econômicas do mercado mundial, diminuem seus quadros e seus processos de produção, investindo muito mais em tecnologia e conhecimento do que em mão-de-obra sem especialização.

Com o advento da tecnologia da informação, a forma de produzir, de se comunicar e de viver na atualidade se modificaram. As novas tecnologias não são simplesmente ferramentas a serem aplicadas, mas processos a serem desenvolvidos, onde usuários e criadores se confundem diante da criação se dar no decorrer do uso.

A fábrica concentrada com seus produtos em série e seus trabalhadores em massa foi a representação da Revolução Industrial, mas hoje ela cede espaço para as grandes corporações e também para os distritos industriais, organizados de forma horizontal, com descentralização do processo produtivo.

A utilização das novas formas de comunicação, a facilidade de captação da força de trabalho para além do espaço geográfico de um país, em curto espaço de tempo, em face da Internet, a fusão do trabalho manual e intelectual nas novas linhas de produção telemáticas torna o trabalhador inserido em um novo mundo, no qual a tecnologia impera, não com o caráter determinista, mas com o caráter utilitarista.

O mundo do trabalho vive uma Revolução Tecnológica e as relações de trabalho, antes rígidas, tornaram-se fragmentadas, ocorrendo o crescimento do setor terciário ou prestador de serviço, adaptável às necessidades do mercado.

A abordagem deste cenário somente tem a intenção de traçar diretrizes para o seguimento deste artigo, com o objetivo de chamar atenção para a existência de

um número significativo de pequenos e médios empreendedores que tenta sobreviver frente a um mercado cada vez mais acirrado e competitivo.

Ainda que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa estejam inseridos como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, empreender no Brasil é tarefa árdua, em face da nossa realidade legislativa e jurídica, conforme veremos a seguir.

A Revolução Tecnológica trouxe uma crescente inovação no segmento digital e da microeletrônica e, com isso, as empresas muitas vezes necessitam contratar um tecnólogo para determinado trabalho, por exemplo, um projeto específico.

É um trabalho necessário. É uma demanda que existe e não será executada por um trabalhador hipossuficiente, mas, sim, por um trabalhador que é altamente especializado, levando o empregador a ser dependente do conhecimento técnico do trabalhador.

A hipossuficiência está ligada à situação econômica da grande massa de trabalhadores, resultante do liberalismo e da conseqüente Revolução Industrial, pois o trabalhador daquela época não detinha o conhecimento, apenas era inserido em uma fábrica, em um contexto produtivo, onde oferecia a sua força física em troca de um salário.

Atualmente, convivemos com realidades distintas: uma massa de trabalhadores ainda hipossuficientes, porque dependentes na sua totalidade do empregador, um exército de trabalhadores excluídos de qualquer regulação, ou seja, que trabalham na informalidade e um grupo de trabalhadores altamente qualificados ou tecnicamente competentes, que possuem conhecimento específico para a consecução de determinados serviços e obras.

Este último grupo, em face da detenção do conhecimento, inverte a situação fática e torna os pequenos e médios empresários dependentes do seu trabalho, ocorre uma situação de barganha muito maior por parte deste trabalhador, ou seja, ele vende sua força de trabalho intelectual, mas pode negociar com o seu contratante, porque é especializado, detém a técnica.

Somente a sucumbência do fator econômico ao domínio do tecnológico, na sociedade que se resolveu chamar de pós-industrial, tornou claro o acanhamento do espaço de atuação do Direito do Emprego, que tantos, durante muito tempo, pensaram estar rotulando corretamente como Direito do Trabalho. (PINTO, 2009, p. 1032).

O pequeno empreendedor no Brasil, na maioria das vezes, em face da situação econômica do país, não possui condições de investir em um setor ou quadro de desenvolvimento de projeto de produtos, mas precisa desenvolver um projeto, uma modificação em seu produto. Então, é este empreendedor que se torna dependente, não economicamente, mas tecnicamente dependente do trabalhador que referimos anteriormente.

Vale referir que a Lei 10.973, de 02 de dezembro de 2004, que dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, é um avanço muito grande no que diz respeito à inovação em nosso país, contudo ela atinge somente uma parte dos empreendedores, porquanto as exigências e adequações não abarcam a todos, principalmente os pequenos empresários.

Neste contexto da Revolução Tecnológica, as formas de trabalho e as relações de trabalho devem ser vistas com maior amplitude do que as relações de emprego, sendo estas últimas apenas uma espécie do gênero trabalho.

## 2. A RELATIVA LIBERDADE CONTRATUAL DO EMPREENDEDOR BRASILEIRO

A Revolução Tecnológica não poderia deixar incólume a relação de trabalho, porquanto é no trabalho que se produz, se materializa a inovação, o progresso e a riqueza de uma nação. As relações de trabalho existem entre o empreendedor, ou seja, o investidor e aquele que entregará a sua força de trabalho seja material ou imaterial, em troca de uma remuneração.

Como já afirmado, atualmente, os empresários são obrigados a buscar alternativas de produção que maximizem seus lucros, tentam administrar o seu negócio da forma mais enxuta e eficaz.

Então, desta necessidade advém outra: a de contratar de forma mais ágil, horizontal, flexível, objetiva, visando o resultado e não tanto o trabalho em si, de forma antagônica ao típico contrato de trabalho previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

O contrato de trabalho previsto na Consolidação das Leis do Trabalho foi concebido para uma sociedade que vivia a Revolução Industrial, onde o trabalho era inserido em um contexto de produção fabril, era a troca da energia física do homem pelo salário.

O empregador da Revolução Tecnológica é outro e quer contratar de outra forma, mas a sua liberdade contratual é relativa, ou apenas formal, tendo em vista que os instrumentos para viabilizar esta contratação são ineficazes ou inexistentes.

A ordem jurídica brasileira, alicerçada na Constituição da República Federativa do Brasil, tem como fundamentos: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, conforme art. 10 do referido diploma.

Nota-se, neste passo, que a Constituição Federal coloca em igual patamar o valor social do trabalho e da livre iniciativa, bem como a dignidade da pessoa humana.

Como apontado acima, hoje, os empreendedores, especialmente os pequenos e médios, precisam adequar os seus negócios à concorrência do mercado e, nesta situação, surge a necessidade de contratação da elaboração de um projeto específico, seja por um indivíduo ou por uma empresa. Geralmente, o empresário necessita de um profissional especializado no assunto e que lhe entregue o projeto em curto espaço de tempo, por exemplo, contratar um especialista em moda para que faça o design de alguns novos modelos para uma indústria de roupas, objetivando o lançamento na estação do verão.

Saad (2009, p. 31) ensina que a Constituição Federal não possui qualquer disposição que vede tal tipo de negócio jurídico, portanto não é contrário à lei a contratação de uma terceira empresa para consecução de um projeto.

Todavia, no ordenamento jurídico brasileiro a terceirização de serviços, seja para a contratação de indivíduos ou empresas, ainda pende de regulamentação legal, como será exposto a seguir, tornando o valor da livre iniciativa um fundamento constitucional não tão materializado em nossa sociedade, sendo fator de desmotivação do empreendedor brasileiro.

Por este motivo, afirma-se que a liberdade de contratação do empresário brasileiro é relativa ou formal, ainda que, em face do princípio da legalidade, seja livre para praticar qualquer ato ao exercício da administração de sua empresa, desde que este ato não seja proibido por lei.

## 3. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS – FALTA DE ELABORAÇÃO DE NORMA

## LEGAL - EXCEÇÕES – SÚMULA N. 331 DO TST

A terceirização de serviços é o repasse a outra empresa de parte do processo produtivo da contratante ou tomadora do serviço, mediante contrato de prestação de serviços.

Na terceirização há um contrato de prestação de serviços, pelo qual a empresa contratada recebe ordens da contratante, na medida em que ela não tem total autonomia para a realização dos serviços objeto do contrato, no qual a contratante dirige a prestação dos serviços, determinando à contratada o modo como os serviços deverão ser realizados ainda, como não poderia ser de outra forma, fiscalizando a prestação de serviços terceirizados. É próprio do contrato de prestação de serviços a submissão do prestador para com o tomador, notadamente nos casos em que a prestação dos serviços é realizada no estabelecimento do tomador, onde a contratada tem de adequar-se às regras internas da contratante. (CAMPOS, 2009 p. 731).

