



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO TRÊS RIOS
DEPARTAMENTO DE DIREITO, HUMANIDADES E LETRAS**

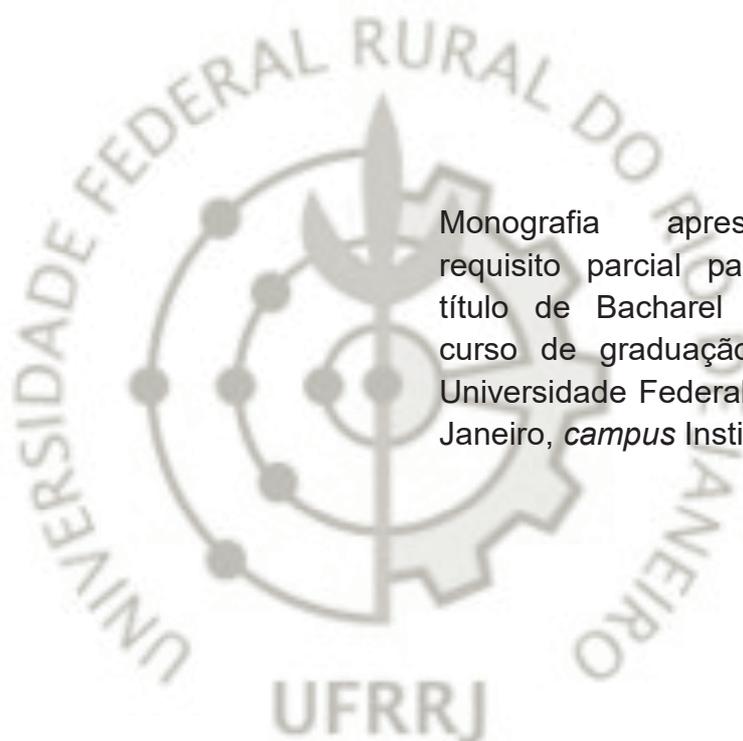
ELENIMAR DOS SANTOS MATTOS

UMA DISCUSSÃO EM TORNO DA TERCEIRIZAÇÃO

Três Rios, RJ
2016

ELENIMAR DOS SANTOS MATTOS

UMA DISCUSSÃO EM TORNO DA TERCEIRIZAÇÃO



Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, em curso de graduação oferecido pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, *campus* Instituto Três Rios.

Orientadora: Prof^ª. Thaís Miranda de Oliveira

Três Rios, RJ
Junho de 2016.

CATALOGAÇÃO NA FONTE

UFRRJ/BIBLIOTECA

Uma discussão em torno da terceirização

Mattos, Elenimar

/ Elenimar dos santos Mattos – 2016.

60f.

Orientador(a):Thaís Miranda de Oliveira

1. Direito do trabalho– Monografia.

2.Terceirização – Monografia. 3. Empregado
Monografia (graduação). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Faculdade de Direito

Autorizo, para fins didáticos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

ELENIMAR DOS SANTOS MATTOS

UMA DISCUSSÃO EM TORNO DA TERCEIRIZAÇÃO

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, em curso de graduação oferecido pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, *campus* Instituto Três Rios.

Aprovado em: _____
Banca Examinadora:

Profa. Ma. Thaís Miranda de Oliveira
(Orientadora)
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios

Profa. Dra. Vanessa Ribeiro Corrêa Sampaio Souza
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios

Prof. Dr. Klever Paulo Leal Filpo
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, o Autor da minha vida, por tudo que Ele é e representa para mim. Sem Ele nada sou e nada posso fazer.

Ao meu Esposo, Rodrigo Pecene, em especial, por estar comigo em todos os momentos, por acreditar em meus sonhos, pelo seu amor e carinho. Te amo!

Aos meus pais, Elias e Lúcia, pelo amor incondicional, por terem me ensinado valores que levarei para eternidade.

Aos meus sogros, Armando e Elenir, por estarem sempre dispostos a me ajudar.

À minha irmã, Elisiane Mattos, por ter semeado em mim o desejo de buscar nos estudos um futuro melhor.

Aos meus irmãos, por serem meus amados, meu porto seguro.

Aos irmãos da fé, por compreenderem os momentos de minha ausência e pelas orações.

À professora Thais Miranda pela orientação, incentivo, apoio e por caminhar comigo na concretização deste trabalho.

Aos demais Mestres, pelo apoio, e principalmente, pelos conhecimentos que me foram passados.

Enfim, aos amigos, colegas e a todos aqueles que colaboram direta ou indiretamente para que este trabalho acontecesse. Àqueles que acreditaram em mim, muito obrigada!

**"Nem olhos viram, nem ouvidos ouviram,
nem jamais penetrou em coração humano o que
Deus tem preparado para aqueles que o amam."**

1 Coríntios 2:9

RESUMO

MATTOS. Elenimar dos Santos. **Uma discussão em torno da terceirização**. 2015. 60 p. Monografia (Graduação em Direito). Instituto Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2015.

Atualmente, verifica-se que as empresas buscam cada vez mais alternativas para reduzir os custos e alcançar mais lucro, se mantendo no mercado. Em meio a este contexto surge, então, a terceirização. O fenômeno da terceirização rompe com a bilateralidade nas relações trabalhistas (empregador e empregado), dando lugar a uma nova relação jurídica trabalhista, a relação trilateral (empresa tomadora, empresa de prestação de serviços e empregado). Nesse novo contexto, terceirização consiste em transferir a terceiros a execução de tarefas para as quais a relação custo/benefício da execução interna não é vantajosa para a empresa. O presente trabalho tem como objetivo discutir de modo abrangente o fenômeno da terceirização, analisando o tratamento jurídico que é dado a ele e fazer ponderações sobre as vantagens e as desvantagens dessa relação empregatícia.

Palavras-chave: Terceirização – Trabalho – Direito

ABSTRAT

MATTOS. Elenimar dos Santos. **A discussion of outsourcing**. 2015. 60 p. Monograph (Law Degree). Three Rivers Institute, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2015.

Currently, it appears that companies are increasingly seeking alternatives to reduce costs and achieve more profit, keeping the market. Amid this context arises, then outsourcing. The phenomenon of outsourcing breaks bilateralism in labor relations (employer and employee), giving way to a new labor legal relationship, the trilateral relationship (borrowing firm, providing services and employee company). In this new context, outsourcing is to transfer to third parties the execution of tasks for which the cost / benefit of the internal execution is not advantageous for the company. This study aims to discuss comprehensively the outsourcing phenomenon, analyzing the legal treatment that is given to him and make considerations about the advantages and disadvantages of this employment relationship.

Keywords: Outsourcing – Work – Right

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1	12
EVOLUÇÃO HISTÓRICA	12
1.1 Terceirização em outros países	12
1.2 No Brasil	15
CAPÍTULO 2	20
ASPECTOS CONCEITUAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	20
2.1 Natureza jurídica da terceirização	24
CAPÍTULO 3	25
O TRATAMENTO JURÍDICO ATRIBUÍDO À TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	25
3.1- Lacuna legislativa	26
3.1.2 Súmula nº. 256 do Tribunal Superior do Trabalho	27
3.1.3 Súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho	28
3.1.4 Projeto de Lei 4330/2004	33
CAPÍTULO 4	36
RESPONSABILIDADES ADVINDAS DA TERCEIRIZAÇÃO	36
4.1 Terceirização lícita	40
4.2 Terceirização ilícita	44
4.3 Responsabilidade do tomador de serviços	46
CAPÍTULO 5	49
VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS.....	58

INTRODUÇÃO

O mercado empresarial está cada vez mais competitivo, com isso tem buscado mecanismos para acelerar produção, reduzir custos, aumentar a eficiência e focar em sua atividade principal.

A terceirização surge como mecanismo empresarial no qual as empresas, visando concentrar em suas atividades principais, delegam para outras empresas menores funções, ou seja, de atuação secundária ao objeto empresarial.

Trata-se de um fenômeno, denominado trilateral, para o qual surge uma terceira pessoa, assim, envolve a prestadora de serviços, a entidade tomadora de serviço e o trabalhador terceirizado, diferentemente da clássica relação empregatícia bilateral, empregador e empregado.

Entretanto, enquanto descentralização de serviços, a terceirização tem suas características particulares e divide opiniões, traz, também, vantagens e desvantagens administrativas, econômicas e produtivas que devem ser evidenciadas e analisadas nas tomadas de decisões.

Todavia, esse fenômeno, ainda, não dispõe de norma específica regulamentadora. Atualmente, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho é a norma norteadora da terceirização, define os aspectos mais importantes relacionados a esta nova prática trabalhista.

O estudo encontra-se dividido em cinco capítulos, os quais se subdividem em títulos. No primeiro capítulo busca fazer um breve apanhado sobre a trajetória histórica da terceirização, além de abordar brevemente seu tratamento em outros países.

No segundo capítulo contextualiza-se a terceirização, identificando seu conceito e natureza jurídica.

Será abordado, no capítulo três, o tratamento jurídico dado a essa prática, verificar-se-á que a falta de lei regulamentadora específica tem trazido prejuízos para os trabalhadores e feito com que o Tribunal Superior do Trabalho se posicione em relação ao tema.

As responsabilidades advindas deste fenômeno e as consequências jurídicas trazidas por ele serão vistas no capítulo quarto.

O último capítulo dispõe acerca das vantagens e desvantagens da terceirização. Nesse capítulo é explanado a respeito da possibilidade de precarização da relação de emprego por meio da terceirização, ratificando a importância de garantir que o fenômeno não mutile os direitos do trabalhador.

Torna-se importante uma análise sobre o tema, que apesar de ter nascido de uma necessidade econômica empresarial, tem gerado consequências no mundo jurídico e sido debatido entre doutrinadores e juristas. Trata-se de um tema bastante controverso e merece total atenção¹.

A presente pesquisa tem como objetivo apresentar o fenômeno da terceirização, trazendo a baila a discussão sobre o tratamento jurídico que tem sido dado a essa modalidade empregatícia, expondo acerca de posicionamentos, sobre as vantagens e desvantagens, de diferentes doutrinadores a respeito do tema e questionando se este modelo de contratação é apto a ensejar precarização das condições de trabalho.

¹ GUIMARÃES, Ricardo P. de Freitas. **Terceirização: necessidade econômica versus justiça**. Disponível em: < <http://www.sindeepres.org.br/juridico/140-terceirizacao-necessidade-economica-versus-justica.html>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

CAPÍTULO 1

EVOLUÇÃO HISTÓRICA

É necessário ir ao passado para compreender o desenvolvimento de um instituto no decorrer dos anos. Segundo as lições de Waldemar Ferreira², “*nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais*”.

Com o instituto da terceirização não é diferente, torna-se importante uma análise história de seu desenvolvimento para entender sua posição atual. Ratifica esse entendimento o autor Sergio Pinto Martins, observe³:

Ao examinar a terceirização, há necessidade de lembrar sua gênese e seu desenvolvimento no decorrer do tempo. Trata-se de uma realidade histórico-cultural, que deve ser estudada de acordo com a noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo.

A terceirização surgiu a partir de uma necessidade empresarial, trazendo grandes modificações nas clássicas relações de trabalho, tendo como um dos principais objetivos a redução de custos para a classe empresária. Neste sentido, merece destacar a análise de Sérgio Pinto Martins⁴:

Surge a terceirização a partir do momento em que há desemprego na sociedade. É o que ocorre no nosso país, quando passamos por crises econômicas, em que o empresário procura diminuir custos principalmente com mão de obra.

Dessa forma, nos tópicos a seguir será analisado o surgimento da terceirização e qual tem sido seu atual tratamento em outros países e no Brasil.

1.1 Terceirização em outros países

² FERREIRA, Waldemar Martins. **História do Direito Constitucional Brasileiro**. Rio-São Paulo: Livraria Freitas Barros, 1951, p.11.

³ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.1.

⁴ *Idem*.

