

**CURSO DE DIREITO**

Bruna Letícia Goularte

**A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Santa Cruz do Sul  
2016

Bruna Letícia Goularte

## **A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Ms. Neimar Santos da Silva.  
Orientador

Santa Cruz do Sul

2016

## **TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA**

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, da acadêmica Bruna Letícia Goularte adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCs do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, 22 de novembro de 2016.

Prof. Ms. Neimar Santos da Silva  
Orientador

*A todos que sempre estiveram ao meu lado e que de alguma maneira contribuíram com a minha formação acadêmica.*

*A economia deve estar a serviço do homem e não o homem a serviço da economia. Não pode ser vista a terceirização como sacrifício de qualidade apenas para reduzir custos.*

(MARTINS, S. P. *A terceirização e o direito do trabalho*)

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus por me conceder saúde e forças para sempre seguir em frente.

Aos meus familiares pelo incentivo e em especial a minha mãe, que ouviu inúmeras vezes meus anseios, me confortou em todas as situações e é a maior apoiadora de todas as minhas conquistas.

Agradeço ainda, o meu orientador Ms. Neimar Santos da Silva, que desde o início da faculdade foi motivo de inspiração. Agradeço da mesma forma pela confiança em me orientar e pelo suporte no pouco tempo que lhe coube.

Agradeço ao meu namorado Jhonatan H. de Siqueira, que mais do que isso, sempre foi um grande amigo. Sempre se fez presente e compreensível, me impulsionando nos momentos ruins e torcendo por mim nos bons.

Agradeço aos meus amigos e colegas, que me acompanharam durante toda a trajetória que o curso proporcionou.

Obrigada!

## RESUMO

A presente monografia versa, precipuamente, sobre o instituto da terceirização, com enfoque no ramo do Direito do Trabalho. O trabalho em mãos, municiado do método histórico e crítico, de início traça uma breve evolução da terceirização no contexto histórico. Apresenta um estudo de como o instituto vem sendo tratado em termos de legislação, seus efeitos e a precarização no âmbito trabalhista. Ainda, faz-se uma análise do instituto como configurado no ordenamento jurídico brasileiro, tendo como escopo a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o Projeto de Lei da Câmara 30 de 2015.

**Palavras-chave:** Terceirização, flexibilização das leis trabalhistas, precarização.

## **ABSTRACT**

This monograph deals, in particular, with the outsourcing institute, with a focus on Labor Law. The work at hand, provided by the historical and critical method, initially traces a brief evolution of outsourcing in the historical context. A study of how the institute has been treated in terms of legislation, its effects and precariousness in the labor scope will be presented. Also, an analysis of the institute will be made as configured in the Brazilian legal system, having as scope the Supreme Court of Labor's Summary 331 and the Bill of the Chamber 30 of 2015.

**Key words:** Outsourcing, labor law, precariousness.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>INTRODUÇÃO A TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>10</b>
2.1	Delineamento histórico da terceirização no Brasil.....	10
2.2	Normatização da terceirização no âmbito histórico.....	13
2.2.1	Empreitada e subempreitada .....	13
2.2.2	A terceirização no âmbito da Administração Pública: Decreto Lei 200 de 1967 e Lei 5.645, de 1970 .....	14
2.2.3	A terceirização no trabalho temporário e no serviço de vigilância: Leis números 6.019/74 e 7.102/83.....	15
2.2.4	A terceirização e as cooperativas: artigo 442, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.....	15
2.2.5	A terceirização nos serviços concedidos .....	16
2.2.6	Terceirização à vista da Constituição Federal de 1988.....	18
2.2.7	Terceirização no âmbito dos Tribunais do Trabalho e da Súmula 331.....	19
<b>3</b>	<b>EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>22</b>
3.1	Diferenciação da atividade-meio e atividade-fim do tomador .....	23
3.2	Ausência de Pessoaalidade e de Subordinação nas atividades terceirizadas.....	24
3.3	A caracterização da Terceirização lícita e ilícita.....	26
3.4	A terceirização e o vínculo de emprego com o tomador de serviços.....	27
3.5	A terceirização e o salário equitativo dos terceirizados e dos empregados da tomadora de serviços .....	28
3.6	Responsabilidade da empresa contratada e da tomadora frente à relação terceirizante .....	31
3.7	A terceirização no âmbito da administração pública.....	33
3.8	O enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados .....	37
3.9	A precarização do trabalho nos contratos como efeitos da terceirização.....	39
<b>4</b>	<b>INOVAÇÕES NORMATIVAS PÓS-SÚMULA N.º 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....</b>	<b>42</b>
4.1	O Projeto de Lei da Câmara 30/2015.....	43
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>51</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>55</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Quais são os efeitos da terceirização na relação de trabalho, como a legislação vem acompanhando a evolução deste fenômeno e qual o seu futuro? Eis os problemas do presente trabalho.

Por conta disso, fez-se necessário abordar os propósitos que levaram a criação da terceirização, bem como o seu funcionamento no decorrer dos anos, com enfoque nos resultados que tal instituto traz à relação de trabalho e principalmente ao trabalhador, e também o futuro em termos de legislação.

Para melhor compreensão do tema, primeiramente faz-se uma explicação do que vem a ser a terceirização, de como se dá na prática a contratação de tal instituto. Inicia-se uma sequência histórica, desde os motivos que deram origem ao fenômeno, até as esferas das quais passou a fazer parte e como a normatização acompanhou essa evolução no tempo.

No segundo capítulo aborda os efeitos jurídicos da terceirização no ordenamento jurídico, desde atividade meio à atividade-fim, personalidade e subordinação, atividade lícita e ilícita, vínculo com o tomador de serviços, salário equitativo e responsabilidade. A Terceirização no âmbito da Administração Pública, tendo em vista a exigência constitucional do concurso público para investidura em cargo ou emprego público. Em continuidade abordam-se as principais adversidades que a terceirização traz à relação de trabalho e principalmente ao trabalhador.

Por fim, no terceiro capítulo aborda-se o futuro da terceirização em termos de legislação, mais precisamente o Projeto de Lei da Câmara que pretende a regulamentação do instituto ao ordenamento jurídico Brasileiro.

O presente trabalho, que apresenta relevância de interesse social e jurídica, pois a prestação de serviços por intermédio da terceirização está cada vez mais comum nas relações de trabalho e tende a aumentar significativamente se aprovado o Projeto de Lei da Câmara 30 de 2015.

## 2 INTRODUÇÃO A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é o instituto que permite uma empresa contratar empresas intermediárias para a execução de determinadas atividades sem que tal fato gere vínculo empregatício direto com os prestadores de serviços, de acordo com Saraiva (2013).

Quanto à relação econômica da terceirização, Delgado (2014), acrescenta que se trata do fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurtrabalhista, que lhe seria correspondente. Nesta relação temos o trabalhador no processo produtivo, o tomador desse serviço sem que se estenda a este os laços jurtrabalhistas, os quais serão fixados por uma entidade que intervém, resultando em uma relação trienal.

Complementa Martins (2014, p. 207), quanto à terceirização:

consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividade que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

Diante o exposto, pode-se afirmar que a terceirização é uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação. Em uma linguagem bem simples, a terceirização é o mandar fazer, é comprar pronto, delegar a competência para a elaboração de alguma coisa. Analisar-se-á no próximo capítulo como tal instituto se originou.

### 2.1 Delineamento histórico da terceirização no Brasil

O presente capítulo destaca-se pela análise histórica da terceirização no tempo. Far-se-á uma sondagem dos precedentes históricos, da evolução do instituto até os tempos atuais, visto que até o momento não há uma lei que o regule. O Poder Judiciário vem se valendo da doutrina e jurisprudência, enquanto uma lei aqui, outra ali, vai abordando alguma coisa de maneira esparsa.

A terceirização começou a surgir em nível mundial em meados de 1941, em virtude da Segunda Guerra Mundial, momento em que a indústria bélica precisava

produzir cada vez mais armas, então concentravam as atividades-fim e contratavam outras empresas para atividades-meio, neste sentido, Martins (2003, p. 16):

[...] a ideia de terceirização surgiu no mundo durante a Segunda Guerra Mundial, pois foi nesse período que as grandes indústrias de armamento estavam sobrecarregadas e buscaram uma solução para atender a toda a demanda.

O autor sustenta que a noção de terceirização foi trazida ao Brasil por multinacionais, como por exemplo, as indústrias automobilísticas, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes dos automóveis, reunindo peças fabricadas por aqueles e procedendo a montagem final do veículo (MARTINS, 2003).

Além da grande demanda, (MARTINS, 2003) afirma que terceirização se intensifica a partir do momento em que há desemprego na sociedade. Fator determinante no Brasil em épocas de crises econômicas, quando o empresariado procura diminuir seus custos e manter seus lucros, com tendência a se intensificar no atual contexto econômico.

Delgado (2014) acrescenta que no Brasil a subcontratação de mão de obra foi mencionada a primeira vez na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943, nas formas de pequena empreitada e empreitada e subempreitada, nos artigos 652, “a”, III, e 455, respectivamente, mas até então a terceirização não merecia qualquer epíteto designativo especial.

Até 1960 a terceirização não teve grande significado socioeconômico, mesmo com o redirecionamento industrial despontado na economia de 1950, as relações de produção se mantiveram no vínculo bilateral. Apenas no final da década de 60 e início da década de 70 é que a ordem jurídica instituiu referências normativas ao fenômeno da terceirização, porém ainda não com essa denominação e apenas no segmento público, conforme art. 10 do Decreto Lei 200/67 e Lei nº 5.645/70, os quais citam que as tarefas executivas passariam a ser executadas indiretamente, por contrato de intermediação de mão-de-obra e que as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas, seriam objeto de execução mediante contrato.

Pontua Delgado (2014), que no campo privado, apenas em 1974 é que foi incorporado um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização, mais precisamente a Lei do Trabalho Temporário (BRASIL, 1974,

www.planalto.gov.br).

A justificativa do projeto da lei acima mencionada eram as condições de algumas pessoas que se encontravam com pouca disponibilidade para o trabalho, como por exemplo: estudantes que não dispunham de um tempo integral para um emprego regular, donas de casa que dispunham apenas de certas horas do dia, sem prejuízos para os seus encargos domésticos, jovens em período de serviço militar que se encontravam convocados, entre outros.

Verifica-se, a partir desta lei, que a locação de mão de obra vinha se tornando muito frequente. Em São Paulo, cerca de 50.000 trabalhadores encontravam-se nessas condições. As empresas objetivavam mão de obra barata, não se pretendendo burlar a legislação trabalhista, a qual protegia o trabalhador. (MARTINS, 2003).

Mais tarde, em 1983 autorizou-se a terceirização do trabalho de vigilância bancária a ser efetuada em caráter permanente, nos termos da Lei 7.102/83, a qual autorizava a terceirização de transportes de valores e de vigilância.

Nesse ínterim, destaca-se a crescente prática da terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo. O que se percebia com o trabalho de conservação e limpeza, submetidos a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar dos tempos. Neste sentido Martins (2003, p. 18), esclarece:

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.

De acordo com Delgado (2014), conseqüente à multiplicidade de interpretações ocorridas sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho – TST editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de número 256, de 1986 e posterior a de número 331, de 1993 (esta última produzindo a revisão da anterior).