Inobstante o disposto no art. 455, da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei 6019/74 e da Lei 7102/83, todas as outras hipóteses de terceirização de serviços são reguladas ou sofrem as consequências do quanto disposto na Súmula n. 331 do TST.

Ou seja, atualmente, o empreendedor brasileiro somente pode contratar a terceirização de um serviço, mediante a contratação de uma empresa, nas seguintes hipóteses:

a) na subempreitada - art. 455 da CLT, in verbis:

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 estes devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

b) de acordo com a Lei 6019/74 – esta lei dispõe sobre o trabalho temporário e define em seu art. 4º: “Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”.

c) de acordo com a Lei 7102/83 – esta lei dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros dentre outras providências e reza seu art. 3º que “A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: I) por empresa especializada contratada;”.

Em todas as outras hipóteses de contrato de terceirização de serviços o empresário ou tomador dos serviços poderá vir a responder por uma ação judicial trabalhista, tendo em vista que a Justiça Laboral, atualmente, no vazio legislativo existente sobre o tema, aplica o quanto disposto na Súmula n. 331 do TST.

A referida Súmula está redigida nos seguintes termos:

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 6.019, de 3.1.74). II -A contratação irregular de trabalhador, mediante

empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art.37, II, da CF/1988). III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.7.102, de 20.6.83) 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, 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 n.8.666, de 21.6.93) (BRASIL, Tribunal Superior..., 2009)

Pergunta-se: de que forma o empreendedor brasileiro pode, de forma segura, contratar uma empresa de engenharia para realizar tão-somente uma inovação em um produto já pela sua empresa industrializado e comercializado?

Já existe um avanço jurídico quanto à necessidade de reformulação da Súmula n. 310 do TST, no sentido de se aceitar que a empresa contrate um serviço em caráter transitório, conforme Enunciado 10 da "1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho", encerrada no dia 23/11/07, no TST, cujo teor segue:

Enunciado 10 – Terceirização – Limites – Responsabilidade solidária – A terceirização somente será admitida na prestação de serviços especializados, de caráter transitório, desvinculados das necessidades permanentes da empresa, mantendo-se de todo modo, a responsabilidade solidária entre as empresas. (BRASIL, Tribunal Superior..., 2009).

De qualquer sorte, ainda que seja um avanço no entendimento versado pelos participantes, restou evidente que a Justiça Laboral brasileira não aceita a terceirização de serviço especializado relativo às necessidades permanentes da empresa.

Então, sobre a questão acima levantada, continua o empresário brasileiro sem opção legal, porquanto a necessidade de contratar um engenheiro para realizar uma inovação em um produto que esta empresa já produz será considerada como necessidade permanente, pois, como dito, a empresa fabrica tal produto.

Sob a ótica dos pequenos e médios empreendedores esta contratação não é permanente, diz respeito à realização da inovação específica, em determinado momento, muitas vezes para atingir um pedido determinado, um cliente específico, uma demanda particularizada.

A forma como está disciplinada a terceirização de serviços no Brasil traz uma política desestimuladora de qualquer empreendedorismo pelos pequenos empresários, bem como uma insegurança jurídica, que só incentiva a total desregulamentação.

Note-se, nesse passo, que nos posicionamos a favor da tese de que a terceirização não se há de restringir às atividades-meio de uma empresa, como consta da Súmula n. 331 do TST. Cabe ao administrador do empreendimento verificar o que mais lhe convém, isto é, se a terceirização deve limitar-se a algo que não se relacione com a sua atividade principal ou se esta poderá, também, ser incluída no processo. (SAAD, 2009, p. 31)

É tamanha a falta de garantia dada ao empreendedor brasileiro que, exem-

plificando, se contratar uma empresa de engenharia para desenvolver um projeto de um novo design para uma máquina que já produz, poderá responder pelas obrigações daquela empresa perante os eventuais trabalhadores que nela laboravam, em caso de inadimplência.

Este é o entendimento versado no inciso I da Súmula 331 do TST, o qual faz com que a Justiça Laboral condene o tomador do serviço a sofrer as consequências econômicas e jurídicas como se tivesse contratado os empregados diretamente.

Assevera Saad (2009, p. 31) que “é importantíssimo que se elabore norma legal, na forma da Constituição, no sentido de disciplinar a contratação por uma empresa de todas suas atividades empresariais – fim ou meio – para serem executadas por uma ou mais empresas”.

Enfatiza-se a afirmativa do poder relativo de liberdade contratual do empresário brasileiro, tendo em vista que a jurisprudência brasileira ignora a mudança da realidade social e tenta, de todas as formas, usar a mesma solução para casos cada vez mais diferentes.

#### 4. MINUTA DE ANTEPROJETO DE LEI ELABORADA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Importante salientar que a elaboração de lei disciplinadora da terceirização no país já se arrasta desde 1985, o que fez com que o Tribunal Superior do Trabalho editasse a Súmula n. 256 em 1986, hoje revisada pela Súmula n 331.

Esta Súmula tem sido utilizada como se lei fosse pela Justiça Laboral, mas não o é, tanto que o Ministério do Trabalho e Emprego, sensível às questões que se apresentam no atual cenário econômico, elaborou uma minuta de anteprojeto de lei para estabelecer uma norma regulamentadora de serviços terceirizados.

A minuta (BRASIL, Ministério..., 2009) tem alguns tópicos que já sinalizam um avanço ou reconhecimento do Estado de que a situação fática evoluiu e precisa ser regulamentada, conforme segue: a) elimina a precarização do trabalho do trabalhador e dá ao empregador maior segurança jurídica, posto que fixa o entendimento de que existe, por exemplo, a possibilidade de terceirização de serviços relativos a qualquer tipo de atividade da empresa contratante, seja ela atividade-meio, seja atividade-fim; b) esclarece que só será admitida a terceirização de serviços especializados, ou seja, a atividade prevista no objeto do contrato social da empresa contratada c) faz distinção entre responsabilidade subsidiária e responsabilidade solidária da empresa contratante.

#### 5. A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COMO CONTRATAÇÃO GENÉRICA E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS, SOCIAIS E ECONÔMICAS EM FACE DA SEMELHANÇA COM A RELAÇÃO DE EMPREGO.

Conforme exposto anteriormente, a terceirização de serviços pende de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro.

Todavia, existe para os empresários uma necessidade de contratar um profissional autônomo para realização de serviços, os quais não possam ser realizados pelo seu próprio quadro de pessoal, muitas vezes pela falta de especialização do mesmo.

Atualmente, resta-lhes a contratação mediante contrato de prestação de serviços, caso não queiram inserir este profissional no seu quadro de empregados.

No entanto, este contrato em muito se assemelha ao contrato de trabalho ou relação de emprego, fazendo com que o empresário, novamente, possa sofrer consequências jurídicas e econômicas desta forma de contratação, em face da Justiça Laboral que promulga várias decisões reconhecendo a existência de vínculo de emprego em situações onde o profissional autônomo havia sido contratado como

prestador de serviço.

A fim de que se entenda o risco da contratação mediante prestação de serviços, em face do limbo que separa um contrato do outro, necessário faz-se a diferenciação teórica de um contrato e outro.

#### 6. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – DEFINIÇÃO TEÓRICA

É o contrato mediante o qual uma ou mais pessoa(s) comprometem-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição material especificada.

O contrato de prestação de serviços (locação de serviços, segundo o antigo Código Civil Brasileiro art. 1216 e seguintes) corresponde ao tipo legal previsto para a pactuação da grande maioria de relações de prestação autônoma de serviços que se conhece no mundo moderno (o Código Civil Brasileiro de 2002 inclusive reverencia esse seu caráter generalizante: art. 593).

Com raízes na antiga *locatio conductio operarum romana*, a figura expandiu-se no mundo atual, regendo distintas modalidades de prestação de serviços, quer efetuadas por pessoas naturais, quer por pessoas jurídicas. Saliente-se que no Brasil a contratação de prestação de serviços por empresas comerciais ainda pende de regulamentação e caracterizaria terceirização, conforme já exposto anteriormente.

Anteriormente ao surgimento do Direito do Trabalho, consistia ainda no tipo legal em que a ordem jurídica buscava enquadrar a novel relação de emprego despontada na sociedade industrial recente.