A terceirização é um fenômeno relativamente novo, sendo amplamente difundido nos Estados Unidos durante a II Guerra Mundial⁵. Na época houve a necessidade de transferir para terceiros as atividades de suporte para que as indústrias bélicas focassem apenas em sua produção, possibilitando atender a demanda e, ainda, reduzir seus custos.⁶

Compartilhando desse mesmo posicionamento, Ophir Cavalcante Junior⁷ acrescenta que:

A terceirização originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da II Guerra Mundial, pois as indústrias bélicas tinham que se concentrar no desenvolvimento da produção de armamentos e passaram a delegar algumas atividades a empresas prestadoras de serviços.

Como se pode observar, após a Segunda Guerra Mundial essa modalidade de contratações ganhou considerável lugar nas atividades privadas, principalmente em países como os Estados Unidos no qual houve crescimento acelerado desse instituto.⁸ Com essa descentralização de serviços das indústrias bélicas, tais como conservação e limpeza, foi possível a dedicação exclusiva ao seu objeto principal.

A partir de então, esse novo modelo de contratação foi se alastrando por todo o mundo, tornando um instituto amplamente utilizado, especialmente em países europeus. Nesse sentido Sergio Pinto Martins⁹ assegura que:

A terceirização é, portanto, um fenômeno que vem sendo largamente utilizado no mundo moderno, especialmente na Europa. Em nosso país é que recentemente passou a ser adotada pelas empresas. Isso mostra que estamos saindo da era industrial para entrar na era dos serviços.

Há países que, por sua vez, não regulam a terceirização, outros permitem o fenômeno mencionado sem qualquer norma regulamentadora. Ou seja, cada país age de acordo com seus aspectos sociais, econômicos, políticos, dentre outros,

⁵ VIANA, Marco Túlio. Terceirização e sindicato, *in*: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 332.

⁶ QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. **Manual de terceirização**. São Paulo. STS, 1998. Pág. 59.

⁷ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. **A terceirização das Relações Laboriais**. São Paulo: LTr 1996. p132.

⁸ “Nos Estados Unidos, a incidência da terceirização tem se mostrado avassaladora: mais de 90% de postos de trabalho são ocupados por trabalhadores de empresas que prestam serviços a outras.” (GIOSA, Livio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 9. Ed. São Paulo: Pioneira, 1999, p 30).

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.17.

adequando-se a sua real necessidade para que um instituto seja ou não normatizado.

Sergio Pinto Martins¹⁰, analisando esse instituto em alguns países, afirma que:

Há países que proíbem o trabalho temporário, como a Suécia(Lei nº1.877/80, a Espanha (Decreto-lei de 1952 e Decreto nº3.677/70) e a Itália (Leis nº264/49 e 1.369/60). Certos países o permitem, estabelecendo regulamentação legal para a questão, como a Bélgica (Decreto de 28-11-69), a antiga República Federal da Alemanha (Lei 1972), a Dinamarca(Lei nº114/70), a Noruega (Lei nº 83/71), os Países Baixos (Lei nº379/65) e a França(Lei de 1972), sistema que serviu de inspiração para nossa Lei nº 6.019/74. Outros países permitem a terceirização sem qualquer legislação sobre o assunto, como a Grã-Bretanha, Suíça, a Irlanda e Luxemburgo, sendo aí, portando, totalmente desregulamentada.

No Japão o tema em análise é amplamente utilizado. Na visão de Rubens Ferreira de Castro¹¹:

[...] no Japão a terceirização aparece como trabalho subcontratado. ‘Os contract works são trabalhadores que executam determinada tarefa em uma empresa contratante (trustee enterprise) do empregador (trustor enterprise), sob a supervisão e direção da ultima’. Os trabalhadores colocados à disposição da tomadora são denominados dispatched workers e ficam sob a direção e fiscalização desta por certo período, não se formando o vínculo de empregado se obedecidos os critérios legais para essa modalidade de subcontratação.

Já no México é proibida a contratação de pessoas feita por intermediário, salvo nas hipóteses estabelecidas em lei, entre elas se efetuada por empresa especializada, descaracterizando a intermediação. “Não serão considerados, porém, como intermediários, mas como empregadores, as empresas estabelecidas que contratem trabalhos para executá-los com elementos próprios”.¹²

Nos países do sudeste asiático (Correia do Sul, Taiwan, Hong Kong, Cingapura e etc) é bastante comum a terceirização, sendo países com baixo custo de mão de obra, fazendo com que seus produtos tenham valor bem abaixo ao do mercado. “A Nike passou a fabricar tênis na Correia por US\$16,00, pois nos EUA o

¹⁰ Idem.

¹¹ CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000, p 117.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 23.

mesmo tênis custa US\$100,00 (..) A fabricação é feita nos países do leste asiático, visando a obtenção de custo menor”.¹³

No Peru é proibida a prestação de serviços para entidades distintas e estranhas a relação laboral, quando se tratar de emprego permanente.¹⁴

Como se pode observar, o referido tema é um fenômeno mundial e tem ganhado significativa relevância em vários países.

1.2 No Brasil

No Brasil "A terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do país, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil".¹⁵

Entretanto, a noção desse instituto no país foi trazida por multinacionais, por volta de 1950.¹⁶ Nas palavras de Sergio Pinto Martins¹⁷:

No Brasil a terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. A indústria automobilística é um exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e fazendo a montagem final do veículo.

Grande parte da doutrina acredita que tenha sido um marco para o surgimento desse fenômeno no Brasil a vinda de indústrias automobilísticas para o país. O autor Livio Antônio Giosa¹⁸ também defende esse posicionamento:

¹³ *Ibidem*, p.24.

¹⁴ *Ibidem*, p.23.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p. 436.

¹⁶ Há doutrinadores que entendem, porém, que a terceirização chegou ao Brasil na década de 60. "A terceirização[...] foi introduzida no Brasil na década de 60, por meio da indústria automobilística, na qual os fabricantes adquiriam componentes de diversas empresas, concentrando sua energia fundamental na atividade de montagem de veículos". (SARRAT, Newton; SILVEIRA, Adriano Dutra da; DAIBERT, Arlindo; MORAES, Rogerio Pires. **Quarteirização: redefinindo a terceirização**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2000, p. 11-12).

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 3.

¹⁸ GIOISA, Livio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5ª ed. Capa. Pioneira, 1997. p. 27.

A origem da terceirização brasileira vem desde o surgimento da indústria automobilística, em meados da década de 50, onde existe o aspecto de montadora, ou seja, compra-se peças fabricadas por terceiros e efetua-se a montagem propriamente dita.

Porém, a noção do instituto acima referido ainda era muito vaga e não havia pretensão de alcançar a dimensão que se tem hoje, era utilizada, apenas, com objetivo principal de reduzir custos com mão de obra.

Em 1943, na elaboração da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), não foram incorporadas regras específicas sobre o tema, apenas fez menção a duas normas regulamentadoras de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada.

Parte da doutrina defende que o Artigo 455 da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT),¹⁹ não trata-se de uma terceirização em si, apenas um dispositivo normativo, já que na época tal instituto ainda não tinha a dimensão que tem hoje.²⁰

Chegando à década de 1960 foram criados decretos e leis para descentralização de trabalho, introduzindo aos poucos o instituto no ordenamento jurídico brasileiro. Sergio Pinto Martins²¹ faz referência a essas normas:

O art.17 da Lei nº 4.594/64 dispõe que a seguradora não pode fazer a venda de seguro diretamente ao segurado, o que tem de ser feito pelo corretor autônomo ou corretora.

As empresas que têm por atividade a limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização no Brasil, pois existem desde aproximadamente 1967.

Os Decretos-leis nº 1.212 e 1216, de 1966, permitiram aos bancos dispor de serviços de segurança prestados por empresas particulares, gerando a prestação de serviços por empresas de segurança bancária.

O Decreto nº 62.756, de 22 de maio de 1968, estabeleceu regras para o funcionamento das agências de colocação ou intermediação de mão de

¹⁹ Artigo 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo. In: BRASIL. Planalto. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 15 de nov. 2015.

²⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p.354.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.2.

obra, revelando que a partir do referido momento havia licitude na contratação de funcionários por meio de agências, atividade rotineira prática.

O Decreto-lei nº 1.034, de 21 de outubro de 1969, que tratava de medidas de segurança para instituições bancárias, caixas econômicas e cooperativas de crédito, já dava a entender sobre a possibilidade de se contratarem terceiros para vigilância ostensiva, desde que o serviço de guarda fosse composto de elementos sem antecedentes criminais, mediante aprovação de seus nomes pela polícia federal (art. 2º). O art. 4º da referida norma era claro no sentido de que o estabelecimento de crédito poderiam admitir diretamente ou contratar por intermédio de empresas especializadas os elementos necessários a sua vigilância.

Já no final da década de 60 e início de 70, surgiram as possibilidades efetivas da nova modalidade de contratação, regulado para o segmento Estatal. Segundo Maurício Godinho Delgado²²:

No quadro de reforma administrativa intentada em meados da década de 1960, no âmbito das entidades estatais da União (Decreto – Lei n.200, de 1967), foram expedidos dois diplomas que estimulavam a prática de descentralização administrativa, através da contratação de serviços meramente executivos ou operacionais perante empresas componentes do segmento privado da economia. Tais textos normativos consistiam no art.10 do Dec.- Lei n.200/67 e na Lei n. 5.645/70. De certo modo, era uma indução legal à terceirização de atividades meramente executivas, operacionais, no âmbito da Administração Pública.

Em 1974, com o advento da lei 6.019 houve um iniciar da normatização da terceirização no campo justralhista, sinalizando um começo legislativo diante do fenômeno que surgiria ao longo do tempo. Tratava-se da lei do Trabalho Temporário²³, uma relação empregatícia que já vinha sendo utilizada em outros países²⁴. A lei 6.019/74 é efetivamente voltada para terceirização, ainda que na época não tivesse a noção do que esse fenômeno se tornaria hoje. “A partir da década de 1970 a legislação heterônoma incorporou um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia: a Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/74)”²⁵.

Por sua vez, há autores que divergem desse posicionamento, alegando que a Lei de Contrato Temporário em nada tem haver com o instituto mencionado,

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p. 438.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, P. 2-3.

²⁴ “Na França, foi editada a Lei nº 72-1, de 3 de janeiro de 1972, que trata do trabalho temporário”. *Ibidem*, p.3.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit., p.436.

tratando-se de outro dispositivo de relação empregatícia. Nas palavras Paulo e Alexandrino²⁶:

A terceirização na prestação de serviços não se confunde com a terceirização no trabalho temporário(Lei 6.019/1974).

No trabalho temporário pela lei 6.019/1974, não há passagem de uma determinada atividade para um terceiro, ocorre apenas a locação de mão de obra de uma fornecedora para uma tomadora(cliente) por um determinado período.

“Tempos depois, pela Lei n. 7.102/83, autorizava-se também a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente (ao contrário da terceirização autorizada pela Lei n. 6.019/74, que era temporária)”.²⁷ Essa lei foi inovadora para o instituto, surgindo uma nova relação trabalhista, diferente da relação clássica bilateral existente. Nas palavras de Sergio Pinto Martins²⁸:

Posteriormente, surge a Lei nº7.102, de 20 de junho de 1983, tratando da segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a exploração de serviços de vigilância e de transporte de valores no setor financeiro, revogando o Decreto-lei 1.034.A lei foi regulada pelo Decreto nº89.056, de 24 de novembro de 1983.

A partir da Lei nº6.019/74 e da Lei nº7.102/83 surgiu a relação triangular (empregado, empregador e tomador de serviço) e não bilateral (empregado e empregador).

A partir de então empresas passaram a utilizar essa modalidade de contratação, independentemente se havia ou não norma regulamentadora para essa relação trabalhista. Fato que fez com que o TST(Tribunal Superior do Trabalho) fixasse súmula jurisprudencial a respeito.

O autor Mauricio Goldinho Delgado²⁹ assegura que:

A jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 90, também se debruçou sobre o tema, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do país. Nesse contexto, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas, o Tribunal Superior do Trabalho

²⁶ ALEXANDRINO, Paulo ;PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**.16 Ed. São Paulo: Método, 2012, p.77.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p 436 e 437.

²⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.3.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. Cit.*, p.437

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)

Informava a Súmula 256, TST (Tribunal Superior do Trabalho): "Salvo os casos previstos nas Leis n° 6019/74 e 7102/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços."