Não obstante esse pequeno grupo de normas autorizativas da terceirização, tal processo acentuou-se e generalizou-se no segmento privado, em uma proporção muito maior do que as hipóteses contidas nos diplomas acima mencionados. Consoante a interpretações o autor (2014, p. 455), destaca que “tais circunstâncias induziram a realização de esforço hermenêutico destacado por parte dos tribunais do trabalho, na busca da compreensão da natureza do referido processo e afinal, do

encontro da ordem jurídica a ele aplicável”.

**Denota-se que a prática da terceirização foi aumentando com o passar dos anos, fazendo com que o direito fosse se moldando às necessidades advindas da realidade econômica do país, assunto que será tratado no presente trabalho.**

## **2.2 Normatização da terceirização no âmbito histórico**

Dentro do contexto histórico, ainda sob a égide da evolução do instituto da terceirização, far-se-á um estudo mais detalhado acerca de cada norma reguladora do trabalho terceirizado.

### **2.2.1 Empreitada e subempreitada**

Os artigos 455 e 652, “a”, III, da Consolidação das Leis do Trabalho, referem-se aos primeiros diplomas a tratar especificamente sobre o fenômeno que em seguida seria chamado de terceirização. Dizem respeito, como mencionado acima, ao segmento estatal do mercado de trabalho (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>). *In legis*:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

[...]

Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento

a) conciliar e julgar:

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

Aqui vale destacar a grande diferença entre a terceirização ocorrida nos demais ramos da economia e a ocorrida na construção civil. A atividade de empreitada, que nada mais é do que a execução de obra certa e vem respaldada no artigo acima mencionado. A subempreitada, por sua vez, é uma parte da empreitada, da qual a lei determina a responsabilidade solidária do empreiteiro principal pelas obrigações derivadas dos contratos de trabalho do subempreiteiro.

### **2.2.2 A terceirização no âmbito da Administração Pública: Decreto Lei 200, de 1967 e Lei 5.645, de 1970**

No âmbito da Administração Pública, segundo Delgado (2014), criaram-se alguns mecanismos jurídicos que propiciaram a descentralização administrativa, através de trabalhadores assalariados por interpostas empresas, para a realização de serviço de apoio, instrumentais e meramente de execução. *In legis*:

Art. 10 - A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

[...]

§ 7º - Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL, 1967, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

Como se vê, a norma estimulava a terceirização no âmbito da atividade estatal, ao autorizar a descentralização de tarefas executivas à iniciativa privada, porém, remanescia a dúvida de quais atividades poderiam ser objeto do procedimento terceirizante.

Desta forma, a Lei número 5.645, de 1970, trouxe um rol exemplificativo desses encargos, sugerido pelo diploma legal anterior

as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 1997) (BRASIL, 1970, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

Destarte, diante do exposto, cabe ressaltar que até então no âmbito das atividades estatais, a terceirização era limitada a atividades meramente instrumentais, de apoio, atividades meio.

### **2.2.3 A terceirização no trabalho temporário e no serviço de vigilância: Leis números 6.019/74 e 7.102/83**

A Terceirização no ramo privado se deu através do trabalho temporário, pela Lei número 6.019, de 1974 e o trabalho de vigilância bancária foi regulado pela Lei número 7.102/83. Entretanto, conforme pontua Delgado (2014), o processo terceirizante expandiu-se fora das hipóteses jurídicas previstas nestas duas leis, sem regulamentação expressa em textos legais trabalhistas. Poderia falar-se em analogia a diplomas normativos da Administração Pública, os quais autorizavam a terceirização da atividade meio, conforme visto anteriormente, a expansão da terceirização foi muito além.

Delgado (2014) aponta que a Lei da vigilância bancária, previa a sistemática de terceirização permanente, no entanto, restringia-se apenas aos vigilantes do ramo bancário. Anos depois, com a Lei número 8.863, de 1994, alargou-se o âmbito de trabalhadores e respectivas empresas, fato que traz reflexos até hoje, pois autorizam a terceirização para vigilância patrimonial de qualquer instituição, estabelecimento público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas, transporte ou garantia do transporte de qualquer tipo de carga.

### **2.2.4 A terceirização e as cooperativas: artigo 442, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**

A Lei número 8.949, de 1994, acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. *In legis*:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (BRASIL, 1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

Ressalta Nascimento (1997), que este constitui, sem a menor sombra de dúvida, uma forma de flexibilização das relações de trabalho. O cooperativismo surge como um artifício para a redução dos custos das empresas, eliminando problemas como a despedida sem justa causa e os encargos sociais dela decorrentes, mas o problema maior está na possibilidade de as cooperativas de



trabalho atuarem como intermediadoras de mão-de-obra, quando na verdade, o seu objeto é a ajuda socioeconômica de seus associados e não de terceiros.

Em 2012, foi promulgado um novo diploma jurídico, regulando as cooperativas de trabalho, Lei número 12.690, de 2012. De acordo com Delgado (2014), embora o conteúdo dessa lei fosse muito mais amplo do que o parágrafo anexado ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a lei não altera as considerações já lançadas, ao contrário, reforça-as. Deste modo, conforme o Art. 5º: “a Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada” (BRASIL, 2012, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

### 2.2.5 A terceirização nos serviços concedidos

Pensamentos e estratégias antissociais deflagradas no Ocidente, desde fins dos anos de 1970, trouxeram mudanças legislativas relacionadas ao debate acerca da terceirização. No Brasil, com as privatizações das empresas estatais, surgiram leis reguladoras de certos segmentos e atividades objeto das privatizações, como a Lei número 8.987, de 1995, a qual trata da concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área elétrica, e a Lei número 9.472, de 1997, que regula a concessão e permissão na área da telefonia. (DELGADO, 2014)

Estas leis pareciam alargar as possibilidades de Terceirização fora das hipóteses apresentadas pela súmula 331 do TST:

Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenuie essa responsabilidade.

§ 1º - Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, **a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados** (BRASIL, 1995, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br), grifo próprio).

Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

[...]

II - **contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados** (BRASIL, 1997, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br), grifo próprio).

Conforme Delgado (2014), embora tais alterações tenham produzido influência em certos tribunais, a maioria das jurisprudências trabalhistas do Brasil, se

mantiveram nos critérios de terceirização expostos na Súmula 331 – a qual regula a Terceirização até os dias atuais. Compreende-se que as duas leis mencionadas acima, têm caráter administrativo, inclusive quanto à referência às atividades inerentes, acessórias ou complementares de contratação, não possuindo, qualquer impacto no ramo jurídico especializado, constitucional e legal do trabalho. Denota-se que os dois preceitos legais deveriam ser lidos em conformidade com o Direito do Trabalho, uma vez que não há espaço no Estado Democrático de Direito para ideia primitiva que desrespeitaria a integridade, a unidade coerente de toda ordem jurídica.

Conforme o Ministro Vieira de Mello Filho (2009), e a Ministra Maria de Assis Caising (2011), citados por Delgado (2014, p. 44) respectivamente:

RECURSO DE EMBARGOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM - EMPRESA DO RAMO DE ENERGIA ELÉTRICA - EXEGESE DO ART. 25 DA LEI N. 8.987/95 - INTELIGÊNCIA DA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT. A Lei n. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos, ostenta natureza administrativa e, como tal, ao tratar, em seu art. 25, da contratação com terceiros de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, não autorizou a terceirização da atividade-fim das empresas do setor elétrico. Isso porque esse diploma administrativo não aborda matéria trabalhista, nem seus princípios, conceitos e institutos, cujo plano de eficácia é outro. A legislação trabalhista protege, substancialmente, um valor: o trabalho humano, prestado em benefício de outrem, deforma não eventual, oneroso e sob subordinação jurídica, apartes à já insuficiente conceituação individualista. E o protege sob o influxo de outro princípio maior, o da dignidade da pessoa humana. Não se poderia, assim, dizer que a norma administrativista, preocupada com princípios e valores do Direito Administrativo, viesse derrogar o eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador, jungido que está ao conceito de contrato de trabalho, previsto na CLT. O enunciado da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho guarda perfeita harmonia com marco teórico e jurisprudencial para o fenômeno da terceirização nas relações de trabalho no Brasil, importante para o desenvolvimento social e econômico do país, já que compatibilizou os princípios da valorização do trabalho humano e da livre concorrência e equilibrou a relação entre o capital e o trabalho. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido. (TST-ED-E-RR-586341-05.1999.5.18.555. Data de publicação: 16.10.2009. Relator: Min. Vieira de Mello Filho).

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LE111.496/2007. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. CALL CENTER. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. LEI N. 9.472/1997. A interpretação sistemática dos arts. 25 da Lei n. 8.987/1995 e 94, II, da Lei n. 9.472/1997 com os princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho não autoriza concluir que o legislador ordinário conferiu às empresas de telecomunicações a possibilidade de terceirização ampla e irrestrita, inclusive quanto às suas atividades fins. Dessarte, as referidas empresas encontram-se igualmente sujeitas às diretrizes insertas na Súmula 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a

terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta. Recurso de Embargos conhecido e provido. (TST-E-RR-134640-23.2008.5.03.0010. Data de julgamento: 28.6.2011. Relatora: Min. Maria de Assis Caising).

Com a audiência pública realizada pelo TST em outubro de 2011, juntamente com a sociedade civil e entidades estatais sobre o fenômeno da Terceirização, alerta Delgado (2014), que se pode perceber que essa fórmula de gestão, caso não acompanhada de limites, requisitos e proteção jurídica, provoca manifesta precarização do trabalho, do trabalhador e do meio ambiente laborativo, causando regressão cultural incompatível com o Estado Democrático de Direito implantado pela Constituição Federal de 1988.

## 2.2.6 Terceirização à vista da Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal traz limites claros à Terceirização, porém não faz – como não caberia – uma regulamentação específica do fenômeno. Neste íterim Delgado (2014, p. 462, grifo próprio):

os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), **da valorização do trabalho especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170 caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).**

A partir desse sólido contexto principiológico e normativo não se pode admitir a utilização do trabalho sem o patamar mínimo civilizatório. Não se pode reduzir a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando as desigualdades sociais entre os trabalhadores e entre estes e os empregadores, sob pena de instituírem novas e incontroláveis formas de discriminação, frustrando o objetivo constitucional de busca do bem-estar e justiça social. Assim, conclui Delgado (2014, p. 463) que, “para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira”.

A jurisprudência, como se verá no título seguinte, em consonância com a Súmula 331 do TST, cuidou de delimitar a prática empresarial terceirizante em

consonância com o comando normativo constitucional.

### 2.2.7 Terceirização no âmbito dos Tribunais do Trabalho e da Súmula 331

Os julgados dos Tribunais do Trabalho dão conta de que há uma rejeição e regulação do trabalho terceirizado pela jurisprudência, o que se verifica desde a década de 1970, (embora esse epíteto tenha se consagrado posteriormente na tradição jurídica do país). Delgado (2014) ressalta que, tendo em vista as lacunas nas regras em torno da Terceirização, se conduziu uma prática intensiva de interpretações pela jurisprudência, buscando assimilar as inovações trabalhistas do país.