O prestador autônomo de serviços é, em geral, um profissional no tocante às tarefas para a qual foi contratado. Nesse sentido, tende a ter razoável conhecimento técnico-profissional para cumprir suas tarefas de modo auto-suficiente. Essa circunstância não reduz, porém, esse tipo de contrato apenas a profissionais especializados, uma vez que é viável a prestação autônoma de serviços por trabalhadores não qualificados (por exemplo, a limpeza de um lote ou lavagem de trouxas de roupas). O fundamental é que, nesses casos de trabalhadores não qualificados, o rudimentar conhecimento seja bastante para que ele cumpra seus singelos serviços contratados sob sua própria condução e análise, portanto, de modo autônomo.

Delgado (2006, p. 583) salienta que o contrato pode ser firmado com uma pessoa física, ou pessoa jurídica, e a execução, em geral, é feita por alguém com razoável conhecimento técnico-profissional, especialmente nas profissões liberais, quando a atividade é exercida com independência intelectual.

#### 7. CONTRATO DE TRABALHO – PRESSUPOSTOS

O contrato de trabalho está definido no art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhista, conforme segue: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nota-se que a redação não observa a melhor técnica, tendo em vista que chama de contrato algo que independe da forma, algo que nasce apenas da situação fática, em face do Princípio da Primazia da Realidade, um dos princípios informadores do Direito do Trabalho.

Poderemos, num primeiro momento – e ainda não exaustivo – exercício, definir contrato de trabalho à luz exclusiva do seu suporte fático, como a relação de trabalho pela qual o empregado obriga-se a prestar trabalho pessoal, não-eventual e subordinado ao empregador o qual, suportando os riscos do empreendimento econômico, comanda a prestação pessoal de trabalho, contraprestando-o através do salário. (CAMINO, 2003, p 277).



É oportuno enfatizar que para o Direito do Trabalho presentes os pressupostos da relação de emprego, resta caracterizada a relação de emprego, independentemente da formalização de um contrato.

Os arts. 2º e 3º da CLT definem os elementos indispensáveis para que se caracterize a relação de emprego, in verbis:

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

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

Segundo a doutrina trabalhista os elementos que configuram a relação de emprego são:

a) pessoalidade

Este elemento pressupõe que somente a pessoa física terá condições de ser empregado, que a prestação de trabalho deve ser pessoal ou personalíssima.

Conforme Camino (2003, p. 217), a pessoalidade decorre da infungibilidade da prestação laboral. É o próprio trabalhador o veículo da energia que se expressa no ato de trabalhar direcionado pelo comando do empregador: ninguém pode entregar a força de trabalho pela qual outro se obrigou.

b) não-eventualidade

A não-eventualidade demonstra a habitualidade da prestação de serviços, isto é, uma rotina na execução.

Serviços não-eventuais são os serviços rotineiros da empresa, por isso, necessários e permanentes, vinculados ao objeto da atividade econômica, independentemente do lapso de tempo em que prestados, antítese dos serviços eventuais, destinados ao atendimento de emergência, quando interessa a obtenção do resultado ou a realização de determinado serviço e não o ato de trabalhar. (CAMINO, 2003, p. 211).

c) dependência ou subordinação

A dependência está inserta na última parte do art. 3º da CLT: “[...] sob a dependência deste.” E é entendida pela doutrina trabalhista como subordinação. Conforme Camino (2003, p. 212), “embora sem correspondência semântica, as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno da vulnerabilidade e da inferioridade do empregado”.

Muçouçah (2005, p. 447) ressalta que a subordinação é o “traço mais característico da relação de emprego”, pois serve para diferenciar de outros contratos cujo objeto seja também o trabalho, como é o de empreitada, mandato, gestão de negócios.

O empregador quando contrata um empregado quer sua energia física ou intelectual, mas a prestação deste trabalho será de acordo com os critérios estabelecidos pelo empregador, de acordo com a sua direção.

A subordinação é expressa por meio do poder diretivo do empregador, sobretudo mediante o seu poder de fiscalização.

O trabalho subordinado contrapõe-se ao trabalho autônomo, pois o primeiro é por conta alheia e, o segundo, por conta própria.

d) onerosidade

O trabalho na relação de emprego não é gratuito. O empregado, presta serviço com o objetivo de perceber, ao final de certo tempo, um mês, por exemplo, o seu salário.

O trabalho na relação de emprego de natureza produtiva, portanto não há lugar para gratuidade. O trabalho de natureza intrinsecamente cultural, lúdica, esportiva, filantrópica, religiosa, política, filosófica ou voluntária não constitui objeto da relação de emprego. A ausência de salário não caracteriza a ausência de contrato de trabalho, mas simples inadimplência de prestação principal do contrato [...]. (CAMINO, 2003, p 220).

Esclarece Dallegrave Neto (1998, p. 62): “O direito ao salário se distingue das demais relações autônomas de trabalho que, ao revés prevêem o pagamento de certo preço ajustado pelo serviço”.

e) assunção dos riscos e despesas pelo empregador ou riscos da atividade econômica

O empregador é aquele que assume os riscos do empreendimento econômico, conforme o art. 2º da CLT.

Ou seja, cabe ao empregador que é quem admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços, responder financeiramente pelas despesas do estabelecimento, fornecendo o maquinário necessário, proporcionando condições materiais para que o trabalho seja realizado pelo empregado.

## 8. CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS ENTRE OS DOIS CONTRATOS: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E CONTRATO DE TRABALHO – A JUSTIÇA LABORAL

A principal diferença entre o contrato de prestação de serviços e o contrato de trabalho, ou relação de emprego, consiste na subordinação.

Para Delgado (2006, p. 584) no contrato de trabalho há uma direção cotidiana sobre a prestação laboral efetuada pelo trabalhador, ao passo que na prestação de serviços o prestador é que determina de que modo as tarefas serão realizadas.

Ainda, outra distinção reside na duração do contrato de prestação de serviços que não pode ser convencionalizado por mais de quatro anos, de acordo com o art. 598 do Código Civil e no contrato de trabalho a regra é a do contrato por prazo indeterminado, em face do Princípio da Continuidade que rege o Direito do Trabalho.

Importante diferença é a atuação do prestador de serviços por conta própria, assumindo o risco da atividade desenvolvida, inclusive fornecendo material, o que não acontece com a relação de emprego ou contrato de trabalho, porquanto o risco da atividade é do empregador.

A prestação de serviços pode ser pactuada com o requisito da pessoalidade, ou seja, o mesmo existente no contrato de trabalho, mas se pactuada sem pessoalidade, o contrato de locação de serviços distanciar-se-á bastante do pacto empregatício.

Contudo, a diferença essencial a afastar as duas figuras é a dicotomia autonomia versus subordinação. A prestação de serviços abrange, necessariamente, prestações laborais autônomas, ao passo que o contrato empregatício abrange, necessariamente, prestações laborais subordinadas. As duas figuras, como se sabe, manifestam-se no tocante ao modo de prestação de serviços e não no tocante à pessoa do trabalhador. Autonomia laborativa consiste na preservação, pelo trabalhador, da direção cotidiana sobre sua prestação de serviços; subordinação laborativa, ao contrário, consiste na concentração, no tomador de serviços, da direção cotidiana sobre a

prestação laboral efetuada pelo trabalhador.

No plano concreto, nem sempre é muito clara a diferença entre autonomia e subordinação. É que dificilmente existe contrato de prestação de serviços em que o tomador não estabeleça um mínimo de diretrizes e avaliações básicas à prestação efetuada, embora não dirija nem fiscalize o cotidiano dessa prestação. Esse mínimo de diretrizes e avaliações básicas, que se manifestam principalmente no instante da pactuação e da entrega do serviço não descaracteriza a autonomia.

Esta será incompatível, porém, com uma intensidade e repetição de ordens pelo tomador ao longo do cotidiano da prestação laboral. Havendo ordens cotidianas pelo tomador sobre o modo de concretização do trabalho pelo obreiro desaparece a noção de autonomia e emerge, ao revés, a noção e realidade da subordinação.

A total falta de subordinação seria o requisito chave para que a prestação de serviço fosse verdadeira, legítima, segura a ponto de não caracterizar uma relação de emprego.