Portanto, de acordo com a Súmula, caso fosse considerada ilícita a contratação, por situar-se fora das alternativas das Leis n. 6.019/74 ou 7.102/83, determinava-se o estabelecimento do vínculo empregatício clássico com o efetivo tomador de serviços.

Contudo, as exceções que consubstanciam um contrato legal ao administrador público, contidas no art. 10 do Decreto-lei n. 200/67 e lei n. 5.645/70, não constavam do leque firmado pela súmula em exame. A par disso, a posterior vedação expressa de admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, oriunda do inciso II do art. 37 da Carta Constitucional³⁰, não tinha guarida na compreensão estrita contida na Súmula 256.

Diante de tal situação, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) revisou seu posicionamento, cancelando o referido enunciado, editou a Súmula 331, que passou a regular a matéria, assunto este que será detalhado mais adiante, pois, não há lei específica que regulamente o tema, o que tem trazido prejuízo aos trabalhadores, já que, essa modalidade de contratação trabalhista tem crescido nos últimos anos, sem garantias para o trabalhador.

O autor Paulo Alexandrino³¹ ratifica esse entendimento, abaixo:

A falta de regulamentação dessa importante matéria pelo legislador pátrio tem acarretado um desmensurado e desordenado crescimento das

³⁰ Artigo 37 A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: II- a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. In: BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de nov. de 2015.

³¹ ALEXANDRINO, Paulo ;PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 16 Ed. São Paulo: Método, 2012, p 79.

atividades “terceirizadas” utilizadas pelas empresas. Podemos afirmar que esse setor da economia – das empresas prestadoras de serviços “terceirizados”- de tal forma agigantou-se que, em algumas empresas, encontramos muito mais trabalhadores contratados mediante essa modalidade de triangulação, atuando nas mais diversas atividades (senão em todas a que se dedica a empresa!), do que empregados próprios, nominalmente assim contratados.

Essa modalidade de prestação de serviços deveria estar, há muito, detalhadamente regulamentada em nosso país, com garantia aos trabalhadores de condições razoáveis, tais como salários equiparáveis àqueles pagos pela empresa contratante a seus empregados, ou aos pagos por outras do mesmo ramo e igual porte, responsabilidade solidária pelo pagamento dos créditos trabalhistas etc.

Portanto, atualmente, é a Súmula 331, do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o dispositivo que norteia a terceirização, entretanto, foi criado, em 2004, o projeto de Lei 4.330 que pretende expandir os casos de terceirização para as atividades principais, ou seja, atividade fim. Esse projeto está em trâmite e será posteriormente analisado neste trabalho.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS CONCEITUAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

Na atualidade fala-se muito sobre terceirização, mas são utilizados vários nomes para esse fenômeno. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins³²:

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, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria e etc.

O instituto acima mencionado evidencia a transferência por uma empresa de uma determinada atividade a um terceiro. Deve-se deixar claro que esse termo “terceirização” nasceu na Administração de empresas e como esclarece abaixo, o autor Maurício Godinho Delgado, esse terceiro não é estranho à relação jurídica empregatícia, pelo contrário, é um tomador de serviços contratado pela empresa,

³² MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.06.

seja por sua especialidade ou habilidade, para executar a atividade solicitada. Nas palavras do referido autor³³:

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

Ao terceirizar um serviço as empresas têm seu foco voltado apenas para a sua atividade fim, deixando as atividades periféricas, ou seja, as que estão entorno de sua atividade principal serem exercidas por uma prestadora de serviço. Dessa forma, a empresa passa a se concentrar apenas em seu objeto social.

O instituto acima referido trata-se uma relação trilateral composta pela empresa terceirizante que é a empresa prestadora de serviços, a entidade tomadora de serviço e o trabalhador terceirizado. Trata-se, portanto, de uma variante do modelo empregatício tradicional, no qual há apenas a figura do emprego e empregador, considerada uma relação bilateral. O autor Delgado³⁴ ainda acrescenta:

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

O autor Gustavo Garcia³⁵ também define essa modalidade empregatícia como uma relação triangular ou trilateral:

Na terceirização, o trabalhador presta serviços ao ente tomador, mas possui relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação, assim, passa a ser triangular ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador.

Verifica-se, então, haver uma descentralização das atividades acessórias de uma empresa, tendo, dentre outros, o objetivo de reduzir custos à empresa que produz o produto final a ser oferecido ao mercado econômico. A autora Gabriela

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p.435.

³⁴ Idem.

³⁵ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho**. 7 Ed. São Paulo, 2015, p.192.

Delgado³⁶ tem olhar positivo em relação ao tema, afirmando que trata-se de um fenômeno que traz eficiência para o processo de produção das empresas. Observe:

“...enquanto no modelo clássico o empregado presta serviços de natureza econômica-material, diretamente ao empregador, pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, com o qual possui vínculo empregatício (art. 2º, caput, CLT), na relação trilateral terceirizante o empregado presta serviços a um tomador, apesar de não ser seu empregado efetivo. A relação de emprego é estabelecida com outro sujeito, a empresa interveniente ou fornecedora. (...) pode-se compreender a terceirização dos serviços como a relação trilateral que possibilita à empresa tomadora dos serviços (empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividade-meio), para empresas 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 a viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresa.

Frisa-se, entretanto, que nesse instituto a relação empregatícia existente é entre o empregado e a empresa prestadora do serviço, já entre o tomador do serviço e o prestador do serviço há um contrato civil ou comercial. O autor Gustavo Garcia³⁷ escreve a respeito:

O vínculo entre o tomador (quem terceirizou alguma de suas atividades) e a empresa prestadora decorre de outro contrato, de natureza civil ou comercial, cujo objeto é a prestação do serviço empresarial.

Para entender melhor o que é na prática essa descentralização empregatícia em sua obra Ricardo Rezende³⁸ traz um exemplo sobre o tema:

Determinada indústria metalúrgica (empresa A) fornece refeição para seus empregados e, para isso, necessita, obviamente, sejam produzidas estas refeições diariamente. Tendo em vista que a preparação de refeições não guarda qualquer similitude com sua atividade social, ou seja, constitui mera atividade-meio, esta indústria metalúrgica terceiriza tal *atividade* para uma empresa especializada (empresa B) em preparar refeições industriais, mediante um contrato de direito privado. Observe-se que, no caso, a “empresa B” atua autonomamente no desenvolvimento de seu mister, não sofrendo qualquer interferência da “empresa A”. O contrato firmado entre ambas não é de fornecimento de trabalhadores, e sim de fornecimento do resultado de uma atividade especializada desenvolvida (de forma mais eficiente, frise-se), pela “empresa B”.

³⁶ DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização, Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo, LTr, 2003. p.139.

³⁷ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho**. 7 Ed. São Paulo, 2015, p.192.

³⁸ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p.348.

O autor³⁹ ilustra, também, uma outra situação para que fique ainda mais clara essa relação trilateral:

São as atividades de contabilidade e controle de departamento de pessoal de pequenas empresas, normalmente desenvolvidas por escritórios de contabilidade especializados na atividade. Imagine-se, por exemplo, uma pequena indústria de roupas que tenha dez empregados. Não seria necessário, e nem economicamente viável, a contratação de um empregado apenas para responder pela escrituração contábil e pela organização do departamento de pessoal. Logo, é razoável que esta indústria terceirize tal atividade de apoio para um prestador de serviços que a tenha como fim, de forma que o tomador dos serviços possa se concentrar efetivamente em seu objetivo social.

Esse fenômeno é ainda mais comum nas contratações relacionadas com a prestação de serviços específicos, tais como limpeza e segurança, sendo esta realidade vivenciada nas universidades federais que, em geral, os vigilantes e auxiliares de serviços de limpeza não são empregados da própria autarquia, mas de uma empresa de terceirização.

Porém, para que seja caracterizada de fato a terceirização, algumas condições devem ser observadas. De acordo com Luiz Alberto de Vargas e Almir Goulart da Silveira⁴⁰:

A relação entre empresas idôneas, com capacidade econômica incontestável, de modo que deve ser imprescindível que a empresa contratada assuma os riscos do negócio e tenha condições econômicas de honrar seus compromissos com os trabalhadores; b) restrinja-se a serviços especializados, como os de vigilância, asseio e conservação, refeições, assistência técnica, etc., não se justificando a utilização de mão-de-obra não especializada, por já ser um indício a respeito da ilicitude da terceirização. c) que os serviços terceirizados sejam sempre ligados a atividade-meio da empresa e não a atividade-fim. d) que a prestação do serviço seja dirigida pela empresa locadora, que os trabalhadores sejam subordinados aos empregados desta e não aos prepostos da empresa locatária.

O contrato de prestação de serviço entre a empresa e o prestador de serviços tem, dentre outros, como objetivo reduzir custos para a empresa que produz o produto final para ser oferecido ao mercado econômico.

³⁹ Ibidem, p.349.

⁴⁰ VARGAS, Luiz Alberto de; SILVEIRA, Almir Goulart da. **Terceirização e o enunciado 331 DO TST**. Breves considerações. Disponível em: <<http://lavargas.sites.uol.com.br/terceira.html>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

2.1 Natureza jurídica da terceirização

Há uma divergência em relação à natureza jurídica da terceirização. Observe as palavras de Sérgio Pinto Martins.⁴¹

Difícil dizer qual a natureza jurídica da terceirização, pois, como foi visto anteriormente, existem várias concepções a serem analisadas. Dependendo da hipótese em que a terceirização for utilizada, haverá elementos de vários contratos, sejam, eles nominados ou inominados. Assim, poderá haver a combinação de elementos de vários contratos distintos: de fornecimento de bens ou serviços; de empreitada, em que o que interessa é o resultado; de franquia; de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não o resultado; de concessão; de consórcio; de tecnologia, *know-how*, com transferência da propriedade industrial, como inventos, fórmulas e etc.

Desta forma, para o autor não existe um efetivo consenso em relação à natureza jurídica deste fenômeno, pois tal natureza depende do contexto em que está inserido. Entretanto, como se pode observar abaixo, ainda nas palavras de Sérgio Pinto Martins⁴² pode-se considerar, geralmente, tratar-se de um contrato de prestação de serviços.

A natureza da terceirização geralmente é um contrato de prestação de serviços. A terceirização não tem natureza trabalhista, mas é uma forma de gestão de mão de obra, em decorrência muitas vezes da reestruturação da empresa.

Por ser um acordo de vontade entre as partes, sendo uma manifestação de vontade, sua natureza torna-se alheia ao direito do trabalho. Nas palavras de Ricardo Resende⁴³:

A natureza jurídica da relação de terceirização mantida entre o tomador dos serviços e o terceiro é relação privada (contrato civil de atividade), portanto, também alheia ao Direito do Trabalho. Dessa maneira, é natural que a legislação trabalhista não aborde a questão da terceirização, simplesmente porque seria descabida tal intromissão no âmbito gerencial da empresa (livre-iniciativa). Com efeito, os empresários têm a liberdade de firmar qualquer tipo de contrato lícito no âmbito do direito privado, sendo vedado a

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.12.

⁴² *Ibidem* p.12.

⁴³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p. 444.

qualquer ramo especializado impedir tais pactuações, sob pena de cerceamento da livre-iniciativa, que também é um fundamento da República Federativa do Brasil. A questão se resolve pelo estudo e delimitação dos efeitos de tais contratos no âmbito trabalhista.

Portanto, em geral, sua natureza jurídica é de um contrato de prestação de serviços, mas devido aos aspectos peculiares que o envolve, deve ser regido de forma especial.

CAPÍTULO 3

O TRATAMENTO JURÍDICO ATRIBUÍDO À TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização não está definida em lei específica, embora esteja crescendo de maneira significativa no mercado de trabalho brasileiro. Assim, em termos práticos, representa um desafio para o Poder Judiciário, já que, foge da relação empregatícia clássica, bilateral, expressa nos artigos 2º, caput, e 3º, caput, da CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas).⁴⁴

Muitos defendem a possibilidade de se praticar no Brasil a terceirização ilimitada, sendo a falta de lei específica que a regulamente e falta de previsão legal que a proíba, um dos principais argumentos daqueles que defendem essa prática, como se pode observar nas palavras de Ricardo Resende.⁴⁵

A rigor não há, na área trabalhista, nenhuma norma jurídica que regule de forma ampla a questão da terceirização. Este é, aliás, o principal argumento daqueles que defendem a terceirização ilimitada da atividade produtiva: como não é proibido, seria permitido, nos termos do disposto no art. 5º, II, da CRFB/1988 (“ninguém será obrigado a fazer ou a deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”).