O autor descreve que em 1980 – antes da atual Constituição Federal – o Tribunal Superior do Trabalho utilizava-se da súmula 256, a qual delimitava e deixava clara a possibilidade de contratação de trabalhadores por empresa interposta.

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (BRASIL, 1980, [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)).

Em consequência desta orientação, aponta Delgado (2014), que caso considerada ilícita a terceirização praticada, era reconhecido o vínculo empregatício como o efetivo tomador do serviço. Ainda de acordo com o autor, alguns tópicos orientadores da Súmula 256, mantiveram-se firmes na cultura jurídica posterior. Porém ela não deixava claro alguns pontos, conforme exemplifica (2014, p. 464).

Não obstante isso, a mencionada súmula *pareceu* fixar um leque exaustivo de exceções terceirizantes (Leis n. 6.019/74 e 7.102/83), o que comprometia sua própria absorção pelos operadores jurídicos. Afinal, as expressas e claras exceções contidas até então no art. 10 do Decreto lei n. 200/67 e na Lei n. 5.645/ 70 – exceções consubstanciadoras de um *comando legal* ao administrador público – 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 da Constituição Federal de 1988 (art. 37, II e § 2º), não tinha guarida na compreensão estrita contida na Súmula 256. (Grifo original).

Diante das circunstâncias expostas, no ano de 1993 se deu a revisão da súmula anteriormente citada, editando-se a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. *In legis:*

Súmula 331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade.

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

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) 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 aquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conte também do título executivo judicial (BRASIL, 2011, www.tst.jus.br).

Em 2010 com o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 16 pelo Supremo Tribunal Federal, a súmula em comento recebeu alterações no que tange à responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização, neste sentido Delgado (2014, p. 465) afirma:

[...] o Tribunal Superior do Trabalho promoveu ajustes na Súmula 331, direcionando o item IV da súmula para o conjunto da economia e da sociedade ao passo que o novo item V aponta estritamente para a peculiaridade das entidades estatais.

Vejam-se as modificações resultantes do julgamento:

[...]

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto aquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título 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 nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (Inserido - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011) (BRASIL, 2011, www.tst.jus.br).

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, como exposto acima, esclareceu o texto da Súmula 256 incorporando as hipóteses de terceirizar os serviços de conservação e limpeza e atividades meio (como já mencionado Decreto Lei 200/67 e Lei número 5.645/70). Também acolheu a vedação constitucional quanto à proibição de contratação de servidores sem que estes prestassem concurso público, como ressalta Delgado (2014).

Martins (2014) esclarece que conforme a Súmula 331 está redigida, só se admite a Terceirização da atividade meio e não da atividade fim, porém é possível a Terceirização da atividade fim, como ocorre na construção civil em casos de empreitada e subempreitada, desde que não exista fraude à legislação trabalhista.

O autor indica que a alteração mais significativa foi à distinção de atividades-meio e atividade-fim do tomador de serviços, a qual serve de critério para aferição de ilicitude, ou não, da terceirização perpetrada. Corroborando com o tema, Martins (2003, p.133), define atividade-meio:

Pode-se dizer que os serviços ligados à atividade meio da empresa poderão se terceirizados, segundo o inciso III do Enunciado 331 do TST. A atividade meio diz respeito a atividade secundária da empresa (não se referindo a sua própria atividade normal), como serviço de limpeza, de alimentação de funcionários, de vigilância etc. [...] O Enunciado 331 do TST acabou condenando a terceirização na atividade fim da empresa. Entretanto, não há como negar que ampliou a possibilidade do leque de terceirizações.

Ainda em 2011, foi inserido novo item a sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de esclarecer a ampla responsabilidade da entidade tomadora dos serviços. *In legis* “VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (Inserido - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)” (BRASIL, 2011, [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)).

O texto da Súmula 331 do TST, embora criticado por alguns doutrinadores, que alegam que ele não tem força de lei, continua plenamente em vigência e é a referência o diploma que a jurisprudência vem seguindo nas lides que envolvem a Terceirização.

### 3 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Como visto até aqui, o conceito e a prática da Terceirização foram trazidos ao Brasil pelas indústrias automobilísticas entre os anos 50 e 60. Após, os serviços terceirizados de vigilância bancária e as prestadoras de serviço de limpeza e conservação surgiram em 1966 e 1967. Em 1974 foi regulamentado o trabalho temporário através da Lei 6.019/1974. Em 1993 o Tribunal Superior do Trabalho publicara o enunciado 331 em virtude do grande número demandas relacionadas à terceirização que chegavam na Justiça do Trabalho.

Diante disso, pode-se concluir que já se passaram alguns anos de terceirização e já se faz possível a análise dos seus efeitos nas relações de trabalho, assunto objeto deste capítulo.

Primeiramente quanto à competência, as lides que envolvam as relações de trabalho terceirizado serão processadas e julgadas na Justiça do Trabalho, de acordo com a Emenda Constitucional n. 45 de 2004, a qual sedimentou a competência judicial trabalhista para conhecer e julgar lides inerentes à terceirização. É que, de acordo com Delgado (2014), “a competência constitucional abrange não só as relações de emprego, como ainda qualquer relação de trabalho conexa a terceirização”. Veja-se a redação do art. 114 da CF/1988 introduzido pela EC 45/2004:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 1988, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

Em seguida, subdivide-se a Terceirização em lícita e ilícita, configurando-se como lícita as situações previstas na súmula 331 do TST.

Consoante Delgado (2014), a Terceirização lícita se subdivide em quatro situações sociojurídicas delimitadas, quais sejam: Trabalho temporário, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza, e serviços ligados a atividade-meio do tomador de serviços.

O trabalho temporário, como já mencionado acima, vem definido na Lei nº 6.019 de 1974, tal situação está relacionada a necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou acréscimo extraordinário de serviço, afirma Delgado (2014).

As atividades de vigilância também se configuram Terceirização lícita. Neste

ponto percebe-se mais uma dilatação das possibilidades de Terceirização, uma vez que a súmula anterior do Tribunal Superior do Trabalho – nº 256 – as autorizava somente no segmento bancário e com a atual se generalizou para atividades de vigilância. Ressalta-se, porém, que há diferença entre vigia e vigilante, esse primeiro fica adstrito a ao seu próprio tomador de serviços, já o vigilante é membro de categoria especial, diferenciada pela atividade do empregador e fica submetido a regras próprias traçadas pela Lei 7.102 de 1983, consoante Delgado (2014).

Quanto às atividades de conservação e limpeza, inciso III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, pode-se apontar que foram as primeiras atividades a ensejar a Terceirização no país.

Por fim, o quarto tipo de Terceirização lícita diz respeito a serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Abrange atividades não discriminadas na legislação, mas não se ajustam à atividade-fim do tomador, sustenta Delgado (2014).

Além dessas quatro possibilidades em que a terceirização é considerada lícita, veremos no decorrer do capítulo que existem outras regras a serem seguidas para que a relação terceirizante seja considerada efetivamente lícita.

### **3.1 Diferenciação da atividade-meio e atividade-fim do tomador**

Como já visto anteriormente, em face a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, faz-se necessária à distinção de atividade-meio e atividade-fim, para compreensão e enquadramento da atividade como lícita e ilícita, merecendo uma análise mais aprofundada para fins de se apontar a diferenciação dos dois institutos. Nesse seguimento, Delgado (2014, p. 468) explica sobre a origem da dualidade da atividade-meio e atividade-fim

A dualidade atividade-meio versus atividade-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90, por influência dos dois antigos diplomas legais dirigidos à Administração Pública e da nova direção constitucional emergente, como parte do esforço para melhor compreender a dinâmica jurídica da terceirização por além dos escritos limites colocados pela antiga Súmula 256 do TST. A súmula 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico.

Gonçalves (2001, p.31), define atividade-meio e fim:



em princípio, pode-se definir como atividade meio aquela que não é representativa do objetivo da empresa, desfragmentada, portanto de seu processo produtivo, configurando-se como serviço necessário (paralelo ou secundário), porém não essencial. A atividade-fim é aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. É o seu objetivo, a exploração do seu ramo de atividade expresso em contrato social.

No mesmo sentido, Delgado (2014, p. 468) classifica a atividade-fim:

atividades-fins podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Em contraponto, as atividades-meio classificam-se como tarefas empresariais que não se ajustam ao núcleo de dinâmica empresarial do tomador de serviços, são atividades periféricas à essência da dinâmica da empresa. Em suma, são atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, entre outras assemelhadas. Como no capítulo anterior, são atividades lícitas, práticas excetivas que o ordenamento jurídico permite que haja Terceirização.

### 3.2 Ausência de Pessoalidade e de Subordinação nas atividades terceirizadas

Como visto anteriormente, para a Terceirização ser caracterizada lícita, deve-se obedecer a quatro situações previstas na Súmula 331 do TST, quais sejam: trabalho temporário, serviços de vigilância, serviços de conservação e limpeza, logo, serviços ligados a atividade-meio. Além destes requisitos, a referida Súmula esclarece que a Terceirização não pode ser usada de modo fraudulento e para as três últimas situações, exige que não pode existir pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços, nesse sentido o inciso III da Súmula 331 do TST:

[...]

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**. (BRASIL, 2011, www.tst.jus.br, grifo próprio).

Há uma exceção em relação ao trabalho temporário, conforme Delgado (2014), que afasta a inexigibilidade de pessoalidade e subordinação entre o trabalhador e o tomador, pois é previsto, de fato, a inserção do trabalhador no estabelecimento do tomador de serviços, substituindo o trabalhador permanente ou cumprindo uma demanda excedente extraordinária. Logo o trabalhador será integrado à entidade tomadora de seus serviços, por período temporário e delimitado na lei. Cabe ressaltar, que essa situação é a única forma de Terceirização lícita que se admite a pessoalidade e subordinação diretas do trabalhador terceirizado com o tomador, conforme o inciso I da Súmula 331 do TST: “[...] 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)” (BRASIL, 2011, [www3.tst.jus.br](http://www3.tst.jus.br)).

Corroborando o disposto lançado acima, seguem ementas de como o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região vem tratando dos casos em que se verifica a subordinação em caso de terceirização irregular, autorizando a relação de emprego diretamente com o tomador de serviços:

**TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS.** Há formação de vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços, na hipótese de terceirização irregular, diante da presença da subordinação integrativa, que decorre da prestação de serviços inerentes ao objeto social da empresa tomadora dos serviços. Aplicação da Súmula nº 331, I, do TST. Sentença confirmada. (BRASIL, 2016a, [gsa5.trt4.jus.br](http://gsa5.trt4.jus.br), grifo próprio)

**TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS.** A jurisprudência majoritária firmou entendimento no sentido de admitir a terceirização de serviços, mas desde que relacionada a atividades-meio do contratante, e desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta dos trabalhadores com o tomador dos serviços. Além disso, é pacífico o entendimento de que a terceirização de serviços ligados à atividade-fim caracteriza-se como intermediação de mão de obra não admitida pelo ordenamento jurídico, por força dos arts. 2º e 3º da CLT c/c o art. 9º da CLT. Aplicação da Súmula 331 do TST. A atividade empresarial de produção de bebidas envolve todo o processo produtivo, bem como a área de vendas, uma vez que não se concebe atividade de uma fabricante de produtos oferecidos ao consumo em geral sem a venda desses produtos. A função de repositor desempenhada nos estabelecimentos de clientes da empresa tomadora dos serviços é imprescindível ao sucesso do empreendimento. Tal conclusão resta confirmada quando o terceirizado, após um período de trabalho, é contratado diretamente pela tomadora dos serviços para continuar a realizar as mesmas tarefas. Presentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT). Recurso da reclamada não provido no item. (BRASIL, 2016b, grifo próprio)

**TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS.** Há formação de vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços, na hipótese de terceirização irregular, diante da presença da subordinação integrativa, que decorre da prestação de serviços inerentes ao objeto social da empresa tomadora dos serviços. Aplicação da Súmula nº 331, I, do TST. Sentença confirmada. (BRASIL, 2016c, gsa5.trt4.jus.br, grifo próprio).

**TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS.** A jurisprudência majoritária firmou entendimento no sentido de admitir a terceirização de serviços, mas desde que relacionada a atividades-meio do contratante, e desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta dos trabalhadores com o tomador dos serviços. Além disso, é pacífico o entendimento de que a terceirização de serviços ligados à atividade-fim caracteriza-se como intermediação de mão de obra não admitida pelo ordenamento jurídico, por força dos arts. 2º e 3º da CLT c/c o art. 9º da CLT. Aplicação da Súmula 331 do TST. A atividade empresarial de produção de bebidas envolve todo o processo produtivo, bem como a área de vendas, uma vez que não se concebe atividade de uma fabricante de produtos oferecidos ao consumo em geral sem a venda desses produtos. A função de repositor desempenhada nos estabelecimentos de clientes da empresa tomadora dos serviços é imprescindível ao sucesso do empreendimento. Tal conclusão resta confirmada quando o terceirizado, após um período de trabalho, é contratado diretamente pela tomadora dos serviços para continuar a realizar as mesmas tarefas. Presentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT). Recurso da reclamada não provido no item. (BRASIL, 2016d, gsa5.trt4.jus.br, grifo próprio)

De acordo com o exposto, nas hipóteses de terceirização não poderá haver a subordinação ou pessoalidade, sob pena de caracterizar terceirização ilícita e por consequência ser reconhecido o vínculo com o tomador dos serviços, com exceção do trabalho temporário em face da expressa regulação legal. E, conforme os julgados retro transcritos, tal entendimento se corrobora, pois é reconhecido o vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços.

Nos títulos seguintes se elucidará a questão da terceirização lícita e ilícita e seus efeitos entre o prestador de serviços e o respectivo tomador.

### **3.3 A caracterização da Terceirização lícita e ilícita**

Ao tratar da terceirização lícita e ilícita, Martins (2003, p. 152) as analisa sob o aspecto da permissão legal, em observância ao que trata a legislação trabalhista:

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.

Como já visto, com a exceção das quatro situações previstas acima, não há no ordenamento jurídico brasileiro preceito legal que de validade aos contratos onde uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem, sem que essa responda judicialmente pela relação laboral estabelecida. Neste sentido Delgado (2014, p. 469):

não se trata de se discutir, nesses casos, se a empresa terceirizante é lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que o núcleo da temática examinada não diz respeito a responsabilidade trabalhista, mas a vínculo empregatício.

Para que a terceirização seja válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes à relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento da subordinação (com exceção do trabalho temporário, como visto anteriormente). O tomador não poderá ser considerado superior hierárquico do trabalhador terceirizado e não poderá a relação ser pessoal, sob pena de se caracterizar o vínculo de emprego. Outro ponto importante é que se a relação da terceirização estiver ligada aos serviços essenciais da empresa, está será considerada ilícita, de acordo com Martins (2003) o que poderá acarretar a formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços.

Na sequência do tema, o autor complementa que a empresa prestadora de serviços terá trabalhadores permanentes, embora prestando serviços para tomadores diversos, enquanto na empresa tomadora a mão-de-obra terá diversos trabalhadores, podendo cada dia ser um diferente. O terceirizado será aquele que efetivamente assume as obrigações trabalhistas de sua atividade, pouco importando se seus trabalhadores exerçam atividade fora da sede de seu empregador.

Segundo Delgado (2014), ao se falar em Terceirização, não se poderia deixar de analisar duas circunstâncias, quais sejam: empregador aparente e empregador oculto, circunstâncias que a prática terceirizante tende a propiciar, assunto que será abordado a seguir.

### **3.4 A terceirização e o vínculo de emprego com o tomador de serviços**

Os efeitos jurídicos da terceirização lícita e ilícita já foram sedimentados na Súmula 256 do TST e preservados pela Súmula 331 do TST. Delgado (2014) explica que, se configurada a terceirização ilícita, a ordem jurídica determina que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente – entidade

terceirizante – formando-se vínculo diretamente com o tomador do serviço – empregador oculto.

Após o reconhecimento do vínculo com o empregador oculto, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se eventual defasagem de parcelas em face da situação terceirizante. Cabe salientar que a desconfiguração do vínculo com a empresa locadora de serviços e o reconhecimento com a entidade tomadora só se dá se configurada a terceirização lícita. Nesse sentido, Delgado (2014, p. 470), “sendo válida a relação jurídica trienal terceirizante, não há que se falar em alteração dos laços jurídicos fixados originalmente entre as partes”.

### **3.5 A terceirização e o salário equitativo dos terceirizados e dos empregados da tomadora de serviços**

Há uma indagação acerca do tratamento equitativo do trabalhador terceirizado face ao trabalhador diretamente contratado.

De acordo com Delgado (2014), a fórmula terceirizante tendeu a viabilizar na prática do mercado de trabalho, a adoção de um tratamento socioeconômico e jurídico substantivamente inferiorizado ao trabalhador terceirizado frente ao trabalhador da empresa tomadora. Encontrou-se como resposta jurídica, a garantia da observância da isonomia remuneratória no núcleo da relação jurídica terceirizada, mesmo quando não reconhecido o vínculo da entidade tomadora – como nos casos de terceirização do serviço público.

Tal entendimento se explica, pois a vedação de reconhecimento de vínculo empregatício com as entidades estatais, não está isolada na Constituição, ela necessariamente se harmoniza com o princípio maior (todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...).

A garantia isonômica assegura ao obreiro terceirizado todas as verbas trabalhistas legais e normativas aplicáveis ao empregado estatal direto, sendo que o empregador formal (entidade terceirizante) responderia em primeiro plano e a entidade estatal responderia subsidiariamente.

Delgado (2014) afirma que a contratação terceirizante não poderia juridicamente propiciar tratamento discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em função equivalente na empresa tomadora dos serviços, tendo em vista os preceitos normativos legais arrolados abaixo:

Art. 5º **Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição** (BRASIL, 1988, www.planalto.gov.br, grifo próprio).

Art. 7º **São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

[...]

XXXII - **proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos** (BRASIL, 1988, www.planalto.gov.br, grifo próprio).

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** (BRASIL, 1943, www.planalto.gov.br, grifo próprio).

Tal situação tem respaldo no artigo 12, “a”, da Lei do Trabalho Temporário, nº 6.019/74, e no artigo 7º, XXXII, da Constituição Federal vigente, cumulado com a jurisprudência que vem se desenvolvendo desde a última década.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) **remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora** ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; (BRASIL, 1974, www.planalto.gov.br, grifo próprio).

Como aludido anteriormente, o preceito de isonomia, equidade salarial passou a ser interpretado pela jurisprudência na devida extensão, mitigando o caráter anti-social da Terceirização nos casos de trabalho temporário. Salienta Delgado (2014), que todas as parcelas de caráter salarial pagas aos empregados originários da entidade tomadora foram estendidas aos trabalhadores terceirizados. Portanto não há dúvidas que se tratando de trabalho temporário, aplica-se o salário equitativo.

No caso de terceirização ilícita, mas sem possibilidade de reconhecer o vínculo, como nos casos de entidades estatais, onde o concurso é insuperável, Delgado (2014) esclarece que o remédio corretivo é a formula isonômica, de acordo com a Orientação Jurisprudencial do 383 do Tribunal Superior do Trabalho:

383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e

31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974 (BRASIL, 2011, [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br))

Cabe salientar que a possibilidade de aplicação salário equitativo aplica-se diretamente quando verificada terceirização ilícita nos casos da administração pública. Quanto aos outros casos de terceirização - que não seja com a administração pública ou trabalho temporário - Delgado (2014) esclarece que a jurisprudência não se decidiu pacificamente em casos de terceirização lícita sobre o padrão remuneratório da empresa tomadora, que não se comunica com o padrão dos trabalhadores terceirizados dessa mesma tomadora.

Outros países afastam esse entendimento de incomunicabilidade discriminatória, conforme refere Delgado (2014, p. 396), ao citar o artigo 3º da Lei nº 1.369 da Itália (1960):

os empresários arrendatários de obras ou serviços, inclusive os trabalhos de porte, limpeza, ou conservação normal das instalações, que tenham de ser executados no interior de sua propriedade sob organização e gestão do arrendador, serão solidários a este no pagamento dos trabalhadores de que dependem, de um salário mínimo não inferior ao que percebem os trabalhadores de que dele dependem, bem como lhes assegurará condições de trabalho não inferiores às que desfrutem estes trabalhadores

Ainda, refere que há no sistema jurídico brasileiro, aspectos que indicam a comunicação remuneratória entre o empregado terceirizado e o empregado da empresa tomadora, "que os preceitos constitucionais e legais que, em síntese, favorecem a aplicação do salário equitativo mesmo em situações de terceirização lícita".

Uma vez que compreendido tal entendimento, há que se analisar a aplicação analógica do salário equitativo às demais formas de terceirização, pois de acordo com Delgado (2014), a isonomia se aplica até mesmo na terceirização temporária - que de fato é de curto prazo, menos perversa e menos discriminatória – então, muito mais necessária, seria a aplicação aos casos de terceirização permanente, onde a discriminação é muito mais grave e constante no ambiente de trabalho.

Frente às normas colacionadas acima, cabe ressaltar o entendimento de Delgado (2014), que a terceirização, caso não acompanhada do remédio jurídico da

comunicação remuneratória, transformar-se-á em um mero veículo de discriminação e abjeção do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país.

Como traçado, não há motivos para não aplicação da isonomia salarial em qualquer situação de terceirização, visto que, se é possível aplicá-la ao trabalho temporário, que de regra é um período curto, é ilógico a não aplicação da isonomia à um trabalhador que presta seu serviço por um grande período de tempo a uma empresa. Portanto a isonomia deve ser aplicada sempre, para fins de se evitar ainda mais a precarização das relações de trabalho.

### **3.6 Responsabilidade da empresa contratada e da tomadora frente à relação terceirizante**

O assunto da responsabilidade em relação às verbas trabalhistas foi tratado na pela primeira vez na Lei do trabalho Temporário em seu artigo 16, que estabelecia responsabilidade solidária, porém somente para pagamento de verbas de contribuições previdenciárias, remuneração e indenização nos casos em que a empresa de serviço temporário viesse à falência, cabendo à empresa tomadora a responsabilidade pelo pagamento.

Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei (BRASIL, 1974, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

Denote-se que a responsabilidade solidária ficava condicionada à falência e abrangia somente as verbas especificadas no artigo acima mencionado.