Existe uma tendência comportamental do tomador dirigir a prestação do serviço, por exemplo, o art. 601 do Código Civil prevê que: “Não sendo o prestador de serviço contratado para certo e determinado trabalho, entender-se-á que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições.”

Ora, este artigo do Código Civil deixa claro que o tomador ao não determinar o serviço usará da força de trabalho do prestador, mas isto se assemelha, em muito ao que dispõe o art. 456 da CLT, in verbis:

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Ao não especificar o serviço, o tomador se utilizará da força de trabalho do prestador, como bem lhe aprouver, e isso é contrato de trabalho, isso traz no bojo da realidade fática uma relação de emprego.

Retornamos à insegurança jurídica do empresário brasileiro, porquanto ao contratar um prestador de serviço, caso não delimite muito bem o serviço, caso não deixe a realização sob os cuidados deste, caso não seja o serviço desafetado das necessidades fins da empresa, estará sujeito ao reconhecimento de uma relação de emprego entre ele e o prestador, considerando-se as decisões da nossa Justiça Laboral.

## 9. O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO PELA JUSTIÇA LABORAL – A INSEGURANÇA JURÍDICA

O reconhecimento da relação de emprego pela Justiça Laboral é o medo que enfrenta o empresário, quando contrata um profissional autônomo para realizar um trabalho, por exemplo, a construção de uma home page para o seu escritório.

Observa-se que as decisões são pautadas, em grande parte, não pela certeza da existência do vínculo de emprego, ônus que corresponde ao autor, mas sim pela falta de prova pela empresa de que o trabalho deu-se de forma totalmente autônoma.

O ônus processual no Direito Processual Brasileiro é assim delimitado, conforme art. 333 do Código de Processo Civil, que vale citar: “O ônus da prova incumbe: ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.”

Então, no caso de uma ação trabalhista onde o prestador de serviço alegue em Juízo a existência de uma relação de emprego, ele terá que provar a existência de uma prestação de trabalho pessoal, sob comando e subordinação do tomador, onerosa e não-eventual, conforme os conceitos que já vimos anteriormente.

O tomador do serviço, acionado pelo prestador, deverá provar, para não ser condenado, que o trabalho foi prestado sem qualquer subordinação, sem qualquer interferência do tomador, sem qualquer ingerência quando da sua consecução.

Ora, isto é quase impossível na realidade atual em que se encontram as empresas, porquanto a contratação de profissional autônomo quase sempre está ligada à necessidade do empresário de obter a consecução de um serviço, o que significa uma prestação laboral, um fazer na forma contratada.

Por exemplo, se um pequeno empresário contratar um engenheiro como prestador de serviço para desenvolver um novo design para uma máquina que já é comercializada por este empresário teremos a seguinte situação: a) um trabalho pessoal; b) oneroso c) ligado à atividade-fim, porquanto ainda que seja o design é referente à máquina que o pequeno empresário produz e, para concluir, dificilmente este empresário conseguirá provar em Juízo que não havia subordinação do Engenheiro na consecução do trabalho.

Não se trata de desregulamentar o que já existe quanto à proteção do contrato de trabalho, mas de salientar que esta forma de contratação não resolve a necessidade de se contratar alguém para um projeto específico, sem considerar a incerteza quanto a responder, no futuro, por uma demanda trabalhista.

É considerável o número de decisões que, atualmente, na Justiça Laboral reconhecem a existência do vínculo de emprego, conforme segue, valendo citar as seguintes ementas (BRASIL, Tribunal Regional..., 2009):

RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES. EMPREITADA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Reconhecida a prestação de serviços do autor pela reclamada, desta é o ônus de provar que a relação não era de emprego, a teor do art. 818 da CLT, c/c o art. 333, II, da CLT, do qual não se desincumbe a contento. Configurada a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, impõe-se a manutenção da sentença. Provimento negado. Processo nº. 00977-2006-381-04-00-8 RO. 8ª Turma do TRT da 4ª Região. Relatora. Des.ª CLEUSA REGINA HALFEN. Publicado em 30/06/2008.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. Espécie em que a prestação de serviços pelo reclamante, ainda que formalizada por meio de firma individual, se deu em favor da reclamada com subordinação, inserindo-se as atividades daquele no objeto social da empresa, valendo notar que esta não se desincumbiu, a contento, de seu encargo probatório acerca da contratação de natureza civil, estabelecida entre pessoas jurídicas. Negado provimento. Acórdão do processo 00575-2007-201-04-00-8 (RO) Relator: VANDA KRINDGES MARQUES. Publicado em: 11/06/2008. Origem: 1ª Vara do Trabalho de Canoas.

VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO. Presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada. Verificando-se a participação integrativa do trabalhador na atividade-fim da empresa, resta caracterizada a sua subordinação, sob um prisma objetivo, que transcende à simples sujeição a ordens, orientação e disciplina. No caso, o objeto social da reclamada

consiste na “exploração do ramo de construção civil”, de forma que as atividades desenvolvidas pelo reclamante - ligadas à engenharia civil - amoldam-se perfeitamente à atividade-fim da primeira reclamada, com o que resta preenchido o requisito da subordinação jurídica. Acórdão do processo 00464-2007-004-04-00-4 (RO) Relator: ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO. Publicado em 18/06/2008.

VÍNCULO DE EMPREGO. É empregada a engenheira civil que labora sem solução de continuidade em projetos e na avaliação de bens imóveis, atividades fim do empreendimento. O trabalho por conta alheia, com subordinação, onerosidade e pessoalidade, sem qualquer indício de que o trabalhador tinha autonomia e poder de escolha na prestação de serviços, caracteriza a relação jurídica como de emprego. Recurso provido. Acórdão do processo 00418-2006-025-04-00-5 (RO) Redator: MARIA HELENA MALLMANN. Publicado em 11/06/2008.

Estas decisões são apenas uma demonstração de que a tendência da jurisprudência sempre é considerar que existe vínculo de emprego quando a prestação de serviços é feita de acordo com o disposto no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A jurisprudência trabalhista não tem admitido a prestação de serviços em caráter pessoal ligada à atividade essencial da empresa, isso é ponto pacífico.

De qualquer forma, isto não afasta a necessidade de contratação pelo empresário do serviço, do projeto, da obra, ligados à atividade-fim.

O Estado, por conseguinte, na figura do Poder Legislativo, não resolve esta lacuna legislativa e corrobora para a total desregulamentação e desincentivo ao empreendedor, em face do ônus de responder por uma ação judicial trabalhista.

A legislação obreira, que se propõe a socorrer o trabalhador hipossuficiente na relação de trabalho, hoje é muito forte para os pequenos empregadores, ensejando a proliferação da informalidade. Os empregadores informais são verdadeiros batalhadores, que sobrevivem no risco, até que o Poder Público aniquile seu empreendimento; e muito frágil para os trabalhadores bem situados no mercado, que preferem a contratação sob o modelo da legislação civil. (LIMA, 2007, p.689).

Ao invés de promulgar lei a respeito da possibilidade de contratação da prestação de serviço ligado à atividade-fim da empresa, o Estado promulga a Lei 11.196/905, chamada Lei do Bem, a qual institui mais uma espécie de flexibilização da relação de emprego e em seu art. 129 incentiva a contratação sem emprego.

#### 10. A “PEJUTIZAÇÃO” DO CONTRATO DE TRABALHO – LEI 11.196/05.

O fenômeno da “pejutização” do contrato de trabalho está ligado ao grande número de trabalhadores que, ao invés de serem contratados como prestadores de serviço autônomos, são contratados como pessoas jurídicas, na forma de sociedades simples, daí “pejutização”, tendo em vista o incentivo a esta forma de contratação dado pela Lei 11.196/05.

Reza o art. 129 da lei do Bem, n. 11.196, de 21.11.05:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter pessoalíssimo ou não, com ou sem designação de quaisquer obrigações a

sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei 10.40, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

A título de exemplo de incentivo trazido pelo diploma legal supramencionado, no que diz respeito ao Imposto de Renda, a sociedade simples contratada pela Lei 11.196/05, gozará de isenção do referido imposto, ou sofrerá uma incidência mínima deste; porém o trabalhador-associado está obrigado a recolher o imposto de renda sobre o lucro que auferir da sociedade.