⁴⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. In: Planalto. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 nov. 2015.

⁴⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p.351.

Essa falta de regulamentação específica sobre o assunto tem trazido insegurança jurídica, tanto para empresas, que contratam e prestam serviços terceirizados, quanto para os trabalhadores que dependem destes empregos.

Verifica-se que entre 30% a 40% das reclamações trabalhistas que chegam ao TST (Tribunal Superior do Trabalho) referem-se à terceirização⁴⁶. Embora o Tribunal Superior do Trabalho tenha se posicionado a respeito, como será observado adiante, não tem sido suficiente para atender a atual necessidade em relação ao tema.

3.1- Lacuna legislativa

O Brasil se utiliza largamente da terceirização, por isso torna-se praticamente impossível bani-la das relações trabalhistas, entretanto, verifica-se que há uma lacuna legislativa referente ao tema que precisa ser suprida, todavia, deve ser preenchida de forma criteriosa devido à multiplicidade de questões específicas que a envolve.

Tal lacuna tem sido objeto de discussão ao longo dos anos. Maurício Godinho Delgado⁴⁷ ratifica, abaixo, esse entendimento:

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

Essa inércia do legislativo fez com que o Tribunal Superior do Trabalho editasse súmulas para servirem de base para resoluções de conflitos na Justiça do Trabalho de lides relacionadas à terceirização.

⁴⁶ MACHADO, Juliano. **Para ministro do TST, a terceirização aumentou a demanda de processos trabalhistas**. Disponível em ><http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=881066&action=2> < Acesso em 22 Jan. 2016.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p.447.

Para melhores esclarecimentos sobre este assunto na visão jurídica brasileira, a seguir, serão explicitadas duas súmulas do TST (Tribunal Superior do Trabalho), que versam sobre o tema, ou seja, súmulas nº 256 , 331 e o Projeto de Lei 4330/04.

3.1.2 Súmula nº. 256 do Tribunal Superior do Trabalho

Em 1986 o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 256 (Res. 4/1986, DJ 30.09.1986), tendo como objetivo solucionar algumas controvérsias, com o seguinte teor: “Salvo nos casos previstos nas leis nº 6019, de 03.01.74, e nº 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta. Formando-se vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”.

Na vigência da referida súmula, apenas o trabalho temporário e a vigilância em estabelecimentos financeiros podiam ser objeto de contratação de forma terceirizada, devido a esse posicionamento, qualquer outra contratação sob tal modalidade era considerada ilícita e o vínculo empregatício era fixado com o tomador de serviços, que era, então, responsabilizado pelas obrigações trabalhistas dessa relação empregatícia.

Pode-se observar esse entendimento nas palavras de Delgado⁴⁸:

A súmula trazia alguns tópicos orientativos de grande relevância. Nessa linha, fixava como claramente excetivas na ordem jurídica as hipóteses de contratação terceirizada de trabalho. A regra geral de contratação mantinha-se, em tal contexto, com o padrão empregatício constante da CLT. Em consequência dessa vertente orientativa, caso considerada ilícita a terceirização perpetrada (por situar-se fora das alternativas das Leis ns. 6.019 ou 7.102, segundo a súmula), determinava-se, para todos os fins, o estabelecimento do vínculo empregatício clássico com o efetivo tomador de serviços.

Entretanto, apesar da Súmula fazer tais restrições em relação a essa modalidade de contratação, no cotidiano das relações de trabalho a terceirização

⁴⁸ Ibidem, p.441.

extrapolou as possibilidades permitidas pela legislação. Fato que gerou o aumento das reclamações trabalhistas. Assim, Silva⁴⁹ declara que:

Assim, a prática extrapolou rapidamente as duas possibilidades permitidas pela legislação e passou a incorporar diversas atividades econômicas, independente de autorização legal. Isso fez com que houvesse um aumento significativo de reclamações trabalhistas envolvendo a matéria, e a jurisprudência trabalhista, dividida, decidia as controvérsias com multiplicidade de interpretações jurisdicionais.

Como citado pelo autor acima, havia uma diversidade de entendimentos e interpretações relativas ao tema, o que gerava um desconforto muito grande para as partes do processo, trazendo muita insegurança jurídica, evidenciando, assim, a necessidade de uma nova regulação sobre o assunto. Mauricio Godinho Delgado⁵⁰ acrescenta ainda:

Todas essas circunstâncias — e a acirrada polêmica judicial que sempre cercou a aplicação do entendimento consubstanciado no referido verbete de súmula — conduziram, anos depois, já em fins de 1994, à revisão da referida súmula, editando-se a Súmula 331, TST.

Indispensável se tornou a edição de uma nova súmula em 1994, qual seja a Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho). Entretanto, não se pode negar que, apesar da necessidade de revisão Súmula 256, foi um importante instrumento para abrir espaço para um amadurecimento em relação ao tema.

.Atualmente, a súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) continua sendo o principal instrumento normativo que regulamenta esse fenômeno, o que leva, então, ao estudo dela.

3.1.3 Súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho

A súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) foi editada em 1994, sendo o principal elemento normativo a respeito da terceirização trabalhista no país.

⁴⁹ SILVA, Rogerio Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em 19 nov. 2015.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p.441.

Preliminarmente, Sérgio Pinto Martins⁵¹ explica as necessidades que trouxeram a edição desta Súmula:

“O Ministério do Trabalho, com base no inciso VI do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, vinha ajuizando inquéritos civis públicos em face Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que contratavam principalmente estagiários, com o objetivo de eximirem-se da realização de concursos públicos para admissão de trabalhadores estudantes ou desqualificados. Aqueles órgãos afirmavam que havia decisões do próprio TST, que de fato existem, mitigando a aplicação da Súmula 256 do TST, além de permitir que fizessem contratações de serviço de limpeza e outros, de acordo com a Lei nº 5.645/70. O inquérito ajuizado contra a Caixa Econômica Federal acabou dando origem à ação civil pública, que foi julgada parcialmente procedente em primeira instância, reconhecendo-se as irregularidades existentes. O Banco do Brasil, porém, firmou compromisso com a Procuradoria – Geral do Trabalho, em 20 de maio de 1993, de acordo com o parágrafo 6º do artigo 5º da Lei nº 7.347/85, de que a empresa iria, no prazo de 240 dias, abrir concurso público para regularizar as atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, gráfica, estiva e digitação. A Procuradoria-Geral do Trabalho já havia encaminhado expediente ao Presidente do TST, protocolado sob o nº 31.696/93.4, em 6-10-93, requerendo a revisão parcial da Súmula 256 do TST, para retirar de sua órbita as empresas públicas, as sociedades de economia mista e os órgãos da administração direta, indireta, autarquia e fundacional e, também, os serviços de limpeza.”

Assim, a edição da Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) surge a partir de uma necessidade de revisão da Súmula 256 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), como demonstra o doutrinador acima.

O Tribunal Superior do Trabalho, na sua função uniformizadora, estabeleceu alguns critérios através da Súmula 331 para existência dos contratos de terceirização com a intenção de proteger o direito dos empregados, que até 23 de maio de 2011 possuía a seguinte redação:

Nº 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE –

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

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

⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.. p.128.

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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Redação dada ao inciso pela Resolução TST nº 96, de 11.09.2000, DJU 18.09.2000).

Pode-se verificar que a referida Súmula, na sua redação original, estabelece parâmetros e limitações acerca da adoção da terceirização, exigindo que somente se promova essa modalidade de contratação em situações envolvendo serviços de vigilância, limpeza e conservação, e demais atividades meio. Por outro lado, impõe-se, ainda, como restrição, enquanto requisito negativo, a presença da pessoalidade e subordinação direta.

A redação original da Súmula, adotou, ainda, em seu inciso IV, a compreensão de que na terceirização o tomador de serviços teria responsabilidade subsidiária pelos créditos do trabalhador, empregado do prestador de serviços, ou seja, adotou-se de forma universal e genérica a compreensão de que quem quer que fosse o tomador de serviços, sem qualquer modalidade de distinção, quanto a condição desse tomador, responderia subsidiariamente pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa terceirizada. Entretanto, importante chamar atenção para o fato de que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) estabeleceu que, somente responderia subsidiariamente se estivesse no polo passivo da ação.

Desta forma, a aplicação da Súmula 331 tornou-se uma constante nos tribunais, tornando os entes públicos da Administração Pública Direta e Indireta responsáveis subsidiários pelo inadimplemento da prestadora de serviços.

Devido as recorrentes ações envolvendo a Administração Pública, suscitou-se um debate em função do disposto no artigo Art. 71, da Lei 8.666/93⁵², que dispõe

⁵² Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. In: BRASIL. Planalto. **Lei Nº 8.666, de 21 de Junho de 1993** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666compilado.htm>. Acesso em : 15 nov. 2015.

acerca da não transferência à Administração Pública de encargos trabalhistas e tributários decorrentes de inadimplemento por parte do contratado.

Diante da controvérsia existente entre o inciso IV, da Súmula acima apresenta, e o Art. 71, da Lei 8.666/93, por meio de Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC nº 16), ajuizada pelo Governo de Distrito Federal em março de 2007, o Supremo Tribunal Federal foi provocado a se manifestar sobre o assunto.

Como se pode verificar abaixo⁵³, pela notícia publicada em 2010 pelo site do Supremo Tribunal Federal, através da ADC nº 16, o Art. 71, da Lei 8.666/93, foi declarado constitucional, observe:

Por votação majoritária, o Plenário do Supremo Tribunal Federal declarou, nesta quarta-feira (24), a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666, de 1993, a chamada Lei de Licitações.

A decisão foi tomada no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16, ajuizada pelo governador do Distrito Federal em face do Enunciado (súmula) 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, contrariando o disposto no parágrafo 1º do mencionado artigo 71, responsabiliza subsidiariamente tanto a Administração Direta quanto a indireta, em relação aos débitos trabalhistas, quando atuar como contratante de qualquer serviço de terceiro especializado.

Após a decisão emanada pelo Supremo em sede da ADC nº 16 tornou-se insustentável a aplicação do referido inciso IV, fazendo com que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) modificasse em 24 de maio de 2011 a Súmula nº 331, para adequá-la ao posicionamento do STF (Superior Tribunal Federal), deste modo, a redação do texto original sofreu alteração após vigorar por 17 anos.

Necessária se faz a transcrição da Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), em seus termos revisados, atualmente aplicável:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

⁵³**TST deve analisar caso a caso ações contra União que tratem de responsabilidade subsidiária, decide STF.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=166785>>. Acesso em: 12 jun. 2016.

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 personalidade e a subordinação direta.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Da análise das alterações ocorridas por ocasião da modificação do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da temática, verifica-se que houve modificação da responsabilização subsidiária da administração pública quando esta promover terceirização de atividades-meio em seu âmbito, desde que verificada conduta culposa quanto ao cumprimento de suas obrigações de fiscalizar, não ocorrendo por mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa contratada.

Torna-se oportuno frisar que, o referido enunciado trouxe, ao mundo jurídico, importantes esclarecimentos acerca da terceirização, principalmente, no que diz respeito à distinção existente entre atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviço e esclarecer o contraponto decorrente da terceirização lícita versus terceirização ilícita.

Em suma, a Súmula 331 passou a ser o principal mecanismo normativo da terceirização, trazendo suas possibilidades, reflexos, responsabilidades e extensão,

sendo, atualmente, o norteador dos formatos de negócios e decisões envolvendo a modalidade.

3.1.4 Projeto de Lei 4330/2004

Depois de mais de uma década de tramitação na Câmara dos Deputados, o Projeto de lei 4330/2004 volta a fazer parte de debates econômicos, políticos e trabalhistas.