Nas palavras de Delgado (2014, p. 484), “as demais hipóteses de terceirização passaram também a merecer razoável esforço hermenêutico, à falta de claros e diretos textos legais incidentes”.

O autor Almiro Eduardo de Almeida (2014), aduz que a responsabilidade da tomadora dos serviços, pelos créditos trabalhistas, deve ser fundamentada na lei civil, tendo em vista a ausência de legislação própria, nesse sentido complementa:



no Código Civil, por sua vez, estão as regras gerais acerca da responsabilidade, cuja aplicação se revela absolutamente compatível com os princípios que instruem o direito do trabalho. O art. 927 do Código Civil, regra geral acerca da teoria da responsabilidade nas relações privadas no Brasil, dispõem que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. O parágrafo único desse dispositivo acrescenta que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano, implicar por sua natureza, risco para os direitos de outrem (ALMEIDA, 2014, p. 151).

O autor refere-se sobre a Teoria do Risco na qual a responsabilidade é identificada não em razão da culpa ou dolo, mas sim em face da assunção do risco lesivo. Ainda, cita-se o artigo 932 do Código Civil, onde o tomador de serviços qualifica-se como comitente quando reconhecida a licitude da terceirização, *in legis* “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (BRASIL, 2002, www.planalto.gov.br).

Por fim, o artigo 942 do Código Civil, refere-se à sujeição dos bens do responsável pela ofensa ou violação do direito, quando declarada sua responsabilidade pelo ilícito, *in legis*: “Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação” (BRASIL, 2002, www.planalto.gov.br).

Portanto, a responsabilidade da tomadora de serviços é subsidiária. Quanto à responsabilidade subsidiária Almeida (2014) sinaliza que ela não existe como instituto próprio. É mera criação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que na qualidade de orientação jurisprudencial não pode legislar ou prevalecer sobre o comando legal vigente.

Delgado (2014) esclarece que a jurisprudência avançou e ultrapassou as fases de incerteza sobre a interpretação da ordem jurídica quando a responsabilidade, que se dá com o enunciado da Sumula 331, IV do Tribunal Superior de Justiça:

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. (BRASIL, 2011, www.tst.ju.br, grifo próprio).

No entendimento de Martins (2003), tal orientação pretende impor às

empresas tomadoras que contratem com empresas idôneas, sob pena de responder uma reclamatória trabalhista caso a empresa contratante (prestadora dos serviços) não cumpra com o pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias.

É importante notar que a incidência da responsabilidade ampliou, não sendo necessária a decretação de falência da empresa prestadora, bastando apenas o fato do inadimplemento em relação às verbas decorrentes da prestação de trabalho. Além disso, no que tange aos créditos trabalhistas. Além disso, que tange aos créditos trabalhistas, o entendimento também ampliou, logo, todas as verbas devidas pela empresa terceirizante submetem-se a responsabilidade trabalhista da empresa tomadora.

Delgado (2014, p. 496) conclui:

não há mais dúvida significativa, hoje, entre os operadores jurídicos, de que a interpretação contida na Súmula 331, IV, abrangeria todas as hipóteses de terceirização veiculadas na ordem sócio jurídica brasileira. Nesse quadro, fica claro que a compreensão sumulada abrange também o trabalho temporário. Tornam-se, assim, superadas, nos dias atuais, as limitações tão criticadas que despontavam da interpretação literal do artigo 16 da Lei n. 6019.

Desta maneira, se verificado o inadimplemento por parte da empresa terceirizante (contratada), primeiramente deverá se executar os bens desta e caso insuficientes, a tomadora dos serviços (contratante) responderá subsidiariamente pelas verbas trabalhistas devidas ao trabalhador terceirizado. Entendimento que não garante ao trabalhador um direito pleno e rápido, muito mais benéfico seria se a responsabilidade fosse solidária.

A seguir, trata-se da terceirização na Administração Pública.

### **3.7 A terceirização no âmbito da administração pública**

Primeiramente no que tange a Administração pública, é bem vindo o entendimento de Martins (2003), ao referir que ela está adstrita ao princípio da legalidade, só podendo fazer aquilo que a lei permite, e não aquilo que a lei não proíbe.

A Lei de Licitações – nº 8.666 de 21 de junho de 1993, pretendeu excluir a responsabilidade das entidades estatais, nesse sentido, o teor do § 1º do artigo 71:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

[...]

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (BRASIL, 1993, planalto.gov.br)

Contudo, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (editada em dezembro de 1993, posterior à lei de licitações), reporta-se aos entes estatais apenas para conferir eficácia à vedação constitucional de não estabelecimento de relação empregatícia sem a observância do requisito do concurso público, logo, no tocante a responsabilidade, a súmula não excepcionou o Estado e suas entidades.

Nesta linha de pensamento, Delgado (2104, p. 486) afirma:

a ideia de Estado *irresponsável* é uma das mais antigas e ultrapassadas concepções existentes na vida política, social e cultural, não tendo qualquer mínima correspondência com o conceito e a realidade normativos do Estado Democrático de Direito, tão bem capitaneados pela Constituição, de 1988. Ao reverso, a Constituição da República, quando se reportou à noção de responsabilidade do Estado, o fez para acentuá-la – e não – para reduzi-la – como se passa em seu art. 37, §6º, que estendeu a responsabilidade objetiva estatal até mesmo às pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos. (grifo do autor)

A Constituição Federal de 1988 introduziu uma especificidade no que trata de Terceirização efetuada pela administração pública direta, indireta e fundacional. Conforme Delgado (2014) explica, trata-se do requisito de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, como requisito insubstituível para investidura em cargo ou emprego público, sob pena de ser considerado nulo o ato sem as referidas observações, é o que trata o Artigo 37, II, §2º, da Constituição Federal, *in legis*:

Art. 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;

§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei (BRASIL, 1988, www.planalto.gov.br)

Conforme o exposto criou-se um obstáculo ao reconhecimento de vínculo empregatício com entes da administração, ainda que caracterizada a terceirização

ilícita, já que não terá se observado o requisito do concurso público.

A Súmula 331, II, do Tribunal Superior do Trabalho também absorveu a vedação Constitucional, nos seguintes termos: “a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional” (BRASIL, 2011, www.tst.jus.br).

No entanto, a Súmula foi silente no que tange aos efeitos da terceirização ilícita praticada por entidades da administração estatal, Delgado (2014, p.474), ademais, apresenta três interpretações a respeito do problema:

em um primeiro polo extremado, sustenta-se que, à medida que a terceirização lícita por entidades estatais não gera vínculo empregatício (em virtude da vedação constitucional), não teria ela também aptidão para produzir qualquer diferença justralhista em benefício do trabalhador ilicitamente terceirizado.

A segunda corrente sustenta que a prática ilícita não poderia beneficiar a entidade tomadora, no caso a entidade estatal, convalidando todos os atos praticados desde o início e reconhecendo o vínculo jurídico entre o tomador que se transforma em empregador. Delgado (2014, p.474):

a segunda posição quer evitar o resultado final perverso alcançado pela primeira vertente. Mas situa-se no pólo extremado oposto, suplantando regra constitucional expressa vedatória de vínculo empregatício sem concurso público.

A terceira corrente difere do entendimento das duas correntes citadas acima. Segundo Delgado (2014, p. 475, grifo próprio), tal entendimento vem sendo adotado na jurisprudência, nos seguintes termos:

ela considera que o primeiro passo para interpretar-se a ordem constitucional e justralhista é não se negar validade e eficácia à Constituição – como se o Direito do Trabalho fosse um *super direito*, imune a qualquer influência ou comando retificador de sua rota. [...] Entretanto, para a corrente intermediária permaneceria o dilema de *compatibilizar-se, harmonizar-se* a vedação constitucional ao reconhecimento de vínculo empregatício com entidades estatais sem concurso público. [...] *A resposta está na garantia da observância da isonomia (art.5º, caput, ab initio, e inciso I; art.7º,XXXII, CF/88), no núcleo da relação jurídica trabalhista pactuada, afastando-se os efeitos perversos e discriminatórios tentados pela terceirização ilícita.* Assegura-se ao trabalhador terceirizado todas as verbas trabalhistas legais e normativas aplicáveis ao empregado estatal direto que cumprisse a mesma função no ente estatal tomador do serviço. Ou todas as verbas trabalhistas legais e normativas próprias a função específica exercida pelo trabalhador terceirizado junto ao ente estatal beneficiado pelo

trabalho. Verbas trabalhistas apenas – sem retificação, contudo, de CTPS.

Quanto à responsabilidade, em suma, a entidade terceirizante responderia em primeiro plano pelas verbas trabalhistas derivadas da isonomia e comunicação remuneratória e subsidiariamente, a entidade estatal tomadora, o que já é autorizado pela Súmula 331, IV do Tribunal Superior do Trabalho, *in legis*:

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 (BRASIL, 2011, [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)).

Porém, em 2010, com o julgamento da ADC 16, pelo Supremo Tribunal Federal, entendeu-se incabível a automática responsabilidade das entidades estatais com o simples inadimplemento por parte da entidade terceirizante. Em 2011, em decorrência da decisão do Supremo, o Tribunal Superior do Trabalho, conferiu à Súmula 331 nova redação, qual seja:

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada (BRASIL, 2011, [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)).

No que tange à interpretação do inciso, Delgado (2014) explica que deve ficar evidenciada a culpa da entidade estatal, principalmente quanto à fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa terceirizante, tratando-se de omissão culposa quanto a fiscalização, logo culpa *in vigilando*.

A entidade estatal que pratique terceirização e a empresa prestadora se torne inadimplente com os direitos trabalhistas, comete culpa *in eligendo* (má escolha do contratante), mesmo que tenha firmado seleção por meio de processo licitatório. Ainda que não se admita a incidência da culpa *in eligendo*, incide a culpa *in vigilando* (má fiscalização das obrigações contratuais e seus efeitos). Logo, passa o Estado a responder pelas verbas trabalhistas não adimplidas, referente aos períodos de efetiva terceirização, de acordo com Delgado (2014).

Porém com o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 16, em novembro de 2010, declarando constitucional o Artigo 71 da lei de licitações,

considerou necessária a verificação da culpa *in vigilando* do Estado, fazendo com que a responsabilidade derivaria da falta de fiscalização pela entidade estatal. O fato de não se aplicar a responsabilidade objetiva, segundo o STF, não torna as entidades estatais simplesmente irresponsáveis nessa relevante seara de direitos. Incide sim a responsabilidade, se verificada a falta de fiscalização no caso concreto. Delgado (2014).

Posto isso, se verifica na Sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho a eliminação da ideia de responsabilidade objetiva e subjetiva por culpa *in eligendo*, preservando o julgamento da Corte Máxima, que é a responsabilidade subjetiva se configurada a omissão do dever fiscalizatório:

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada (BRASIL, 2011, [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)).

Jorge Souto de Maior (2016, [www.jorgesoutomaior.com](http://www.jorgesoutomaior.com)) é contra a Terceirização no setor público, uma vez que este não visa a produção de lucro, alega que todo esse sistema trata-se de uma brutalidade:

é evidente que a lógica da terceirização nada tem nada a ver com as exigências do serviço público, a não ser que se queira ver no Estado um produtor de riquezas a partir da exploração do trabalho alheio, sendo estes, os “alheios”, exatamente os membros da sociedade a que ele se destina a organizar e proteger.