A sociedade simples é aquela constituída para o exercício de atividades que não sejam estritamente empresariais, como ocorre no caso de atividades rurais, educacionais, médicas ou hospitalares, de exercício de profissões liberais nas áreas de engenharia, arquitetura, ciências contábeis, consultoria, auditoria, pesquisa científica, artes, esportes e serviço social. (FIUZA, 2004, p.905).

Existe, assim, mais vantagem para o contrato associado do que na modalidade de contrato de trabalho, quando a incidência do imposto de renda é direto na fonte pagadora, descontado do salário, conforme percentual incidente.

O artigo de lei é só um. Mas sua redação é cheia de conceitos vagos, com objetivo de açambarcar um sem número de situações presentes e continuar se expandindo para incontestáveis situações futuras. Ao admitir a contratação de mão-de-obra mediante pessoa jurídica, três conseqüências se alvitram: a) permissão para formalizar as prestações de serviço de natureza intelectual – científico artístico e cultural que estão na informalidade; b) conversão de muitos que estão sob o vínculo de emprego para a nova modalidade; c) novas contratações sob essa modalidade. (LIMA, 2009, p 689).

Ocorre que a referida Lei não resolve de todo a questão da contratação de prestação de serviço ligado à atividade-fim da empresa.

Por outro lado, além de não resolver a lacuna legal existente, houve incentivo para que muitos tornassem seus antigos empregados sócios de pessoas jurídicas, o que é o efeito danoso da referida lei, a “pejutização” do contrato de trabalho.

A mencionada lei não dá segurança jurídica para aquele pequeno e médio empreendedor que quer contratar um projetista para realização de uma pequena mudança em seu produto, um estilista de moda para desenhar modelos para a confecção de roupas a serem comercializadas na próxima estação, porquanto existe uma tendência da jurisprudência trabalhista a não reconhecer como lícita a terceirização de serviços ligados à atividade-fim.

Ainda, será que a contratação de um projeto relativo ao desenvolvimento de uma máquina, que será comercializada pela empresa contratante, será considerado trabalho intelectual, conforme referido pela Lei 11.196/05, pela Justiça Laboral?

Se não reconhecido o trabalho intelectual, o profissional não pode ser contratado pela Lei 11.196/05. Neste caso, será aplicado o art. 50 do Código Civil, o qual trata da desconsideração da pessoa jurídica (disregard doctrine), cujo teor segue:

Em caso de abuso na personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão primordial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo,

que os efeitos de certas e determinadas obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

Conforme ensina Lima (2009, p. 692), “constada a fraude no uso da pessoa jurídica, tudo que foi realizado sob seu manto será convertido em trabalho de pessoa física”. Desta forma, aplicar-se-á a legislação trabalhista própria, especialmente o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Observa-se que o reconhecimento do próprio Estado de que a contratação sob o regime desta lei não fornecia segurança jurídica ao empresário, ensejou o veto ao artigo da mencionada lei que previa exatamente a anulação do regime tributário e previdenciário do art. 129, caso reconhecida a relação de emprego na Justiça Laboral.

[...] Entretanto, uma vez tendo se consumado o benefício do sistema fiscal e previdenciário da PJ, não haverá reversão, ainda que venha a ser reconhecida relação de emprego do (pseudo) associado, cf. uma das razões de veto ao dispositivo que previa exatamente a anulação do regime tributário e previdenciário perante a Justiça do Trabalho. Com isso, a lei estabeleceu a garantia *jure et de jure* de prevalência dessa modalidade de contratação sobre o modelo celetista. Tal decisão política atende ao reclamo das grandes corporações internacionais que se estabelecem no Brasil, que pugnam por segurança jurídica de suas operações. (LIMA, 2007, p. 690)

## 11. A NECESSIDADE DE UMA NOVA FORMA DE CONTRATAÇÃO E A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

É evidente que a atual sociedade precisa de novos instrumentos legislativos para poder dar vazão às exigências que se fazem aos pequenos e médios empreendedores, pois estes necessitam investir em projetos sem ter que criar um setor de desenvolvimento e engenharia, por exemplo.

Esta nova forma de contratação deve levar em consideração o fenômeno da transfiguração da sociedade, identificada como Revolução Tecnológica, sem contudo deixar de considerar a dignidade do trabalhador, mas sem agredir o interesse do empresário.

As opções legislativas oferecidas aos empresários são frágeis e não abarcam todo o universo de possibilidades que uma empresa pode precisar resolver, sem comprometer-se, no futuro, com uma demanda trabalhista que lhe causará um prejuízo considerável.

Importante salientar que o trabalhador mais necessário ao empresário, hoje, é aquele que presta um trabalho autônomo, é especializado na sua atividade, não é hipossuficiente em relação ao empresário relativamente à técnica desenvolvida e tem condições de negociar a sua contratação, por exemplo, a título de projeto ou obra.

Esse fenômeno revela mais uma vez a presença do Movimento Pendular da evolução social, segundo o qual os eventos sociais vão e vem no curso da história. Ou seja, aquilo que antes se combateu agora retorna com mais força – a autonomia da vontade e a liberdade contratual. No caso, o impulso do movimento pendular se deve à ampla transformação que o vertiginoso predomínio do fator tecnológico imprimiu à atividade produtiva, com duas conseqüências mostradas pelo autor citado: a) a legislação obreira, que se propõe a socorrer o trabalhador hipossuficiente na relação de trabalho,

é interventora e não encontra mais lastro econômico para sua aplicação, visto que é robusta para os pequenos empregadores e limitadora para os grandes profissionais; b) instala-se definitivamente a tendência à liberação contratual dos profissionais que não se enquadram na categoria de hipossuficientes, de início, avançando em um segundo momento para os profissionais humildes. (PINTO, 2009, p. 1031)

Já se afirmou que seria necessária uma nova regulamentação das relações de trabalho que se apresentam neste cenário da sociedade tecnológica, mas quem são os sujeitos que estão sendo atingidos?

Os sujeitos atingidos são vários, porque a legislação trabalhista vigente hoje não se coaduna com a necessidade do empreendedor de administrar o seu negócio frente às exigências do mercado.

De certa forma o trabalhador hipossuficiente, no aspecto econômico e técnico, tende a ser protegido por uma relação de emprego formal ou trabalha na informalidade, esta pela questão da exploração de um exército de reserva de mão-de-obra. Então, nesta situação, existe uma legislação apropriada, ainda que, por vezes, descumprida.

Por outro lado, o trabalhador autônomo, que tem alto grau de especialização, por exemplo, um engenheiro que realiza projetos na área da informática, pode não ter interesse em um contrato de emprego e, sim, na consecução de um contrato por projeto que lhe renda um valor mais considerável.

A CLT está no limbo: o hipossuficiente não a alcança, por isso moureja na informalidade. O profissional, assim denominado o trabalhador intelectual e bem situado no mercado não a quer. O resultado é a informalidade institucionalizada nos dois pontos: a) de um lado, dos que não podem entrar no sistema trabalhista oficial; b) do outro lado, dos que não querem entrar no sistema do contrato subordinado." (PINTO, 2009, p. 1032).

De qualquer sorte, enquanto a lacuna legal deixa este vazio normativo, as empresas continuam contratando por meio da prestação de serviço, de acordo com a Lei 11196/05, fazendo com que a subordinação ocorra, de forma curiosa, sobre uma pessoa jurídica, a sociedade simples. Ou ainda, terceirizam o serviço de maneira informal, o que também concretiza o descumprimento da lei.

O Economista Pochmann (2009) declara que a legislação deve contemplar novas formas de trabalho, as profundas mudanças do mercado de trabalho exigem uma nova regulação pública.

É de significativa importância a declaração do economista:

A Legislação deve ser ampliada, lembra o presidente do IPEA, pois a CLT foi concebida para a regulação do trabalho material – que ainda não desapareceu. Ela ainda é atual para essa realidade. Mas para a do trabalho imaterial é necessário uma legislação mais alargada, inclusiva", defende. A CLT foi construída, nos anos 40, dentro da perspectiva do trabalho assalariado. Mas numa parte importante das ocupações não são mais assalariadas – como o trabalho na agricultura familiar, o trabalho cooperativado, o trabalho autônomo, independente, por conta própria. Para essas formas, não existe um sistema adequado de regulação. (BRASIL, Tribunal Superior..., 2009).