Ao longo desses anos o projeto já sofreu inúmeras alterações, gerou, e ainda gera, grandes polêmicas, sendo sua redação aprovada pela Câmara em 2015, muito distante de sua redação original, devido as emendas sofridas.

Primeira observação a ser feita é sobre o alcance do projeto, ou seja, sobre quais empresas são atingidas por ele. De acordo com seu artigo 1º, o projeto é destinado às empresas privadas, não sendo aplicado a contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional das três esferas da federação, conforme se observa abaixo⁵⁴:

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

§ 1º O disposto nesta Lei aplica-se às empresas privadas.

§ 2º As disposições desta Lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Importante destacar que, como pode ser verificado acima, não há vedação quanto à aplicação do projeto no âmbito da administração pública indireta (empresas públicas e as sociedades de economia mista) que possuem personalidade jurídica de direito privado, sendo submetidas a um regime jurídico híbrido, que obriga o

⁵⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Nº 4.330-I DE 2004**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004>. Acesso em: 14 jun. 2016.

cumprimento de obrigações previstas tanto no direito público como no direito privado, conforme art. 173, § 1º, II da CF/88.⁵⁵

Alguns pontos do projeto foram alvo de muitas polêmicas e a que mais se destaca diz respeito à abrangência da terceirização, já que, o projeto expande a aplicação dessa modalidade de contratação para todos os tipos de atividades, inclusive atividades fim, o que atualmente é proibido. O artigo 2º do PL 4330 trata do assunto, observe:

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I – terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades [...]

II – [...]

O artigo acima modifica toda a atual estrutura da terceirização, pois como visto anteriormente, a Súmula 331 do TST, atual norteadora do tema, permite apenas a terceirização de atividades meio. Assim, com a aprovação da futura lei será permitido contratar trabalhadores terceirizados em qualquer ramo de atividade para a execução de qualquer tarefa.

O segundo ponto bastante polêmico diz respeito ao sindicato que o empregado terceirizado estará vinculado, já que, se extrai do projeto que esse vínculo sindical passa a ser com o sindicato da empresa contratada e não com o da contratante, exceto quando o contrato de serviços especializados ocorrer entre empresas que pertençam a mesma categoria econômica, neste caso, os empregados da contratada se filiarão

⁵⁵ Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). In: BRASIL. Planalto. **Constituição da República do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 nov. 2015.

ao sindicato que representa os empregados da contratante. Observe abaixo o que diz o Artigo 8º do projeto.⁵⁶

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Os favoráveis a essa mudança alegam que as negociações com as entidades patronais irão aumentar, ao passo que, os contrários dizem que dificilmente aumentará o poder de negociações, pois, trata-se de sindicatos com menor representatividade.⁵⁷

Um ponto importante diz respeito à responsabilização das obrigações trabalhistas. Atualmente, com a Súmula 331 do TST(Tribunal Superior do Trabalho), em caso de terceirização lícita, nas obrigações trabalhistas não adimplidas, a empresa tomadora de serviços responde de forma subsidiária. Por outro lado, quando se tratar de uma terceirização ilícita a empresa tomadora passa a ser reconhecida como empregadora direta do trabalhador.

Com a nova redação trazida pelo projeto supra citado, a responsabilidade da empresa tomadora está definida como solidária, de acordo com o artigo 15º do projeto,⁵⁸ transcrito abaixo:

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

Importante transcrever abaixo a artigo 16 do projeto,⁵⁹ mencionado na citação acima, para melhor esclarecimento.

Art. 16. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços

⁵⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Nº 4.330-I DE 2004**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004>. Acesso em: 14 jun. 2016.

⁵⁷ OLIVEIRA, Felipe Campos de. **Projeto de lei da terceirização**. Disponível em <<http://filipicampos.jusbrasil.com.br/noticias/179828643/projeto-de-lei-da-terceirizacao>> Acesso 16 fev. 2016.

⁵⁸ BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Nº 4.330-I DE 2004**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004>. Acesso em: 14 jun. 2016.

⁵⁹ Idem.

terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I - pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II - concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III - concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV - depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V - pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI - recolhimento de obrigações previdenciárias.

A partir da aprovação do projeto, a empresa contratante passa a ter o dever de fiscalizar os pagamentos mencionados no artigo 16 do projeto, acima citado, respondendo solidariamente pelo inadimplemento das obrigações ora citadas.

Pode-se observar que há pontos de bastante relevância envolvendo o projeto. Os defensores alegam que sua aprovação deve aumentar a formalização de empregados que já trabalham de forma terceirizada de maneira informal.⁶⁰ Por outro lado, há aqueles que apontam para precarização dos direitos trabalhistas após a aprovação da nova lei.

CAPÍTULO 4

RESPONSABILIDADES ADVINDAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Antes de adentrar ao tema referente à responsabilidade advinda da terceirização, se faz necessário um breve apontamento a respeito da reponsabilidade civil.

Em relação ao tema, Maria Helena Diniz⁶¹ assegura que:

A responsabilidade é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causados a terceiros, em reação de ato

⁶⁰ DIAS, Wilson. **Entenda melhor o Projeto de Lei 4330/2004**. Disponível em: <<http://papoglobal.com/portal/blog/centrais-sindicais-protestam-contra-no-gramado-do-congresso/>> Acesso em 19 nov. 2015.

⁶¹ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 15ª ed. São Paulo:Saraiva, v.7, 2001 p 6.

por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

Dessa forma, pode-se afirmar que a responsabilidade civil é o dever de reparar um dano causado a outrem.

A responsabilidade pode ser caracterizada como sendo solidária e subsidiária. A solidariedade não é presumida, ela decorre de lei ou da vontade das partes, conforme determinado no artigo 265 do Código Civil.⁶² Caio Mário da Silva Pereira,⁶³ dispõe:

Pode-se dizer que há solidariedade quando, na mesma obrigação, concorre pluralidade de credores, cada um com direito à dívida toda, ou pluralidade de devedores, cada um obrigado a ela por inteiro [...]. Inscreve-se, assim, o nosso direito no quadro dos que perfilham a noção tradicional, divulgada pelos mais autorizados mestres.

A solidariedade, por sua vez, ainda seja identificada no polo ativo e passivo. No caso de responsabilidade ativa o credor tem direito à totalidade da prestação, como se fosse único credor, ou cada devedor estará obrigado por todo o montante do débito, como se único devedor fosse.⁶⁴ Assim sendo, sua previsão está no artigo 267 do Código Civil.

Art. 267. Cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro.

Quanto à responsabilidade passiva, está prevista no artigo 275 do Código Civil,⁶⁵ no qual estabelece que, há solidariedade passiva quando houver mais de um devedor, podendo o credor receber de um ou de alguns dos devedores, parcialmente ou totalmente, a dívida comum.

⁶² Art. 265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes. In: BRASIL. Planalto. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 15 nov.2015.

⁶³ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Teoria Geral das Obrigações.** 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. (Instituições de Direito Civil, vol. 2) p. 79.

⁶⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2014, p.135.

⁶⁵ Art. 275. O credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum; se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto. In: BRASIL. Planalto. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 15 nov.2015.

No direito do trabalho essa solidariedade poderá ocorrer somente em três casos, sendo estes previstos em leis específicas. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins⁶⁶:

Os §§ 2º do art. 2º da CLT e 2º do art. 3º da Lei nº5,889/73 mostram também que existe solidariedade passiva no grupo de empresas, podendo o empregado exigir a obrigação de qualquer empresas pertencentes ao grupo.

Dispõe o art. 16 da lei nº 6.019/74 que há solidariedade no caso de falência da empresa de trabalho temporário com o tomador dos serviços.

Nos condomínios de empregadores rurais pessoas físicas, por força do contrato que foi estatuído, há solidariedade entre as pessoas físicas para fins da exigência da dívida de qualquer delas por parte do trabalhador.

Não se pode deixar de mencionar que, os conceitos acima descritos não existem no direito do trabalho, apenas no direito civil, entretanto por força do parágrafo único do artigo 8º da CLT (Lei de Consolidação Trabalhista)⁶⁷, pode-se utilizá-los. Ou seja, havendo omissão na CLT (Lei de Consolidação Trabalhista), aplica-se o estabelecido no Direito Civil.

A reponsabilidade subsidiária existe quando o devedor principal não adimple a obrigação, caso em que o responsável subsidiário responde pela dívida, desde que tenha participado da relação processual. Ou seja, não pagando o devedor principal, paga o devedor secundário.⁶⁸

Não há previsão legal de responsabilidade subsidiária na relação de trabalho oriunda da terceirização, ela decorre da orientação do inciso IV da Súmula 331⁶⁹ do TST(Tribunal Superior do Trabalho). Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado⁷⁰:

O avanço jurisprudencial ocorrido nas décadas que se sucederam à Lei n. 6.019/74 conduziu, porém, à elaboração da Súmula 331 do TST. Esta súmula de jurisprudência uniforme englobou em seu texto quer a situação sociojurídica aventada pela Lei n. 6.019 (Súmula 331, I, TST), quer outras

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.136.

⁶⁷ Artigo 8º. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. In: BRASIL. Planalto. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio DE 1943**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 nov. 2015.

⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto Op. Cit., p.139.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p.489.

situações de contratação de trabalhadores sem formação de vínculo empregatício com o ente tomador de serviços (Súmula 331, II e III, TST). *Englobou todas as situações de terceirização, portanto.* A teor da mencionada súmula, há responsabilidade *subsidiária* da entidade tomadora de serviços em face de quaisquer verbas contratuais concernentes ao obreiro colocado à sua disposição, caso verificado *inadimplemento* das respectivas obrigações (Súmula 331, IV, TST). Como se percebe, a súmula em exame não exige falência (ou insolvência), mas simples *inadimplemento* por parte da empresa terceirizante. E não discrimina ou limita verbas, referindo-se ao gênero *obrigações trabalhistas* (na verdade, *obrigações contratuais* da terceirização). Em contrapartida a responsabilidade que vislumbra não é solidária, mas apenas *subsidiária*.

Como pode-se verificar, a partir da Súmula 331 do TST(Tribunal Superior do Trabalho), nas relações onde a tomadora for pessoa jurídica de direito privado, em se tratando de terceirização de trabalho, em caso de inadimplemento por parte da empresa terceirizante, há responsabilidade subsidiária da entidade tomadora de serviço, e nos contratos temporários não é mais necessário que haja falência, nem mesmo a preocupação em comprovação da negligência por parte do tomador, para que se reconheça essa responsabilidade.

Cabe salientar que, como demonstrado no capítulo anterior, a responsabilidade atribuída à Administração Pública é outra e tem sua orientação normativa no inciso V, da Súmula 331 TST(Tribunal Superior do Trabalho).⁷¹Dispõe, ainda, sobre a temática, Simone Soares Bernardes⁷²:

Em se tratando de terceirização lícita na Administração Pública, a sua responsabilidade como tomadora também é subsidiária, todavia, a mesma não é automática. Em outras palavras, para que a Administração Pública responda subsidiariamente pelas verbas dos empregados da empresa terceirizadora, É necessário que fique evidenciada sua conduta culposa, especialmente a culpa *in vigilando*.

⁷¹ V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

⁷² BERNARDES, Simone Soares. **Coleção Resumos de Direito do Trabalho**. Ed. Juspodivm, 2015. P.86.

Em relação ao empregado contratado, o prestador de serviço, também, denominado intermediador de mão de obra, justamente a empresa terceirizada, atrai para si toda a responsabilidade trabalhista. Nas palavras de Paulo Alexandrino⁷³:

Na terceirização, a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas aos empregados é do prestador de serviços (empresa terceirizada contratada), e não do tomador (contratante beneficiário dos serviços)

Ou seja, o prestador de serviços, que a rigor é o real empregador, assume a responsabilidade perante o trabalhador em relação ao pagamento de todos os direitos trabalhistas a que tem direito, restando ao tomador do serviço a obrigação de pagar, somente se não se verificar o pagamento pelo primeiro.

4.1 Terceirização lícita

A terceirização lícita é regulada pela Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), na qual pode-se observar as modalidades de terceirização adotadas legalmente no Brasil.