Em vista disso, conclui-se que a administração pública responderá pelas verbas somente se verificada a omissão quanto à fiscalização. O que de fato é abusivo frente aos direitos do trabalhador, uma vez que a administração se beneficiou com o trabalho do obreiro, cuja direito não deveria ficar a mercê do ato de fiscalização.

### **3.8 O enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados**

Como visto até aqui, há um debate inconcluso quanto o controle civilizatório da Terceirização no Brasil. A omissão legislativa, acerca da Terceirização, tem

levado a jurisprudência e a doutrina a buscas de instrumentos de controle civilizatório, compatibilizando tal instituto, com as regras, princípios do ordenamento jurídico brasileiro, Delgado (2014).

De acordo com o entendimento do autor, a jurisprudência vem tratando e adequando dois pontos principais, quais sejam a isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores originais da empresa tomadora e a responsabilização do tomador do serviço frente às verbas trabalhistas. Porém a representação e atuação sindical ainda não foi alcançado de modo claro e explícito pela jurisprudência.

Além de todos os problemas do obreiro terceirizado despontados até aqui, o mesmo ainda enfrenta o problema da representação sindical. Problema que é muito significativo quanto os direitos abordados nos capítulos anteriores.

Delgado (2014) explica que o que mais prejudica esse fator é a pulverização da força de trabalho provocada pela terceirização, fato que interfere na noção do *ser coletivo*, o qual é basilar no Direito do Trabalho Brasileiro no segmento de juscoletivo.

As ideias matrizes de sindicalização são recepcionadas pela Constituição Federal em seu artigo oitavo e seguintes, porém tais noções não são estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados. Tal fato se dá, pois se fosse criado um sindicato para trabalhadores terceirizados, desviar-se-ia da ideia de sindicato, neste sentido Delgado (2014, p. 497):

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Contudo, é inquestionável que a Constituição Federal garante a todos os trabalhadores o direito de terem uma organização sindical, o que não vem sendo respeitado no país, nestes termos:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
[...]  
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma

base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br))

Delgado (2014) explica, que a categoria profissional, na ordem jurídica brasileira, se dá de acordo com a situação fática do trabalhador. No caso do trabalhador terceirizado, sua situação fática é na empresa tomadora, é ali a sua situação de emprego. Portanto, nas palavras do autor (2014, p. 498) “por isso, é no universo de trabalhadores da empresa tomadora de serviços, em que se integra em seu cotidiano profissional o obreiro terceirizado, que ele encontrará sua categoria profissional e seu efetivo sindicato”. Logo, o trabalhador terceirizado deveria fazer parte do sindicato dos empregados da empresa tomadora.

### **3.9 A precarização do trabalho nos contratos como efeitos da terceirização**

A ideia que se tem é que apenas a terceirização ilícita é que precariza a relação de trabalho, porém, neste capítulo restará demonstrado que mesmo a terceirização lícita gera a precarização, tendo em vista as condições ínfimas que labutam os trabalhadores terceirizados.

Inicia-se esse capítulo, com referências à entrevista do Mestre Rodrigo Trindade de Souza (2015), prestada ao Jornal Extra Classe, onde afirma que 30% a 40% das ações da Justiça do Trabalho têm relação com a terceirização, resultando em mais de um terço da demanda, números que se dão em razão em virtude do descumprimento de regras nesse setor. Mais que isso, afirma que é comum nessas demandas à empresa terceirizada desaparecer sem pagar qualquer verba ao trabalhador.

Quanto ao salário Souza (2015, p. 05) afirma que os salários dos “trabalhadores terceirizados são em média 24% menos que os salários dos trabalhadores de carteira assinada”. Que a rotatividade dos funcionários terceirizados é o dobro aos funcionários contratados diretamente pela empresa tomadora. Ainda, que a jornada de trabalho dos trabalhadores terceirizados, é, em média, 3 horas superior aos trabalhadores diretamente contratados.

Neste último ponto, é importante ressaltar, no entanto, que se a jornada de trabalho do terceirizado - 7,5% maior (3h) durante a semana - fosse igual a do trabalhador contratado diretamente, isso resultaria em 882.959 novas vagas de trabalho, de acordo com DIESEE:



Se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais. Isto, sem considerar hora extra, banco de horas e o ritmo de trabalho que, como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores e mais intensos entre os terceiros.

Valdete Souto Severo (2016, [www.femargs.com.br](http://www.femargs.com.br)) trata do problema da invisibilidade, como mais uma forma de precarização da relação de trabalho. Fato que distancia o empregado de quem efetivamente se beneficia com a sua força de trabalho:

a terceirização cria uma classe de indivíduos invisíveis, para que os quais não são negados apenas direitos, mas também o próprio reconhecimento da condição de trabalho. Nas atividades de limpeza e conservação, por exemplo, seres humanos trabalham sem que os empregados da “tomadora dos serviços” saibam seus nomes ou mesmo os cumprimentem. Na ânsia de evitar a configuração de vínculos, o ambiente de trabalho torna-se verdadeiramente inóspito, pela condição de invisibilidade que lhes é relegada. A discriminação ocorre pela distinção criada nos locais de trabalho entre trabalhadores diretos e terceiros, seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceirizado é considerado menos importante, seja pelas desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho. Os trabalhadores terceiros relatam como é difícil e duro terem que utilizar refeitórios, vestiários e uniformes diferentes dos usados por trabalhadores diretos. Condições “diferentes”, no sentido de serem de pior qualidade e precárias (SEVERO, 2016, p. 18, [www.femargs.com.br](http://www.femargs.com.br), grifo no original).

Corroborando com o tema, Maior (2015, [www.cartamaior.com.br](http://www.cartamaior.com.br)) comenta que em um de seus julgados – processo de nº 0000979- 06.2012.5.15.0096, o qual tramitou no Tribunal Regional do Trabalho 15 – houve a alegação de uma das reclamadas, (a tomadora de serviços), no intuito de reforçar seu argumento de que não devia nenhum valor ao reclamante, acabou asseverando que o reclamante era um “ilustre desconhecido”. Outrossim, sobre as condições do trabalhador terceirizado, aponta:

os dados concretos são inquestionáveis: os terceirizados recebem salários mais baixos que os demais trabalhadores; são alvo de um número bem mais elevado de acidentes do trabalho; são vítimas de segregação no ambiente de trabalho, sendo, conseqüentemente, alvo do assédio moral provocado pela invisibilidade e pela forma descartável como são tratados; constituem a maioria dos trabalhadores resgatados na condição de trabalho análogo ao escravo; são literalmente jogados de um local de trabalho para outro sem qualquer previsibilidade ou critério; têm constantemente alterado o seu horário de trabalho; não recebem direitos básicos e encontram grandes entraves para cobrar esses direitos, seja pela dificuldade da ação coletiva, seja pelos problemas de ordem processual criados pelo número excessivo de tomadores de serviço ou pela própria precariedade econômica da maioria das empresas de prestação de serviços (MAIOR; et al, 2015, [www.jorgesoutomaior.com](http://www.jorgesoutomaior.com)).

Inteirando com o assunto, Souza (2015) enfatiza que a terceirização vem incidindo sobre grupos sociais mais fragilizados, como jovens, negros, imigrantes e mulheres, sendo que estas se enquadram nestes grupos principalmente por receberem salários inferiores aos homens. Ainda, alega que o grande problema do trabalhador terceirizado é que ele não consegue se identificar dentro de um grupo profissional, pois em um dia ele pode ser bancário, noutro comerciário, industriário e por fim acaba sendo demitido.

Outro aspecto alarmante, talvez o mais cruel, refere-se às diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização, cujo resultado se dá pelas condições precárias de trabalho, às quais os trabalhadores terceiros são submetidos diariamente. A prova disso se dá com os resultados da Copa, conforme dados abaixo:

o setor da construção é campeão nessa estatística e isso pôde ser visto durante as obras dos estádios para a Copa, mesmo com toda a cobertura da mídia e a importância do evento. **Oficialmente, ao todo foram oito mortes nas obras dos estádios**, sendo três na Arena Manaus (houve o que poderia ter sido uma quarta morte, ocorrida nas obras do Centro de Convenções da Arena, causada por um AVC - Acidente Vascular Cerebral -, mas que a polícia não considerou como acidente de trabalho), três na Arena Corinthians, uma na Arena Mané Garrincha e uma na Arena Pantanal. **O que chama a atenção é que todas as mortes foram de trabalhadores terceirizados. Se incluirmos as obras em Arenas que não foram para a Copa, o número de mortes aumenta para dez, sendo uma na Arena do Grêmio e outra na Arena do Palmeiras, também de trabalhadores terceirizados** (DIEESE, 2014, [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br), grifo próprio).

Resta flagrante a precarização diante da terceirização, e não há dúvidas de que os benefícios pertencem somente para as empresas que lucram suprimindo direitos dos trabalhadores.

#### 4 INOVAÇÕES NORMATIVAS PÓS-SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Martins (2003) afirma que não há necessidade de lei que prevê regras sobre a terceirização, pois é possível a utilização de normas já em vigor, mas que se fosse editada lei sobre o instituto, se deveria definir a possibilidade de terceirização da atividade-fim e a responsabilidade da tomadora de serviços. Além disso, o autor sustenta que “caso surja a referida norma, ela não poderá ser impeditiva do citado sistema, sob pena de deixarem de ser criadas novas empresas e novos empregos, cerceando o direito a livre iniciativa” (MARTINS, 2003, p. 168).

Delgado (2014) também entende que não cabe mais restringir a terceirização, mas sim aperfeiçoar essa fórmula de gestão trabalhista.

Nesse seguimento, o autor, destaca quatro medidas principais, que deveriam ser adotadas:

a) alargamento do conceito hoje prevalecente de isonomia; b) fixação de limites mínimos eficazes de capital integralizado para as empresas de terceirização; c) estabelecimento de garantias financeiras eficazes quanto ao cumprimento; d) atribuição de plena efetividade à Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas para os contratos de terceirização entre as empresas (Lei 12.440/2011 – trata da certidão negativa de débitos) (DELGADO, 2014, p. 499).

O primeira medida seria estender a isonomia à todas as situações de terceirização no que fosse pertinente, ao invés de atingir somente as entidades estatais. Deveria ir além do plano contratual, atingir inclusive o ambiente de trabalho, estendendo ao trabalhador terceirizado todos os benefícios (serviços de transporte, refeitórios, serviços médicos e ambulatoriais, etc).

No que tange a segunda medida, o estabelecimento de limites mínimos eficazes de capital social integralizado relativamente às empresas de terceirização, o autor coloca que trata-se de uma busca efetiva para a aptidão econômica da empresa terceirizante para realizar esse tipo de contratação. Ainda que esse capital integralizado deve vir fixado por lei.

Em relação a fixação de garantias financeiras relativamente às empresas de terceirização, em correspondência ao número de empregados que terceirizam em cada específico contrato, de maneira a garantir o efetivo cumprimento das obrigações trabalhista e pagamento efetivo de todas as verbas que pactuam com a

empresa tomadora.