A atual sociedade trouxe a diversidade, a fluidez, a rapidez, a fragmen-



tação do processo produtivo e querer adequar todas estas novas situações fáticas à regulamentação da CLT é retroceder socialmente.

A atividade política e legislativa não pode deixar de enxergar que ao não se regulamentar a possibilidade de um pequeno e médio empresário contratar um projeto, ou um design para o seu produto, sem ter que se sujeitar ao contrato de prestação de serviços, também se está contribuindo para a falta de incentivo ao desenvolvimento tecnológico no país.

Esta forma de contratar o trabalho, mediante projeto, aumentará a exigência quanto ao resultado do trabalho em si, porquanto o que mais importa é o resultado e não o trabalhar propriamente dito.

Afirma-se isto, porque a empresa poderá contratar a entrega da coisa, do objeto, do projeto, da obra, não tendo que suportar o ônus de seu desenvolvimento e consecução, ou investir na manutenção de um quadro de empregados que, por vezes, não entregaria o mesmo resultado, em pouco espaço de tempo.

## 12. O CONTRATO POR PROJETO E A ITÁLIA

A legislação brasileira não possui instrumento normativo que discipline a contratação por projeto, ao contrário da legislação italiana, que é assertiva ao elaborar norma para regulamentar o contrato a projeto, conferindo a possibilidade de se contratar um trabalho ou obra, sem que se esteja firmando uma relação de emprego.

Pedreira (2007) informa que no direito italiano já existe uma nova espécie, intitulada contrato de trabalho a projeto, e que tal contrato na Itália teve seus antecedentes desde os anos 50 do século passado, quando a sociedade percebeu a insuficiência da tradicional contratação da relação de emprego, protegida pelo direito do trabalho e do trabalho autônomo, desprovido de proteção.

Anteriormente ao contrato por projeto, foram surgindo na Itália outras formas de trabalho, valorizando a parassubordinação, que é uma espécie de labor que pende entre a subordinação, própria do empregado, e a colaboração, típica do trabalhador autônomo. Nesta espécie, o trabalho é prestado com autonomia, mas de forma contínua e pessoal, mediante o recebimento de uma remuneração.

Uma das formas de trabalho detectadas na Itália foi a colaboração coordenada e continuativa (co.co.co), tipo especial de trabalho autônomo, que foi denominado de parassubordinação, um tertium genus, em cuja categoria foi colocada, aquele trabalhador que não é subordinado nem autônomo ou, ao menos, não bastante autônomo para ser colocado para poder ser colocado na área do trabalho autônomo tradicional. (PEDREIRA, 2007)

O trabalhador parassubordinado teve regulação normativa no ordenamento jurídico italiano em face da Lei 533, de 11 de agosto de 1973, Código de Processo Civil.

A forma de contratação pela colaboração coordenada e continuativa foi amplamente utilizada e também usada para mascarar como de parassubordinação casos típicos de subordinação jurídica, ou relação de emprego.

Com o intuito de regularizar tal situação, foi realizada a reforma do mercado de trabalho, criando-se o contrato de trabalho por projeto que foi normatizado pela lei italiana 236, de 10 de setembro de 2003.

O contrato por projeto na Itália pode ser sintetizado assim:

[...] o contrato de trabalho a projeto se trata de uma relação de trabalho relativa a uma prestação coordenada e continuativa de caráter prevalentemente pessoal desenvolvida sem vínculo de subordinação e com plena

autonomia, formada segundo a nova modalidade a projeto. Vê-se, muito claramente, que excetuando o projeto, os requisitos do novo contrato são os mesmos da parassubordinação: trabalho coordenado, contínuo, predominantemente pessoal e realizado com autonomia. (PEDREIRA, 2007).

### 13. A EMPREITADA POR PROJETO OU TECNOLÓGICA

O vazio normativo no ordenamento jurídico brasileiro, em face da inexistência de lei que regulamente o contrato por projeto, ao contrário da Itália, não afasta a realidade fática que urge ser solucionada ou dirimida, ou seja, de que forma o empreendedor brasileiro pode contratar a realização de um projeto hoje?

As mudanças na forma da administração de uma empresa não podem esperar a edição de normas legais que emperram o empreendedorismo em um país, quando a própria Constituição Federal alberga a livre iniciativa como princípio fundante do Estado Democrático de Direito.

O Brasil, na contramão do que ocorre no resto do mundo, não possibilita aos empresários administrarem as suas empresas dando atenção às atividades essenciais, ou podendo terceirizar estas atividades essenciais quando necessário, ou oportuno, porquanto a legislação não prevê esta forma de contratação.

Considerando-se que o legislador não consegue prever todas as situações para o presente e para o futuro, bem como se utilizando do princípio da integração das normas jurídicas, previsto no art. 40 da Lei de Introdução ao Código Civil, o qual reza que: "Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito", afirma-se que, hoje, enquanto o legislativo não editar norma para regulamentar a contratação por projeto, o empreendedor brasileiro pode utilizar o contrato de empreitada, já previsto no Código Civil Brasileiro há muito tempo, cujas origens estão arraigadas à construção civil.

Conforme Siqueira (2001, p. 130) "a empreitada se origina do grego *empractos*, expressando tudo o que é realizado por ofício de outrem, tanto pessoalmente como por sua direção, podendo também ser denominada de encomenda".

O contrato de empreitada está disciplinado nos arts. 610 a 626 do Código Civil Brasileiro e é perfeitamente adaptável às situações que ocorrem atualmente, quando um empresário precisa contratar um técnico ou uma empresa especializada para desenvolver determinado projeto, automatizar as máquinas do parque fabril, entregar um estudo ambiental para determinada indústria, construir uma home page, testar um produto químico e inúmeras outras possibilidades que podem ser objeto do contrato.

Teoricamente, a empreitada é o contrato mediante o qual uma das partes (o empreiteiro) se obriga a realizar uma obra determinada, pessoalmente ou por intermédio de terceiros, auferindo um valor a ser pago pela outra parte (proprietário da obra), sem ingerência do contratante, ou seja, sem subordinação. A direção e organização do trabalho são do próprio empreiteiro, porquanto interessa ao contratante somente o resultado, o objeto contratado. Os riscos da obra e do resultado são assumidos pelo empreiteiro, contratado.

A lição de Venosa (2004, p. 210) esclarece a diferença entre empreitada e prestação de serviços:

Na empreitada, existe a obrigação de entregar obra; na prestação de serviços existe obrigação de executar trabalho. Daí concluir-se que na empreitada há obrigação de resultado. Se existe atividade, mas não há resultado, ocorre inadimplemento, não podendo o empreiteiro exigir o preço. Na prestação de serviços, como regra, a obrigação será de meio. De

outro lado, geralmente, o pagamento da prestação de serviços é periódico, em razão do tempo de serviço prestado. O pagamento da empreitada tem em mira o valor contratado da obra, ou parte dela.

Ou seja, na empreitada não importa a quantidade de tempo que durará a obra, muito menos a prestação do trabalho em si, ou quem está desenvolvendo o trabalho, o que interessa, ao final, é a entrega da obra em si.

É um contrato que gera obrigação para ambas as partes, onde cada parte pode estipular o que será realizado e o quanto isto vai custar, não necessitando de forma específica, pode ser consensual.

As empreitadas podem ser contratadas em duas modalidades: a empreitada somente da mão-de-obra ou a empreitada mista, onde se inclui o material trabalhado.

Reza o art. 610 do Código Civil: "O empreiteiro de uma obra pode contribuir para ela só com seu trabalho ou com ele e os materiais." Este artigo não define o que vem a ser obra, ainda que tenha o referido contrato sua origem na construção civil. Entende-se que o trabalho pode ser material ou imaterial e que obra é o resultado do trabalho.

Desta forma, inexistindo óbice legal à utilização deste contrato de empreitada e, em face do vazio legislativo atual, pode sim o empreendedor brasileiro contratar um engenheiro para realizar um projeto para a sua empresa, cujo objeto seja a automação de máquinas produzidas para o setor calçadista, ainda que este empresário tenha no seu objeto social a indústria de máquinas.

A empreitada por projeto é uma forma legal de resolver uma lacuna legislativa, enquanto o Poder legislativo não oferece à sociedade uma solução para a contratação por projeto, a exemplo da Itália.