Em sua obra, Ricardo Rezende,⁷⁴ explica como se interagem os elementos da terceirização lícita. Segundo o mesmo, entre o trabalhador e o prestador de serviços há um contrato de trabalho, entre o prestador de serviços e o tomador de serviços há um contrato civil de prestação de serviços e, por fim, o trabalhador disponibiliza sua energia de trabalho ao tomador de serviços, formando, dessa forma, a relação de trabalho trilateral.⁷⁵

Buscando esclarecer sobre quais modalidades de terceirização são lícitas, a Súmula 331 dispôs sobre quatro casos em que é possível terceirizar o serviço. O

⁷³ ALEXANDRINO, Paulo , PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**.16 Ed. São Paulo: Método, 2012, p81.

⁷⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p.350.

⁷⁵ *Ibidem*, p.349.

primeiro caso refere-se ao Trabalho Temporário, Súmula 331,I, TST (Tribunal Superior do Trabalho),⁷⁶ para o qual há disposição expressa na lei nº 6.019/74.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado⁷⁷:

São as situações expressamente especificadas pela Lei n. 6.019/74. Assim, ou se trata de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa.

Sendo assim, é possível a terceirização, nos moldes da lei nº 6.019/74, quando por uma necessidade excepcional há uma necessidade de uma contratação indireta, podendo citar, como exemplo, a licença maternidade e também a substituição nas férias.⁷⁸

Já o segundo caso, expresso na Súmula 331, III, TST (Tribunal Superior do Trabalho)⁷⁹, trata-se do serviço de vigilância que é regido pela Lei nº 7.102/83.

Importante se faz ressaltar a distinção feita entre vigilante e vigia para fins jurídicos, ainda nas palavras de Mauricio Godinho Delgado⁸⁰:

Ressalte-se, porém, que *vigilante não é vigia*. Este é empregado não especializado ou semiespecializado, que se vincula ao próprio ente tomador de seus serviços (trabalhando, em geral, em condomínios, guarda de obras, pequenas lojas, etc.). Vigilante é membro de categoria especial, diferenciada — ao contrário do vigia, que se submete às regras da categoria definida pela atividade do empregador. O vigilante submete-se a regras próprias não somente quanto à formação e treinamento da força de trabalho como também à estrutura e dinâmica da própria entidade empresarial.

Essa disposição normativa trouxe maior abrangência para as atividades de vigilâncias, pois qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate serviço de vigilância mediante empresa especializada, poderá servir-se do instrumento jurídico

⁷⁶ 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).

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p.449.

⁷⁸ FILADELFO, Giovana Cardoso. **Terceirização ilícita e seus efeitos – Cabimento da isonomia salarial**. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225&revista_caderno=25>. Acesso em 20 nov. 2015.

⁷⁹ 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 personalidade e a subordinação direta.

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p.450.

da terceirização. Em sua obra, Mauricio Godinho Delgado⁸¹ ratifica esse entendimento:

Nesse aspecto pode-se perceber que a Súmula 331 alargou o tipo legal referido pelo verbete de súmula revisado. A Súmula 256 reportava-se aos *casos previstos na Lei n. 7.102/83*, ao passo que a nova súmula preferiu mencionar, genericamente, *atividades de vigilância*. Isso significa que, hoje, não apenas o segmento bancário, mas quaisquer segmentos do mercado de trabalho (inclusive pessoas naturais), que contratem serviços de vigilância mediante empresas especializadas (que obedeçam às normas da legislação específica, anteriormente dirigida apenas a empresas de vigilância bancária) poderão, no tocante a esse tipo de força de trabalho e serviços especializados, valer-se do instrumento jurídico da terceirização.

Cabe lembrar, ainda, que após essa amplitude dada ao serviço de vigilância através da referida súmula, o legislador efetuou alterações na Lei nº 7.102/83, através do diploma legal nº 8.863/94. Ainda nas palavras de Mauricio Godinho Delgado⁸²:

Registre-se que a interpretação ampliativa da súmula (editada em dezembro de 1993 — Res. 23/93, TST) foi, logo a seguir, incorporada pelo próprio legislador, através das alterações efetivadas na Lei n. 7.102/83 pela Lei n. 8.863, de 28.3.1994.

O terceiro caso compreende as atividades de conservação e limpeza, Súmula 331, III, TST(Tribunal Superior do Trabalho).⁸³ E, continua Mauricio Godinho Delgado⁸⁴ sobre o assunto:

Esse rol de atividades foi um dos primeiros a ensejar práticas terceirizantes no mercado de trabalho privado do país, mesmo quando vigorante a antiga Súmula 256, TST (cujo texto literal não contemplava, como visto, a licitude de tais práticas quanto a esse segmento de serviços e trabalhadores). Semelhante rol, contudo, já se encontrava expressamente referido no texto da Lei n. 5.645, de 1970.

A terceirização de atividades de conservação e limpeza tem aumentado cada vez mais no país, sendo amplamente utilizada, tanto por empresas privadas quanto pela Administração Pública.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p.449.

⁸² *Idem*

⁸³ 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 personalidade e a subordinação direta.

⁸⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit.,p.445.

O quarto e último caso, trazido no inciso III, da Súmula do TST(Tribunal Superior do Trabalho)⁸⁵, diz respeito aos serviços ligados às atividades-meio do tomador. As atividades meio são aquelas que não estão diretamente ligadas ao fim econômico da empresa, ou seja, são atividades secundárias.

O autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁸⁶ define atividade-meio como aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador.

O doutrinador Jerônimo Souto Leiria⁸⁷ aponta algumas modalidades de terceirização de atividades-meio:

Terceirização de primeira etapa-quando uma empresa começa a trabalhar com a matéria-prima pré- elaborada. Ou seja, a empresa adquire o produto transformado por outra, antes do início do processo industrial.Exemplo:Fábrica de tintas, vernizes, etc. Terceirização de etapa intermediária- o terceiro atua no curso da atividade-meio da empresa.Exemplo:Serviços de vigilância, limpeza, informática, manutenção em geral; Terceirização de etapa final- a empresa entrega a outra a comercialização do seu produto.Exemplo:venda de cosméticos, roupas, etc.

A jurisprudência tem se posicionado no sentido de atribuir vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, no caso de o empregado exercer algum tipo de serviço considerado como atividade fim. Pode-se observar no julgado abaixo tal entendimento.

“EMPRESA DE TELEFONIA CELULAR – TRABALHO EM CALL CENTER – ATIVIDADE-FIM – TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA – RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS – A prestação de serviços do trabalhador perante a tomadora, no desempenho de tarefas ligadas à atividade essencial da empresa, em hipótese distinta de labor temporário ou de misteres de vigilância, conservação e limpeza, conduz à ilegalidade da contratação. Nesta hipótese, é de se reconhecer a formação de vínculo empregatício diretamente com a tomadora- No caso, a concessionária de telefonia móvel BCP S.A- Real beneficiária da força de trabalho despendida pelo obreiro, atendente de call center. Aplicação da diretriz da súmula 331, I e III, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Recurso ordinário autoral a que se

⁸⁵ 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 personalidade e a subordinação direta.

⁸⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7.Ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.p. 547.

⁸⁷ LEIRIA, Jerônimo Souto apud FERRAZ, Fernando Bastos. **Terceirização e demais formas de flexibilização**. São Paulo, Ltr: 2006, p.264.

dá provimento, neste aspecto.” (TRT 6ª R. – RO 01042-2007-013-06-00-6 – 2ª T. – Relª Juíza Dinah Figueirêdo Bernardo – J. 09.07.2008).

Para que a atividade terceirizada seja considerada lícita deve se enquadrar nos quatro casos mencionados acima, não há preceito legal no ordenamento jurídico do país que caracterize uma terceirização fora das situações elencadas na Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

4.2 Terceirização ilícita

É considerada terceirização ilícita todas as hipóteses de terceirização não abrangidas pela Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), ou seja, caso o vínculo empregatício trilateral extrapole o estipulado na Súmula será considerado ilícito, e haverá relação empregatícia entre o trabalhador e o tomador de serviços.⁸⁸

Ricardo Rezende⁸⁹, constata que em caso de terceirização ilícita o vínculo de emprego se forma entre trabalhador e tomador de serviços, de forma direta.

Nas palavras de Ives Gandra⁹⁰ a terceirização ilícita é:

llegal:

- locação permanente de mão-de-obra em atividade-fim de empresa privada (ex.: escriturários e digitadores em serviço bancário);
- locação permanente de mão-de-obra em atividade-fim de empresa estatal, na qual seja possível a realização de concurso público (ex.: técnicos e operadores de sistemas de telecomunicações).

Sergio Pinto Martins⁹¹ faz uma síntese do que é considerada a ilicitude na terceirização, observe:

⁸⁸ AMARAL, Stephanie Borelli. **Os efeitos jurídicos decorrentes da terceirização**. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2388&idAreaSel=8&seeArt=yes>. Acesso em 20 nov. 2015.

⁸⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p.374.

⁹⁰ JUNIOR, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquematizado de Direito e Processo do Trabalho**. 10 Ed. São Paulo: Saraiva. P. 31/32.

⁹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 153.

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador. Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços

Para completar o raciocínio acima, o autor Sergio Pinto Martins⁹² faz a distinção entre terceirização lícita e ilícita:

É preciso, entretanto, estabelecer a distinção entre terceirização lícita e ilícita ou terceirização legal e ilegal, para complementar o raciocínio da Súmula 331 do TST. A terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores.

Apesar de inexistir lei específica para a matéria, a Súmula 331 do TST é o parâmetro de licitude e, o que se evidencia são muitas irregularidades em relação à terceirização no país. O Órgão do Ministério do Trabalho e Emprego tem sido atuante na fiscalização de terceirização ilícita, procurando zelar pela dignidade do empregado, coibindo tal prática. Em notícia publica no site do Órgão acima citado, pode-se observar uma de suas diligências, observe⁹³:

Belo Horizonte, 11/03/2015 - Na última quarta-feira (11), a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais (SRTE/MG) promoveu uma audiência para apresentar os dados da ação fiscal realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

⁹² *Ibidem*, p.360.

⁹³ **Fiscalização autua empresas de telemarketing.** Disponível em <<http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/noticia-srtemg/615-fiscalizacao-autua-empresas-de-telemarketing>> .Acesso em 20 nov. 2015.

simultaneamente em sete estados do país (CE, PE, BA, RJ, SP, MG e RS), que teve início há mais de um ano e resultou na autuação de quatro grandes bancos e três empresas de telefonia.

(...)

As empresas (tomadoras de serviço), que contratavam os serviços de uma empresa de telemarketing, foram autuadas por terceirização ilícita e descumprimento do Anexo II da Norma Regulamentadora NR 17, que regula vários aspectos da atividade, somando um total de 900 autos de infração, somando um total de R\$ 300 milhões em multas. Entre as irregularidades encontradas estão diferenças salariais que geraram débito de R\$ 1,2 bilhão, valor devido aos trabalhadores que deveriam ter sido contratados como bancários e funcionários de teles.

A terceirização ilícita ainda tem sido uma prática bem comum, mas o Estado, através de seus órgãos fiscalizados, tem atuado intensamente na fiscalização de tal prática, aplicando severa punição aos infratores da lei.

Entretanto, vale novamente frisar que essa ilicitude decorre da Súmula 331 do TST, mencionada acima, não decorre de lei específica sobre o tema, já que no Brasil a matéria não é regulada, razão pela qual discute-se muito sobre a legitimidade de tal ilicitude, uma vez que, no direito privado o que não é proibido é permitido.

4.3 Responsabilidade do tomador de serviços

A responsabilidade do tomador de serviços é subsidiária, assim, conforme já amplamente explicitado, a Súmula 331, IV, do TST⁹⁴ (Tribunal Superior do Trabalho) ratifica que, essa responsabilidade se estabelece quando a empresa prestadora de mão de obra não arcar com os encargos trabalhistas a qual é incumbida, pois a ela cabe verificar o cumprimento das obrigações trabalhistas dos empregados.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros⁹⁵:

Na hipótese ventilada no item IV da Súmula n° 331 do TST, o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, ou

⁹⁴ 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.

⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6.Ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 454.

seja, do fornecedor da mão de obra, implica responsabilidade subsidiária do tomador quanto àquelas, obrigações, inclusive se, for órgão da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Entretanto, o autor Paulo Alexandrino⁹⁶ acrescenta que para que seja caracterizada a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, deve ter participado da relação processual e constar também do título executivo judicial, observe abaixo:

A jurisprudência do TST, no entanto admite a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto às obrigações trabalhistas inadimplidas pelo empregador (prestador de serviços), **desde que aquele tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial** (TST, Súmula 331, item IV).

Essa última exigência do TST, constante da ressalva acima em destaque. Para que resulte caracterizada a responsabilidade subsidiária merece uma explicação mais detalhada. Devemos, inicialmente, notar que não existe responsabilidade automática do tomador de serviços. Essa responsabilidade somente será reconhecida no caso de o trabalhador, empregado da empresa contratada, apontar também a empresa contratante como reclamada em uma ação trabalhista. Além disso, caso o empregado saia vencedor, deverá constar da sentença judicial a responsabilidade da empresa tomadora dos serviços para que possa vir a ser exigido contra ela algum valor que deixe de ser pago a ele pela prestadora dos serviços terceirizados.

Portanto, como verificado, caso a tomadora não seja colocada no polo passivo da ação cognitiva, não há de se falar em responsabilidade.

O entendimento da jurisprudência tem sido no sentido de declarar a responsabilidade subsidiária do tomador, conforme se vislumbra das ementas abaixo colacionadas:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. LIMITAÇÃO. PERÍODO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Segundo o entendimento desta Corte, a responsabilidade subsidiária decorre da culpa in vigilando e in eligendo da tomadora de serviços. Assim, a tomadora responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas contraídos pela primeira reclamada apenas quanto ao período durante o qual se beneficiou da força de trabalho do reclamante. Recurso de revista não conhecido. (240005120095150149 24000-51.2009.5.15.0149, Relator: José Roberto

⁹⁶ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 16 Ed. São Paulo: Método, 2012, p.81.

Freire Pimenta, Data de Julgamento: 21/09/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/09/2011, undefined). (BRASIL, 2011).

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Nos termos da Súmula nº 331, IV, do TST, o tomador de serviços tem responsabilidade subsidiária pelo pagamento dos créditos trabalhistas do empregado do prestador de serviços. Recurso de Revista de que não se conhece. (1638005420095030044 163800-54.2009.5.03.0044, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/10/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011, undefined). (BRASIL, 2011).

Pode-se observar que, apesar dessa responsabilidade está instituída por súmula e não por lei, tem sido usada como base normativa pelos operadores do direito em suas decisões para declarar que, na falta de pagamento de verbas trabalhistas por parte dos prestadores de serviços quem assume a reponsabilidade é o tomador de serviços. Nessa mesma linha, Mauricio Godinho Delgado⁹⁷ acrescenta que:

A Súmula 331 do TST, tratando dessa reinterpretação da ordem justralhista no que tange à temática da responsabilidade em contextos de terceirização, fixou que “o *inadimplemento das obrigações trabalhistas*, por parte do empregador, implica na *responsabilidade subsidiária* do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (Súmula 331,IV; grifos acrescidos). O entendimento jurisprudencial sumulado claramente percebe a existência de responsabilidade do tomador de serviços por todas as *obrigações laborais* decorrentes da terceirização (ultrapassando a restrição de parcelas contida no texto da Lei n. 6.019/74). Apreende também a nova súmula a incidência da responsabilidade desde que verificado o *inadimplemento* trabalhista por parte do contratante formal do obreiro terceirizado (tornando despicienda, assim, a verificação de *falência — rectius: insolvência —* da empresa terceirizante). Interpreta, por fim, essa súmula que a responsabilidade de que se fala na terceirização é do tipo *subsidiário* (aqui reduz a súmula examinada a garantia solidária insculpida na Lei n. 6.019).

Verifica-se que a interpretação à súmula não tem gerado dúvidas entre os doutrinadores, Mauricio Godinho Delgado⁹⁸ também escreve a respeito do assunto, conforme observa a seguir:

Não há dúvida de que a interpretação contida na Súmula 331, IV, abrange todas as hipóteses de terceirização veiculadas na ordem sociojurídica brasileira. Nesse quadro, parece claro que a compreensão sumulada abrange também o *trabalho temporário*. Superam-se, nesse sentido, as

⁹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.Ed. São Paulo: LTr,2012, p.467.

⁹⁸ Idem.

limitações tradicionalmente criticadas quanto ao texto do art. 16 da Lei n. 6.019/74.

Portanto, a responsabilidade do tomador de serviços existe se o devedor principal não adimplir a obrigação, respondendo desde que tenha participado da relação processual e já tenha havido o trânsito em julgado da decisão.

CAPÍTULO 5

VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

As empresas têm se dedicado cada vez mais à sua atividade-fim e muitas têm se valido da terceirização dentro de seus planos para essa dedicação. E, conforme já mencionado, apesar de estar sendo usado em grande escala no país, este instituto tem, ainda, gerado polêmica em relação às vantagens e desvantagens decorrentes de sua implementação.

Existem doutrinadores que entendem a terceirização como uma necessidade. Márcio Túlio Viana⁹⁹ salienta que:

Na verdade, dentro da lógica do sistema, a terceirização se tornou uma necessidade. A empresa já não tem como reunir dentro de si todas as etapas do ciclo produtivo. Para vencer os concorrentes, deve constantemente reduzir custos e se flexibilizar. E a terceirização atende esses objetivos.

Levando em consideração os benefícios empresariais que essa modalidade de contratação reúne, alguns autores em suas obras fazem questão de enumerá-las. Observe-se alguns itens listados por Carlos Alberto Queiroz¹⁰⁰:

A implantação das técnicas administrativas de terceirização traz para as empresas várias vantagens, como seguem:

- Proporcionar a concentração dos recursos liberados para a área produtiva, melhorando a qualidade e competitividade do produto.
- Incrementa a produtividade.
- Reduz os controles.
- Libera a supervisão para as outras atividades produtivas.

⁹⁹ VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte. 2004. P.62.

¹⁰⁰ QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. **Manual de terceirização**. São Paulo. STS, 1998. Pg104.

- Reduz os controles.
 - Evita o sucateamento dos equipamentos.
 - Libera recursos para aplicação de outras tecnologias.
 - Concentra esforços na criação de novos produtos.
 - Transforma os custos fixos em variáveis.
 - Gera ganhos de competitividade.
 - Otimiza o uso dos espaços colocados em disponibilidade.
 - Soma as qualidades do prestados e tomador de serviços.
 - Aumenta a especialização.
 - Simplifica a estrutura empresarial
- ...

A despeito da extensa lista acima, que não se esgota na citação feita, busca-se por intermédio da terceirização, dar maior agilidade a uma determinada linha de serviços ou produção e maior flexibilidade nas atividades da empresa tomadora, visando o mercado comprador (interno e externo), colocando-se como fator primordial a busca pela redução de custos sem prejuízo da qualidade, através da redução drástica de custos, com a eliminação de etapas secundárias ou terciárias, a empresa tomadora reduzirá a sua folha de pagamento e os encargos sociais. As despesas com terceiros será menor, uma vez que haverá concorrência entre as empresas prestadoras de tais serviços.

Há que se ressaltar, ainda, a questão afeta o aumento da capacidade de produção, já que, com a terceirização haverá uma sobra potencial, quer seja no espaço físico ou na linha de produção que permitirá o benefício do produto acabado e esse potencial poderá ser desenvolvido com a sobra do capital de giro e, obrigatoriamente, uma redução de tempo, desde a origem até o produto acabado, perpetrando a redução do custo operacional, dando maior flexibilidade à empresa para atender a crescente demanda, sem incorrer em risco de ausência ou escassez do produto no mercado.

Corroborando com a posição, acima citada, Sérgio Pinto Martins¹⁰¹ também destaca algumas vantagens trazidas pelo instituto mencionado.

Adotando a terceirização, a empresa poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área produtiva, na área em que é especializada, melhorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado. A empresa irá buscar especialização e centralização de seus esforços na área para a qual tem vocação específica. Pode-se dizer que o objetivo a ser alcançado será o incremento da produtividade e também da qualidade do produto ofertado ao cliente, reduzindo, inclusive, perdas no processo produtivo. Objetiva-se, portanto, a racionalização da produção, com vista na

¹⁰¹ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.32.

melhoria da produtividade e qualidade do produto, com custo mais baixo e melhor preço.

Não há dúvidas de que a utilização deste instituto permite que a empresa esteja totalmente voltada para seu objeto principal, concentrando-se na qualidade de seu produto, sem se preocupar com atividades periféricas e ainda reduzindo os custos e aumentando o lucro.

Ives Gandra¹⁰² trás uma relação de benefícios trazidos às empresas ao terceirizarem mão de obra. Abaixo:

Efeitos na relação de trabalho:

Benéficos (para a empresa): concentração da empresa em sua atividade-fim (especialização); redução dos encargos sociais (economia de custos); simplificação da estrutura da empresa (horizontalização); maior competitividade da empresa no mercado (lucratividade).

Entrementes, Torna-se evidente que todos os benefícios ora argumentados são trazidos em prol da empresa e não do trabalhador. Permitindo uma análise em sentido contrário, tal situação faz com que surja discussão a respeito desse instituto como meio de precarização da relação de emprego, pois, é inegável a possibilidade de utilização dessa modalidade de contratação com o único intuito de reduzir custos, através da fuga do pagamento de encargos sociais dos empregados. Ricardo Rezende¹⁰³ discorre sobre este entendimento:

Em um primeiro momento, todos acreditavam que o instituto da terceirização não traria maiores prejuízos ao trabalhador, visto que seus direitos estariam igualmente garantidos pela relação de emprego mantida com o terceiro (prestador de serviços). Não obstante, a prática trabalhista demonstrou que não era bem assim. Ocorre que os empregadores, a fim de se livrar do chamado *passivo trabalhista*, passaram a contratar terceiros sem nenhuma idoneidade econômico-financeira, verdadeiros “laranjas” ou “testas de ferro”, a fim de que a responsabilidade pelos créditos trabalhistas recaísse sobre estas empresas de fachada. Na Justiça do Trabalho o empregado conheceu amargamente, durante muito tempo, a famosa expressão “ganha, mas não leva”, pois, no mais das vezes, o empregador aparente não tinha nenhuma capacidade de solver os créditos trabalhistas de seus empregados.

E, assim, a prática da terceirização tornou-se um problema a partir do momento em que passou a ser utilizada deixando de lado seu objetivo, que seria melhorar o desempenho de suas empresas, possibilitando-as se concentrar naquilo

¹⁰² JUNIOR, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 10 Ed. São Paulo: Saraiva. P. 31/32.

¹⁰³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p.372,373.

que é sua especialidade e passaram a contratar terceiros com único objetivo de reduzir seus custos e, conseqüentemente aumentar o lucro, se desvencilhando de responsabilidade social em relação ao trabalhador que passa a ser encarado como terceirizado.

Existem outros argumentos contra a terceirização. O que pode ser exteriorizado nas palavras de Paulo Alexandrino¹⁰⁴:

São muitos os argumentos contrários a terceirização, quase sempre no sentido de que ela viola o núcleo central do contrato de trabalho regido pela CLT, implicando redução dos direitos do empregado quanto a promoções, salários, fixação na empresa e outras vantagens decorrentes de acordo ou convenção coletiva.

Além disso, é muito mais seguro para o trabalhador ser empregado de uma empresa do que de pequenas empresas de duvidosa idoneidade econômica. É obviamente mais interessante para o faxineiro ou um porteiro, por exemplo, ser empregado de uma multinacional, uma empresa de grande porte, que dificilmente irá a insolvência ou deixará de cumprir e honrar suas obrigações trabalhistas, do que ser empregado de uma pequena empresa especializada na prestação desses serviços, pouco conhecida, de idoneidade incerta, que poderá deixar de recolher o FGTS do empregado, poderá fraudar alguns de seus direitos, como pagamento de horas extras, de adicionais previstos em lei etc., poderá mesmo falir, ou seus sócios simplesmente desaparecerem, deixando os trabalhadores totalmente desamparados e sem possibilidade de haver seus direitos legais.