Em relação ao último remédio, a Certidão Negativa de Débito Trabalhista servirá para diminuir os enormes problemas que a terceirização vem causando à ordem econômica, no que se refere a inadimplementos.

José Pastore (2011) acredita que se não pudermos contar com a terceirização, muitos negócios se tornariam inviáveis. Pastore reconhece a precarização nesse campo, todavia alega que a precariedade está presente tanto no trabalho terceirizado como não terceirizado. Reputa que a terceirização deve ser regulada por lei e tratada como negociação, neste sentido, o entendimento do autor:

nesse campo, não se pode pretender isonomia de salário, jornada, PLR e outros benefícios. Estes continuariam sendo negociados por categorias específicas e fixados nos instrumentos normativos existentes. Em resumo, proponho que o trabalho terceirizado no Brasil seja regulado por lei e por negociação, e por ramos de atividades. Para se operar esse modelo, é imperioso aprovar com urgência um dos PLs mencionados, pois de nada adiantará discutir as proteções complementares sem garantir as proteções básicas (PASTORE, 2016, [www.josepastore.com.br](http://www.josepastore.com.br)).

#### 4.1 O Projeto de Lei da Câmara 30/2015

O Projeto de Lei da Câmara - PLC 30/2015 que hoje tramita no Senado, antes tramitava na Câmara dos Deputados carregava o número 4.330, onde foi aprovado praticamente na íntegra, sem melhorias apesar de ter sido combatido pelo movimento sindical e pelas entidades representantes da magistratura.

Neste capítulo abordar-se-ão as principais mudanças no instituto da terceirização, caso aprovado o projeto. Assunto em voga em debates políticos e doutrinário atualmente.

De antemão, importante se faz a abordagem da posição do então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, sobre o texto aprovado pela Câmara dos Deputados:

Se convertido em lei na forma como foi aprovado pela Câmara dos Deputados, o projeto que propõe novas regras para a terceirização **umentará o número de ações trabalhistas e, ao contrário do que tem sido dito por alguns de seus defensores, não dará segurança jurídica às empresas.** Tudo indica que os juízes trabalhistas terão muita dor de cabeça com as lacunas abertas e com a falta de parâmetros e de detalhamentos do documento (AMATRA, 2015, [www.amatra4.org.br](http://www.amatra4.org.br), grifo próprio).

Em artigo a Revista Fórum, alerta sobre a desregulamentação das

condições de trabalho em relação aos trabalhadores terceirizados, pois os defensores do projeto alegam que com a aprovação, o contrato de trabalho de 12 milhões de trabalhadores será regulamentado. No entanto, sob a ótica do autor, tal lei “é a selva do mercado de trabalho”, em suas palavras:

you vai criar uma situação de aparente regulamentação, mas será de fato uma clara desregulamentação das condições de trabalho de todos os trabalhadores e trabalhadoras. No fundo significa rasgar a CLT no aspecto que ela tem de mais positivo, qual seja, no aspecto em que ela cria um patamar básico de direito do trabalho, que vai ser eliminado. Porque se você permite a terceirização de tudo, basta ver o que todas as pesquisas sérias, e não as patronais, mostram, os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados recebem menos, em média, quase 30% a menos; trabalham, em média, quase 30% mais, acidentam-se mais (REVISTA FÓRUM, 2015, [www.revistaforum.com.br](http://www.revistaforum.com.br)).

Adentrando a análise do projeto, inicialmente se depara com um dos seus maiores problemas, o trecho que expandirá a terceirização para atividade fim da empresa, possibilitando a terceirização de qualquer ramo e qualquer tarefa da empresa, e, por conseguinte, a existência de empresas sem empregados:

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

I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de **qualquer de suas atividades** à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei; (BRASIL, 2015, [www25.senado.leg.br](http://www25.senado.leg.br), grifo próprio).

Jorge Souto Maior (2015) afirma que com a possibilidade de terceirizar todos os setores de uma empresa, o negócio principal se transformará em exploração de trabalho, em suas palavras:

e se concretamente a efetivação de uma terceirização de todas as atividades, gerando o efeito óbvio da desvinculação da empresa de seu produto, pode, de fato, melhorar a qualidade do produto e da prestação do serviço, então a empresa contratante não possui uma relevância específica. Não possui nada a oferecer em termos produtivos ou de execução de serviços, não sendo nada além que uma instituição cujo objeto é administrar os diversos tipos de exploração do trabalho. Ou seja, a grande empresa moderna, nos termos do projeto, é meramente um ente de gestão voltado a organizar as formas de exploração do trabalho, buscando fazer com que cada forma lhe gere lucro. O seu “negócio principal”, que pretende rentável, é, de fato, o comércio de gente, que se constitui, ademais, apenas uma face mais visível do modelo de relações capitalistas, que está, todo ele, baseado na exploração de pessoas conduzidas ao trabalho subordinado pela necessidade e falta de alternativa. De fato, ter-se-á a formação de uma espécie de shopping center fabril, onde o objeto principal de comércio é o próprio ser humano (MAIOR, 2015, [www.revistaforum.com.br](http://www.revistaforum.com.br)).

Em seguida, outra falha, a possibilidade de subcontratação, alguns autores classificam tal instituto como quarteirização. De acordo com o artigo 3º o parágrafo transcrito abaixo, entende que se permitirá a subcontratação, ou pelo menos, dá perspectiva de tal possibilidade. Logo uma empresa que terceiriza, poderá recontratar outra empresa e subempreitar para que esta realize seus serviços técnicos especializados:

§ 2º A terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original (BRASIL, 2015, [www25.senado.leg.br](http://www25.senado.leg.br), grifo próprio).

Souza (2015, p. 05), explica a subcontratação de trabalhadores:

o aluguel de trabalhadores é previsto na Lei 6019, de 1974, que permite que as empresas, por um prazo de três ou seis meses, possam utilizar o trabalho limitado de funcionários de outras empresas que vivem do aluguel de gente. Porém, só é permitido para situações muito específicas de demandas excepcionais de serviços ou então para a substituição de pessoal permanente. A subcontratação é quando uma empresa contrata uma terceirizada e essa contrata uma outra. Isso cria uma terceirização em cadeia.

Maior (2015, [www.revistaforum.com.br](http://www.revistaforum.com.br)) chama a quarteirização de “comércio de gente” e garante que quanto mais se subcontrata, menos o trabalhador ganha, mais direitos seus são reduzidos. Que o trabalhador não estará duplamente garantido, mas verá multiplicar em várias vezes a sua dificuldade de fazer valer seus direitos:

então, segundo o argumento utilizado, esse trabalhador “quarteirizado” teria ainda mais garantias que o terceirizado, o que já demonstra o absurdo da argumentação, pois é por demais evidente que quanto mais o capital se organiza em relações intermediadas, mais o capital das prestadoras de serviço se fragiliza, fazendo com que, obviamente, se diminua a participação do trabalho na distribuição da riqueza produzida (MAIOR, 2015, [www.revistaforum.com.br](http://www.revistaforum.com.br))

No artigo 12 o projeto de lei avança e retroage ao mesmo tempo. Prevê que a empresa tomadora de serviços (contratante) forneça aos empregados da empresa fornecedora de mão de obra, quando o serviço seja executado nas suas dependências, as mesmas condições dos empregados diretamente contratados por esta. No entanto, quando o número de trabalhadores terceirizados for igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e

atendimento ambulatorial em outros locais apropriados, fato que fere diretamente a isonomia conquistada até aqui. No parágrafo único do art. 12 do referido projeto de lei, portanto, já se possibilita uma diferenciação aos trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados.

Por fim, cabe ressaltar que o projeto de lei em debate não menciona a isonomia salarial, como se vê do texto do seu art. 12.

Art. 12. São asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições:

I -relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Parágrafo único. **Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes (BRASIL, 2015, www25.senado.leg.br, grifo próprio).**

Um dos poucos benefícios do projeto está previstos nos artigos 15 e 16. O primeiro define a responsabilidade da contratante (tomadora dos serviços), como solidária, o que melhoraria a segurança econômica do trabalhador terceirizado. O segundo exige que a contratante fiscalize a contratada se as obrigações presentes no rol do artigo foram quitadas. *In legis*:

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

Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do § 2º do art. 3º desta Lei, aplica—se o disposto no *caput* deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços. 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 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 (BRASIL, 2015, [www25.senado.leg.br](http://www25.senado.leg.br), grifo próprio).

Outro problema que irá se agravar com a aprovação do projeto, segundo Loguércio, Menezes e Ramos Filho (2015) é a diminuição da capacidade contributiva previdenciária, tendo em vista que é sobre a folha de salários da empresa prestadora que incidirá a contribuição patronal, e com os salários reduzidos em virtude da terceirização, implicará na redução da dupla fonte de custeio, como dispõem a petição de pedido de ingresso da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT como *Amicus Curiae*,

[...] as empresas também são responsáveis pelo custeio da previdência, com a incidência direta de contribuições sobre a sua folha de remunerações. A partir do momento em que essa empresa transfere a contratação de sua mão-de-obra para uma empresa intermediadora, é sobre a folha de salários da empresa prestadora de serviços que incidirá a contribuição patronal. Assim, o achatamento dos salários pagos ao empregado terceirizado implicará em diminuição dupla da fonte de custeio: tanto a parte que lhe cabe quanto a parte sob responsabilidade da empresa terão como referência esse salário. [...] A diminuição da capacidade contributiva previdenciária dos trabalhadores e necessária adoção de medidas assistenciais, em virtude do empobrecimento da classe trabalhadora, geram a necessidade de se aumentar o custeio do sistema de seguridade social pelo orçamento público, o que implica aumento da carga tributária e evidente distribuição desse prejuízo para toda a sociedade, inclusive para a classe empresarial. . Quanto mais pobre for uma sociedade, menor será a capacidade do Estado de garantir a segurança social. A terceirização leva, portanto, ao rompimento da ordem social, porque implica diretamente no desfavorecimento do primado do trabalho (ANPT, 2015 apud LOGUÉRCIO; MENEZES; RAMOS FILHO, 2015, p. 75).

No artigo 1º,§2º e no artigo 26 há uma contradição. O primeiro refere que a lei não se aplica aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional, já o artigo 26 enuncia que os direitos previstos na lei serão imediatamente estendidos aos terceirizados da administração direta e indireta.

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

[...]

§ 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

[...]

Art. 26. Os direitos previstos nesta Lei serão imediatamente estendidos aos terceirizados da administração direta e indireta (BRASIL, 2015, [www25.senado.leg.br](http://www25.senado.leg.br), grifo próprio).



Souza (2015), afirma que as empresas públicas e sociedades de economia mista também poderão contratar nesta modalidade, da mesma forma que as empresas privadas, se valerão de empresas terceiras para a realização de suas atividades. E garante que isso é muito ruim para a moralidade administrativa, porque abre a possibilidade do setor público contratar funcionários em substituição de concursados. Também alerta que isso é uma perspectiva muito triste, de diminuição de concursos públicos para empresas públicas e para as de economia mista, o que é ruim para toda a sociedade, porque acaba não existindo controle de contratação das pessoas mais habilitadas.