Se o empresário contrata um projeto, conforme caso acima, está contratando uma obra e pouco importa se o engenheiro irá realizá-lo de forma pessoal ou se ele possui uma empresa de engenharia e utilizará a sua parceria, o que o empresário receberá é o projeto contratado, no prazo convencionado, sob o valor acertado.

Interessante observar o disposto no parágrafo segundo do art. 610, cujo teor segue: "O contrato para elaboração de um projeto não implica a obrigação de executá-lo, ou de fiscalizar-lhe a execução." Este pequeno parágrafo já anunciava a possibilidade de se contratar somente o projeto da obra, ou seja, pode-se entender que o empresário contrata o projeto da automação das máquinas que produz, mas, quando da entrega deste, após análise do valor que terá que despende, prosseguirá ou não com a execução deste projeto e, provavelmente, firmará outro contrato, o de execução do projeto.

É necessária uma mudança na visão daqueles que estão à frente da administração de pequenas e médias empresas, pois, conforme já referido anteriormente, se o Estado, na figura do Poder Judiciário, quando da aplicação da lei, não pode deixar de julgar pela alegação de inexistência de dispositivo legal e é obrigado a utilizar o princípio da integração das normas jurídicas, por que o cidadão empresário não pode usar uma forma de contratação já existente, por analogia, enquanto espera a produção de uma nova norma, a fim de resolver a sua demanda enquanto empreendedor?

Existem já entendimentos neste sentido na doutrina, conforme segue:

Fazer ou mandar fazer uma obra certa é o contrato que o Direito Civil chama de empreitada, chamada também de "locatio operis" onde a remuneração é determinada ou proporcional ao serviço executado. Este tipo de contrato está sendo muito usado nas relações virtuais, eis que as encomendas

para confecção de home page, criação de banners, logotipos e outros serviços pactuados pela rede, estão não só disponíveis nos sites como são essenciais para os que querem praticar atividades pela Internet... A empreitada em qualquer de suas modalidades, pode ser contratada em muitos campos profissionais e naturalmente é no campo da construção civil a sua mais larga aplicação, mas isto não é impeditivo para que se use este tipo de contrato a outras atividades humanas como os trabalhos intelectuais. (BRASIL, Angela ..., 2000).

Ainda vale mencionar:

Para a empreitada não importa o tempo de duração da obra, para efeitos de remuneração, porquanto, como dito anteriormente, o objeto não é a simples prestação de serviços, mas a obra em si.

É possível, para exemplificar esta espécie contratual, que um engenheiro civil, da região sul do país, divulgue seus serviços por meio de um site da internet. Uma construtora do nordeste analise o seu currículo, perceba que se trate de um bom profissional e se interesse em contratá-lo. Após várias tentativas de ajustes, todos por e-mail, portanto, sem qualquer aproximação física entre os dois, até a celebração definitiva de um contrato para se fazer um projeto hidráulico de um edifício localizado no Acre, em conformidade com as especificações impostas pela empresa, a qual, após o recebimento do projeto, efetuará o pagamento. Ao final da execução da obra, o profissional compromete-se a remeter ao tomador do serviço o CD contendo o resultado do seu trabalho.

Como se percebe, nesse caso, houve uma preponderância de um trabalho intelectual, o qual foi realizado à distância, na residência do engenheiro, por meio da utilização de equipamentos telemáticos, e sem qualquer forma de subordinação do empregado, apenas as diretrizes a serem cumpridas. Enquadra-se essa hipótese na figura do teletrabalhador empreiteiro. (OLIVEIRA, 2008, p. 23).

Os artigos constantes no Código Civil a respeito do contrato de empreitada podem ser utilizados para a formulação de um contrato de empreitada por projeto ou tecnológica, quando afeta à realização de um projeto de ordem digital, microeletrônica ou cibernética.

Dá-se a denominação de empreitada tecnológica porque é com o advento da Revolução Tecnológica que surgiram novas necessidades de formas de trabalho, de produção de bens, de criação.

No art. 611 do Código Civil Brasileiro existe a possibilidade do empreiteiro fornecer material, o que é plenamente similar à possibilidade de um engenheiro, ao realizar a automação de determinadas máquinas, já instalar naquelas os microprocessadores de sua própria fabricação, ou seja, fornece o material que irá utilizar na consecução do projeto, qual seja a automação das máquinas do contratante.

No que diz respeito aos artigos que tratam do prazo para entrega da obra, responsabilidades de cada contratante, execução do contrato, proibições, todos estes podem ser plenamente mencionados quando da formulação de um contrato de empreitada por projeto ou tecnológica, porquanto são cláusulas que dispõem sobre direitos e deveres. Inclusive, são estipulados em outros tipos de contratos previstos na lei, garantidos pelos princípios gerais de direito.

É importante mencionar que, se a empreitada por projeto ou tecnológica

dispuser sobre um invento ou inovação, pode ser firmado um pacto acessório onde o contratante estipule o valor que está disposto a pagar, a fim de poder valer-se, para todos os efeitos, do invento procedido pelo empreiteiro, na forma da Lei 9.279, de 14 de maio de 1996, a qual regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial.

Por exemplo, o engenheiro contratado obtém a titularidade da invenção ou modelo de utilidade realizado em face de um contrato de empreitada de projeto ou tecnológica e, na forma da lei mencionada, pode ceder seu uso ao empresário, mediante o pagamento do valor acertado para este fim, independentemente do valor negociado para o projeto inicial.

A legislação que regula os direitos e obrigações relativas à propriedade industrial também é a legislação utilizada para normatizar a situação do empregado que produz um invento ou modelo de utilidade, enquanto trabalhador de uma determinada empresa, ou seja, é uma legislação extravagante à Consolidação das Leis do Trabalho, aplicável à relação de emprego e pode, sim, ser utilizada quando da contratação de uma empreitada por projeto ou tecnológica.

No que diz respeito à competência para apreciar eventuais ações relativas à empreitada, a Justiça Laboral detém competência somente para dirimir conflitos relativos à pequena empreitada, na forma do que dispõe o art. 652, inciso III, in verbis: “Compete às Varas do Trabalho: a) conciliar e julgar: “os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o operário seja operário ou artífice”.

A pequena empreitada é entendida na doutrina trabalhista como aquele trabalho realizado por um trabalhador sem muita especialização técnica, por exemplo, a construção de uma cerca, a pintura de um muro.

Francisco Antônio de Oliveira (apud SIQUEIRA 2001, p.131) “ensina que o pequeno empreiteiro labora, regra geral, individualmente, é aquele que ergue mais um cômodo em uma construção residencial ou comercial, cuida da limpeza de terreno baldio”.

Não existe proibição de que seja uma pessoa jurídica individual e legalmente constituída, o que é levado em consideração para a caracterização da pequena empreitada é a possibilidade do trabalho poder ser feito somente por um trabalhador, um artífice, pequeno empreiteiro. Aquele que precisa contratar empregados não pode ser tido como pequeno empreiteiro.

Poder-se-ia afirmar que o contrato por projeto ou empreitada tecnológica, em face da especificidade da obra a ser contratada, do conhecimento necessário para a sua consecução, não poderia ter como parte contratada um simples operário ou artífice.

Ainda, a fim de se afastar a competência da Justiça Laboral para julgar eventuais ações a respeito, poder-se-ia definir que a pequena empreitada seja aquela firmada até o valor de 40 salários mínimos, ou seja, o valor considerado teto para que as ações tramitem na Justiça do Trabalho sob o rito sumaríssimo, conforme previsto no art. 852-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

De qualquer sorte, o valor da eventual empreitada por projeto ou tecnológica, considerando-se a especialização do empreiteiro ou da empresa empreiteira, bem como a existência de poucos profissionais especializados em determinadas áreas, faz com que, provavelmente, o valor do negócio firmado seja acima de 40 salários mínimos, contribuindo para que se afaste a competência da Justiça Laboral.

Ainda, no caso da empreitada por projeto ou tecnológica não ser realizada por um artífice, pequeno empreiteiro, e ser realizada por uma empresa, por exemplo, uma empresa especializada na consecução de projetos de automação de máquinas, ter-se-á uma empreitada de vulto.