Interessante observar que, como mencionado pelo autor acima, são grandes as preocupações em relação ao empregado terceirizado, fazendo com que sua posição se torne ainda mais fragilizada frente a sua contratação.

Um dos principais riscos da terceirização tem sido a contratação de empresas inadequadas para realizar o serviço, pois muitas empresas visando apenas as vantagens pecuniárias do contrato a ser estabelecido, esquecem que uma contratação fracassada pode afetar seu objeto final, além de trazer vários outros prejuízos para empresa. Observe o apontamento de Sérgio Pinto Martins¹⁰⁵ sobre o tema:

Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de pensar a terceirização apenas como forma de reduzir custos, pois se este objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará o desprestígio de todo o processo. Aquilo que parecia ser barato

¹⁰⁴ ALEXANDRINO, Paulo ;PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**.16 Ed. São Paulo: Método, 2012, p.78.

¹⁰⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014, p.1.

sairá caro, como se for configurado o vínculo de empregado entre trabalhador e a terceirizante, em que serão devidas as verbas trabalhistas, FGTS e contribuições previdenciárias.

Destaca-se que, como mencionado acima, o empresário deve buscar formas para descentralizar os serviços periféricos de sua empresa, de forma a não colocar em risco a dignidade do trabalhador, não levando em consideração apenas a mera redução de custos, através da contratação de empresas inidôneas.

É sabido que o risco do empregado não obter a rescisão do contrato de trabalho em via administrativa é muito grande, obrigando o terceirizado a recorrer a justiça do trabalho para que receba seus direitos, ou seja, há um enfraquecimento da solução por via administrativa, tendo em vista a enorme incidência de desaparecimento das empresas terceirizantes. Lembrando que, como mencionado no Capítulo 3 deste trabalho, de 30 % a 40 % das reclamações que chegam ao TST (Tribunal Superior do Trabalho) são referentes a trabalhos terceirizados, confirmando a tendência de demanda. Assim, tendo sido o Poder Judiciário cada dia mais procurado por trabalhadores terceirizados.

O autor Ricardo Rezende¹⁰⁶ ainda acrescenta que:

A terceirização, embora salutar para a continuidade da empresa diante do mercado atual, altamente competitivo, provoca vários prejuízos graves ao trabalhador, notadamente:

- a) Precarização dos direitos trabalhistas em geral, e rebaixamento de salários, em especial;
- b) Precarização do meio ambiente de trabalho, ante a pulverização dos trabalhadores;
- c) Enfraquecimento do movimento sindical, mediante a dispersão dos trabalhadores em inúmeras empresas pequenas, sem qualquer preocupação com sua integração social.

Ainda sobre os danos causados ao empregado pelo instituto acima mencionado, Ives Gandra¹⁰⁷ acrescenta que:

3. Efeitos na relação de trabalho

b) Danosos (para o empregado):

¹⁰⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014, p. 393.

¹⁰⁷ JUNIOR, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquematizado de Direito e Processo do Trabalho**. 10 Ed. São Paulo: Saraiva. P. 31/32.

- redução salarial do empregado terceirizado;
- deterioração nas condições de higiene e segurança do trabalho;
- rotatividade da mão-de-obra com desemprego periódico;
- pulverização da ação sindical;
- impossibilidade de integração do empregado na empresa.

Dentre o que Ives Gandra menciona acima, destaca-se a impossibilidade de integração do empregado na empresa contratante, pois, embora trabalhe no mesmo ambiente que outros empregados contratados diretamente pela empresa, não se sente parte dela, visto que, não faz jus aos benefícios sociais ou vantagens oferecidas por ela e nem há possibilidade de promoção no cargo que ocupa.

Uma das piores facetas dessa prática está no estado de exclusão dos terceirizados, segregados no próprio ambiente de trabalho, alheios à vida da empresa tomadora, não pertencendo ao seu quadro de empregados, sequer participam dos pleitos por eles emanados.

Diante de inúmeras situações vividas pelos trabalhadores dessa categoria, estes, aos poucos, acabam perdendo sua identidade profissional, pela ausência do sentimento de pertencer a um grupo social. O enfraquecimento sindical tem sido um agravante para que isso ocorra, já que os empregos das terceirizadas não pertencem à categoria de empregados da empresa tomadora, encontrando-se espalhados em várias empresas, tornando mais difícil a reivindicação por seus direitos.

Um dos maiores riscos sofridos pelo empregado terceirizado é apresentado por Dorothee Susanne Rudiger¹⁰⁸:

O que a terceirização pode causar entre trabalhadores seria a perda dos benefícios trabalhistas, perdas de vantagens sociais, desajuste salarial, subemprego, trabalho informal e muitas outras coisas que podem gerar dano ao empregado.

Ainda, dados DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos)¹⁰⁹ elucidam que trabalhadores terceirizados ganham menos do que

¹⁰⁸ RUDIGER, Dorothee Susanne. **Tendências do Direito do Trabalho para o século XXI**. São Paulo. LTr, 1999. p.177.

empregados diretos, sofrem mais acidentes de trabalho e morrem devido aos equipamentos de segurança estarem em condições precárias, dentre outros.

Portanto, analisando as vantagens e as desvantagens trazidas pela terceirização, nota-se que ela pode ser benéfica quando se torna uma opção para melhoria da qualidade da mão-de-obra, devido à especialização em atividades das terceirizadas. Porém, quando sua escolha decorrer apenas da necessidade de redução de custos, pode gerar danos irreversíveis ao empregado, por isso, ratifica-se que há uma necessidade muito grande de uma norma regulamentadora que proteja os direitos fundamentais do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o trabalho realizado, consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Neste modelo de contratação empregatícia, forma-se uma relação triangular, formada pela empresa prestadora de serviços, a entidade tomadora de serviço e o trabalhador terceirizado, assim, difere da relação tradicional, da qual fazem parte o empregado e o empregador.

Num contexto histórico a terceirização surge durante a Segunda Guerra Mundial, momento em que as indústrias bélicas, objetivando abastecer os países em conflito, focavam na produção de armamento, transferindo para outras empresas atividades consideradas periféricas. Essa modalidade de contratação foi ganhando espaço em vários países, surgindo no Brasil em meados dos anos 50, através das indústrias automobilísticas, e, hoje, está cada vez mais presente nos contratos trabalhistas.

O tema, como forma de relação jurídica trabalhista, é de grande relevância social, já que sendo por muitas vezes exercido de forma ilícita acaba violando os princípios fundamentais do empregado, gerando, ainda, por sua vez, um inchaço no judiciário brasileiro devido ao grande número de reclamações trabalhistas.

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 256 visando pacificar o entendimento jurisprudencial acerca da terceirização e impedir sua prática generalizada. A referida súmula restringiu as hipóteses de terceirização lícita para os casos de trabalho temporário e a vigilância em estabelecimentos financeiros.

Todavia, após polêmicas e discussões envolvendo o tema, em 1994, foi editada uma nova súmula, na tentativa de regular o tema, trata-se da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Importante ressaltar que a nova Súmula sofreu importante alteração em 2011, devido à controvérsia existente entre seu inciso IV e o Art. 71, da Lei 8.666/93.

Atualmente o único dispositivo legal que rege a terceirização é a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. A Súmula é o prisma normativo da terceirização,

através dela é que são regulamentadas as situações relativas ao fenômeno, estabelecendo algumas regras básicas, assim, viabiliza a terceirização nos serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como outros serviços especializados considerados atividades meio da empresa.

Não se pode negar que a referida Súmula tem exercido sua função social na busca de soluções satisfatórias em prol do obreiro terceirizado, todavia, o tema é ainda espinhoso para o judiciário brasileiro, não tendo qualquer legislação específica que o regule.

Apesar de tramitar no Congresso Nacional o projeto de lei 4330/2004 ainda trás muitas incertezas tanto para empresários quanto para trabalhadores, tendo um longo caminho a percorrer. Mesmo após 12 anos de sua criação e sofrido diversas modificações ainda gera grandes polêmicas entre os operadores do direito.

A falta de legislação específica sobre o tema afeta de maneira profunda e indelével o terceirizado, precarizando direitos, suprimindo conquistas, submetendo o trabalhador a salários baixos, benefícios sociais inferiores e jornada de trabalho extensa. Assim, a precarização da mão de obra é algo preocupante, pois, retira direitos básicos do trabalhador.

Verifica-se que o direito do Trabalho avança por novos rumos, seja pelas reformas legislativas, seja pelas modificações da vida social, seja pela forma de se trabalhar, de maneira que a própria regulamentação do trabalho vai se modificando, contudo, apesar das modificações sofridas ao longo do tempo deve-se garantir a segurança jurídica das partes envolvidas, principalmente para o empregado que é a parte mais frágil da relação empregatícia.

O papel do Estado é cuidar para que prevaleçam os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como previsto na nossa Constituição Federal, coibindo abusos que afetem a dignidade da pessoa humana. Portanto, verifica-se que a terceirização é um fenômeno inevitável, entretanto ainda há muitas incertezas jurídicas sobre o tema, de modo que a edição de uma lei específica e diligente sobre o assunto se faz necessária.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Paulo ;PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**.16 Ed. São Paulo: Método, 2012

AMARAL, Stephanie Borelli. **Os efeitos jurídicos decorrentes da terceirização**.

Disponível em:

<<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2388&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em 20 nov. 2015

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 6.Ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010

BRASIL. Planalto. **Constituição Federal**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em 26 out. 2015.

_____.Planalto. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 12 mai. 2016.

_____.Câmara dos Deputados. **PL 4330/204**. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1325350

&filename=Tramitacao-PL+4330/2004>. Acesso em: 11 jun. 2015.

_____.Planalto. **Lei n.º 8.666 de 21 de junho de 1993**. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 26 out. 2015.

_____.Planalto. **Súmula 331 do TST**. Disponível em: <

<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 26 mar. 2015.

_____.Planalto. **Súmula 256 do TST**. Disponível em: <

<http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 26 out. 2015.

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

CAVALCANTE JUNIOR. **A terceirização das Relações Laboriais**. São Paulo:LTr 1996.

CAVALLINE, Marta. **Entenda o projeto de lei aprovado na Câmara**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-que-sera-votado.html>> Acesso em 14 nov. 2015

DELGADO, Gabriela Neves, **Terceirização, Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo, LTr, 2003

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, LTR/São Paulo, 8. ed., São Paulo, LTR, 2009.

DIAS, Wilson, **Entenda melhor o Projeto de Lei 4330/2004**. Disponível em: <<http://papoglobal.com/portal/blog/centrais-sindicais-protestam-contra-no-gramado-do-congresso/>> Acesso em 19 nov. 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 15^a ed. São Paulo:Saraiva, v.7, 2001

FILADELFO, Giovana Cardoso. **Terceirização ilícita e seus efeitos – Cabimento da isonomia salarial**. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225&revista_caderno=25> . Acesso em 20 nov. 2015.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho**. 7 Ed. São Paulo, 2015

GIOSA, Livio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**, 5a ed. Capa. Pioneira, 1997

IMPrensa/MTE, Assessoria de. Fiscalização autua empresas de telemarketing. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/noticia-srtemg/615-fiscalizacao-autua-empresas-de-telemarketing>> .Acesso em 20 nov. 2015

JUNIOR, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquematizado de Direito e Processo do Trabalho**. 10 Ed. São Paulo: Saraiva. P. 31/32

LEIRIA, Jerônimo Souto apud FERRAZ, Fernando Basto. **Terceirização e demais formas de flexibilização** .São Paulo, Ltr: 2006

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. **Manual de terceirização**. São Paulo. STS, 1998

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 Ed. São Paulo: Método, 2014

RUDIGER, Dorothee Susanne. **Tendências do Direito do Trabalho para o século XXI**. São Paulo. LTr, 1999.

SARRAT, Newton; SILVEIRA, Adriano Dutra da; DAIBERT, Arlindo; MORAES, Rogerio Pires. **Quarteirização: redefinindo a terceirização**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2000

SILVA, Rogerio Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST**.

Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em 19 nov. 2015.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte , v.7, n.13 e 14 , p.50-82, 1º e 2º sem. 2004.