Conforme já dito, a competência para julgar eventuais ações sobre empreitada na Justiça Laboral é restrita à pequena empreitada e no caso da empreitada de vulto esta competência é da Justiça Comum.

Almeida (1991, p. 203) explica que “a empreitada de vulto é aquela que exigiu o concurso de outras pessoas que trabalharam como empregados do empreiteiro, cessando a competência da Justiça do Trabalho, devendo o feito ser proposto na Justiça Comum”.

A competência da Justiça Comum para dirimir eventuais conflitos da empreitada por projeto ou tecnológica é um fator positivo para esta contratação, porquanto aquela Justiça analisará o contrato sob uma ótica muito mais comercial e dando o devido valor ao princípio da autonomia das partes.

Ou seja, uma empresa que contrata outra para a realização de um projeto não tem a intenção de firmar outro tipo de vínculo, tampouco o engenheiro que detém uma especialização em determinado assunto estaria sendo explorado ou não teria autonomia suficiente para contratar a consecução de um projeto.

As questões a serem dirimidas não estarão sendo analisadas sob a perspectiva da Justiça Laboral, onde o contratado, ou empreiteiro, é visto como a parte hipossuficiente, ou frágil.

As questões a serem suscitadas quanto ao nominado contrato de empreitada por projeto ou tecnológica levarão em consideração a negociação em si, prazo de entrega, valor acertado ou outras matérias inerentes a um negócio jurídico comercial.

Portanto, em havendo a necessidade de se contratar um projeto hoje no Brasil, é plenamente viável a utilização do contrato de empreitada, adaptando-o e criando uma nova forma contratual, com raízes no passado, mas com plenas condições de atender às necessidades atuais, qual seja a empreitada por projeto ou tecnológica.

## CONCLUSÃO

A atual legislação brasileira não contempla a sociedade empresarial com uma norma que discipline a contratação por projeto, sendo este tipo de contratação extremamente necessária, em face da realidade do mercado econômico, onde o processo produtivo é fragmentado, descentralizado e onde as relações de parcerias comerciais são importantes para a sobrevivência das empresas.

A sociedade Pós-Moderna não pode ser concebida somente para justificar a precarização das relações de trabalho, em face do uso da tecnologia, mas para ser campo fértil de observação dos legisladores, a fim de que formulem e produzam novas regras para as atuais situações fáticas.

Ou seja, tentar enquadrar todas as relações comerciais ou parcerias que uma empresa precisa firmar nos moldes já existentes é não reconhecer que vivemos em outra época.

Pochman (2009) define bem esta situação: “O velho se esgotou e o novo ainda não está maduro. O que nos separa desse mundo é o medo de mudar, de fazer diferente”.

O mesmo Estado que condena o empresário a responder pelas verbas consectárias do reconhecimento do vínculo de emprego não reconhece que, junto com o fraudador da legislação trabalhista, convive aquele que espera uma lei que autorize a contratar de outra forma.

A condenação dos empresários pelo Estado, por meio da Justiça Laboral, também é uma forma de corroborar com a inércia do Poder Legislativo e tentar enquadrar toda a diversidade fática na legislação do passado.

Entretanto, conclui-se que, inobstante o vazio normativo existente e a falta

de interesse do Poder Legislativo na edição de regra que disponha sobre o contrato por projeto, ao contrário da Itália, inexistente óbice legal a sua contratação mediante uso, por analogia, do contrato de empreitada, já previsto no Código Civil Brasileiro.

Ao firmar um contrato de empreitada por projeto ou empreitada tecnológica o empresário estará demonstrando que se utiliza de uma alternativa legal que pode, atualmente, solucionar uma questão que não foi ainda objeto de apreciação dos legisladores.

Ainda, estará o empresário, ao se utilizar do contrato de empreitada por projeto ou tecnológica, fazendo valer o princípio da legalidade, ou seja, estará na administração de sua empresa, firmando um contrato por projeto, não proibido pela lei.

Por último e não menos importante, ao usar um instrumento legal já existente, por analogia, o empresário estará afirmando que é necessária uma nova regra, mas também que ele está buscando uma alternativa para a resolução do seu problema, neste momento, porquanto a sua inércia poderá prejudicar a manutenção do seu negócio, em face de um mercado tão competitivo.

E ao se utilizar desta alternativa legal, qual seja a contratação por projeto ou empreitada tecnológica, estará amparado no fundamento constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, que não se coaduna com a morosidade do Estado em não proporcionar condições para que a livre iniciativa, albergada pela Constituição Federal, possa ser real e não meramente formal.

Conclui-se que somente a audácia de se fazer diferente, com os instrumentos disponíveis, justifica e pode exigir a necessidade do novo. Ou seja, o empresário brasileiro, atualmente, ao contratar por projeto ou empreitada tecnológica, na forma da lei civil, demonstrará ao Estado que está aguardando uma regulação normativa para a contratação por projeto, mas não é inerte na administração da sua empresa, tanto quanto o Estado está o sendo na consecução de novo regramento legislativo para a sociedade que vive a Revolução Tecnológica.

#### OBRAS CONSULTADAS

BRASIL, Angela Bittencourt. Contrato virtual de empreitada. Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 43, jul. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1797>>. Acesso em: 23 nov. 2009.

BRASIL [Leis etc.]. Código Civil, Código de Processo Civil e Constituição Federal. CAHALI, Yussef Said (org.). 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. 1932 p.

BRASIL [Leis etc.]; MANNRICH, Nelson (org.). Consolidação das Leis do Trabalho, Código de Processo Civil Legislação Trabalhista e Previdenciária, Constituição Federal. 10. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009. 1854 p.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em 19.10.2009.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Disponível em: <<http://www.trt4.gov.br>>. Acesso em 19.10.2009.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 19.10.2009.

CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPOS, José Ribeiro. A Regulamentação da Terceirização e a Responsabilidade da empresa contratante pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela empresa contratada. LTr, vol 73, nr. 06 junho 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Contrato Individual de Trabalho: uma

visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5.ed., São Paulo: LTr, 2006.

FIUZA, Ricardo (Coord.). Novo Código Civil Comentado. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GENRO, Tarso. Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho –Editora Síntese, Porto Alegre, 1981.

LIMA, Francisco Meton Marques de. A pejutização do contrato de trabalho: retorno ao princípio da autonomia da vontade – Lei 11.196/05, v 71, n. 06, junho de 2007, p. 689-693.

MUÇOUÇAH, Renato de A. Oliveira. Considerações acerca do Poder Diretivo do Empregador no Teletrabalho. Revista LTr. São Paulo: v. 69, n04, p. 446-456, abr. 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: LTr, 198.

OLIVEIRA, Cristiano de. Teletrabalhador – In: Justiça do Trabalho, HS Editora, ano 25, n. 289, janeiro de 2008, p. 23.

PINHO PEDREIRA, Luiz de. O Teletrabalho. Revista LTr. São Paulo; v.64, n 05, p 583-587, maio 2000.

PINHO PEDREIRA, Luiz de. Da Velha Parassubordinação ao novo contrato de projeto. ESMAT 13, Escola Superior da Magistratura do Trabalho. Disponível em: <[http://www.esmat13.com.br/art\\_normal.php?id.noticia=935](http://www.esmat13.com.br/art_normal.php?id.noticia=935)>. Acesso em: 24 nov. 2009.

POCHMANN, Márcio. Legislação deve contemplar novas formas de trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <[http://ext02.tst.jus/pls/no01/NO\\_NOTICIAS.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_noticia=9882&...](http://ext02.tst.jus/pls/no01/NO_NOTICIAS.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9882&...)>

Acesso em: 25/11/2009.

SAAD, José Eduardo Duarte. Terceirização de Serviços e a necessária elaboração de uma norma legal. Revista LTr, v. 73, janeiro de 2009, p 30-33.

SIQUEIRA, Bruno Luiz Weiler Siqueira. Empreitada e Subempreitada - Responsabilidades e Limites. Síntese Trabalhista, Porto Alegre: Síntese, v.12, n.141, mar. 2001, p. 130.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: contratos em espécie. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VOLTOLIN, Elvis Donizeti. Da implementação do art. 129 da Lei nº 11.196/2005 cumulado com o parágrafo único do art. 116 do Código Tributário Nacional. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2008, 30 dez. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12132>>. Acesso em: 19 nov. 2009.