Ainda, ressalta que o objetivo do projeto é diminuir custos e a diminuição de custos para o empresariado se dá com a diminuição de salários. Logo, o objetivo da terceirização é pagar salários menores e baratear o custo do produto (SOUZA, 2015).

Corroborando com o exposto, Maior (2015, [www.revistaforum.com.br](http://www.revistaforum.com.br)) defende que a terceirização no setor público é uma agressão à Constituição Federal, tendo em vista que a mesma não traz qualquer regra prevendo a terceirização, então como a lei infraconstitucional pode e poderá regular tal situação? Ainda, tendo em vista que o projeto não limita a terceirização no setor público, é sabido que irá se propagar, nestes termos o entendimento do autor:

vale a pena perceber que o PL 4.330 não limita as possibilidades de terceirização e a Lei n. 8.666/93, citada no projeto, também não estabelece um critério para diferenciar o serviço que pode ou não ser terceirizado. Assim, em breve se verá o argumento de que a nova lei permitiu uma terceirização mais ampla – e até irrestrita – também no serviço público. Claro que se pode objetar a essa previsão com o argumento de que uma ampliação irrestrita da terceirização no setor público não teria respaldo constitucional. No entanto, a Constituição também não dá guarida à terceirização nos serviços de limpeza e de vigilância e mesmo assim ela está aí, sem qualquer enfrentamento de constitucionalidade, sendo praticada nos próprios entes responsáveis pela aplicação da Constituição (MAIOR, 2015, [www.revistaforum.com.br](http://www.revistaforum.com.br)).

Além disso, no Brasil, mesmo trabalhadores com vínculo CLT têm seus direitos extorquidos. As principais demandas são causadas pelo não pagamento de horas extraordinárias, danos morais e não recolhimento do FGTS. Então, se a empresa – contratante via CLT – se submete a não cumprir com as obrigações trabalhistas, se sujeitando a responder por uma demanda na Justiça do Trabalho,

quem dirá uma empresa terceirizante o que faz com seus trabalhadores? Maior refere-se à ineficácia da legislação no Brasil:

ademais, **a realidade das relações de trabalho no Brasil é a da completa ineficácia da legislação, a qual, portanto, só existe no papel**, e isto se dá exatamente por obra dessas mesmas pessoas e instituições, que têm se valido de todos os ardis possíveis para negar a aplicação de direitos aos trabalhadores. **Assim, seria no mínimo ingênuo se deixar levar pela promessa de que por conta da terceirização, que fragiliza a classe trabalhadora, essa realidade seria, como passe de mágica, alterada. É evidente, pois, que a ampliação da terceirização se insere na estratégia dessa gente de suprimir os direitos trabalhistas** (MAIOR, 2015, [www.blogdaboitempo.com.br](http://www.blogdaboitempo.com.br), grifo próprio).

Outro argumento dos defensores do PLC 30/2015, é a geração de novos empregos. Pois bem, se há espaço para trabalhador terceirizado, por que não há espaço para empregado CLT, a ser contratado diretamente pela empresa? A demanda da empresa é a mesma, o que mudará são as possibilidades de contratação. Logo se o PLC 30/2015 não for aprovado, as empresas ficarão obrigadas a contratar via contrato CLT, ou pelos efeitos da súmula 331 nos casos previstos em lei. Com o PLC 30/2015, apenas tirarão direitos de um trabalhador e dividirão com outros, logo a estratégia é redução de direitos e mais mão de obra à disposição das empresas. Nesse sentido:

para defender o PL 4.330/04 tenta-se vender a ideia de que a terceirização seria instrumento de estímulo ao emprego. Ora, cabe frisar, em primeiro lugar, que então, na essência, a terceirização no máximo poderia aumentar os postos de trabalho nessas condições, sendo que como em concreto não é a forma como se regulam as relações de trabalho que impulsiona a economia, mas a dinâmica da produção e da circulação de mercadorias. [...] E ainda que se pudesse conceber algum benefício para a economia com a redução dos direitos trabalhistas e mais propriamente com a redução da participação do trabalho no produto interno bruto, o que se aceita apenas como mera hipótese argumentativa, mesmo assim a proposição seria indefensável, na medida em que o preço a ser pago pelos trabalhadores seria alto demais.

Preconizar a redução de ganhos dos trabalhadores como forma de salvar a economia, sem redução proporcional dos ganhos das empresas, dos diretores, acionistas e burocratas do Estado, é antes de tudo ofensivo, além de ser economicamente ineficaz. De todo modo, é oportuno verificar esse argumento, que admite a existência da sociedade do trabalho, da essencialidade do trabalho para a estabilização e o desenvolvimento do modelo de produção capitalista e das potencialidades desse modelo de **criar emprego, com garantias jurídicas, e não apenas trabalho, sem qualquer proteção**, integrado à fala daqueles que até dias atrás diziam que o trabalho não existe mais, que estávamos vivendo a sociedade do fim do trabalho, sendo que utilizavam essa retórica exatamente para dizer que quem possuía emprego era um privilegiado e que privilégios não se coadunam com direitos (MAIOR, 2015, [www.blogdaboitempo.com.br](http://www.blogdaboitempo.com.br), grifo próprio).

Por enquanto, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, atua no sentido de sensibilizar os senadores de que este projeto não é de interesse nacional. Nesse sentido:

a colaboração que a Anamatra gostaria de levar para esse julgamento, seria apontar não só a importância de casos que são levados ao Judiciário trabalhista nessa matéria, por ocasião de uma eventual audiência pública, mas também os impactos negativos que o processo de segregação ampliada pode representar para a economia, para a Previdência Social e para as contas públicas, principalmente no que diz respeito aos acidentes de trabalhos, onde a incidência é maior por conta da terceirização (ANAMATRA, 2016, [www.anamatra.org.br](http://www.anamatra.org.br)).

Como exposto no decorrer da presente monografia, a falta de legislação e segurança jurídica em relação à terceirização sempre foram problemas, que desencadearam a flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização das relações de trabalho. Porém o texto proposto pelo projeto em comento tende a agravar significativamente a situação da terceirização, logo, uma lei que deveria surgir para acabar com um problema ou pelo menos regularizá-lo, se aprovada no da maneira em que se encontra, irá arruinar de vez com qualquer expectativa de uma terceirização justa.

## 5 CONCLUSÃO

Na conclusão do presente trabalho, que aborda a terceirização e a precarização da relação de trabalho, procurou-se fazer uma análise do instituto, descrevendo sua história no Brasil, a evolução legislativa, aspectos jurídicos do instituto e o futuro em termos de legislação.

Preliminarmente, não restam dúvidas de que a prática da terceirização se difundiu em nível mundial com a Segunda Guerra Mundial e a grande demanda em relação a produção de armamento. Esta foi trazida para o Brasil pelas multinacionais do setor automobilístico, as quais delegavam a produção das peças e posteriormente procediam a montagem do veículo.

Na sequência, a primeira referência normativa se deu no segmento público com o Decreto Lei 200/67 e Lei nº 5.645/70, o qual determinava que as tarefas executivas passariam a ser efetuadas indiretamente, por contrato de intermediação de mão-de-obra e que as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.

A Consolidação das Leis do Trabalho tratou da terceirização no que diz respeito à empreitada e subempreitada, institutos de uso comum na construção civil e que prevê obrigação solidária ao empreiteiro principal.

Posteriormente, no segmento privado se regulamentou uma espécie de terceirização com a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74), a qual permitia, e permite até hoje, a contratação para atender necessidades transitórias da empresa tomadora de serviços, observando-se que nesta o trabalhador fica subordinado ao tomador. Eis o primeiro ápice da terceirização, pois posteriormente à criação da referida lei, já se verificava um grande número trabalhadores terceirizados no Estado de São Paulo.

Números que foram aumentando com o passar dos anos, fazendo com que o direito fosse se moldando às necessidades advindas da realidade econômica do país, exigindo um esforço dos aplicadores do direito no país e flexibilizando os direitos trabalhistas.

Em 1993 instituiu-se a Súmula 331 do Tribunal Superior de Justiça, a qual admite, até nos dias atuais, a contratação de serviços especializados que sejam ligados a atividade-meio da empresa, tais como: atividades de vigilância, de conservação e limpeza. A referida súmula também determina que nessas relações de trabalho, não estejam presentes a pessoalidade e subordinação direta ao

tomador de serviços (com exceção do trabalhador temporário), outrossim, fixa responsabilidade subsidiária ao tomador dos serviços e determina que quando verificada a prática da terceirização ilícita, se reconheça o vínculo com o tomador de serviços.

A súmula acima citada continua plenamente em vigência e é a referência que a jurisprudência e operadores do direito vêm seguindo nas lides que envolvem a terceirização.

Algumas observações devem ser feitas no que tange à terceirização da administração pública. Neste caso não se reconhece o vínculo com a entidade mesmo que configurada terceirização ilícita, tendo em vista a previsão constitucional do concurso público. Também, se verificada terceirização ilícita por entes da administração pública, aplica-se o salário equitativo. Sua responsabilidade é objetiva e respondem subsidiariamente, mas deve estar presente a falta do ato de fiscalizar a entidade terceirizante (chamada culpa *in vigilando*).

Adentrando aos efeitos que a terceirização causa à relação de trabalho, há muito que se observar. Primeiramente destaca-se a dificuldade de vincular os trabalhadores terceirizados, tendo em vista a falta do jus coletivo. Pois não há a possibilidade de se criar um sindicato exclusivo para trabalhadores terceirizados, haja vista que se perderia o objetivo de sindicato, que é a agregação de seres com interesses comuns. Tal fato fere a Constituição Federal, visto que a mesma garante a livre associação sindical.

Por segundo, no que tange a precarização, o estudo deixou claro de que a ideia de que apenas terceirização ilícita causa precarização é completamente equivocada. Pois no decorrer do texto verificou-se que a maior parte da demanda da Justiça do Trabalho é em relação ao trabalho terceirizado. Que a terceirização fragmenta a classe trabalhadora dificulta a formação da consciência de classe, difunde com mais facilidade as estratégias de gestão baseadas em fixação de metas impossíveis de serem alcançadas, detona a autoestima do trabalhador, incentiva práticas individualistas, inibe a capacidade de organização coletiva, termina com poder de resistência e de luta dos trabalhadores. Que os salários dos trabalhadores terceirizados são inferiores aos empregados da tomadora de serviços e que a jornada é superior frente aos empregados, o que torna o sistema completamente ilógico, pois se trabalha mais e ganha menos.

Em continuidade, que o trabalhador terceirizado é considerado invisível, tendo em vista a rotatividade das atividades que exerce. Que a terceirização incide

significativamente em grupos sociais desfavorecidos (jovens, imigrantes, negros e mulheres) e se propaga em épocas de crise econômica.

Por fim, e se não os dados mais estarrecedores, que a doença do trabalho e os acidentes do trabalho estão presentes de forma muito mais incisiva na prática das atividades terceirizadas, o que resulta das condições precárias de trabalho, às quais os trabalhadores terceiros são submetidos diariamente. A prova disso está nos resultados da Copa do Mundo – dez mortes em construções de estádios, sendo que oito mortes foram em estádios que foram palco da copa do mundo e três mortes no estádio do Corinthians - números que não são divulgados pela mídia, mas que chocam. Neste último faz-se perceber a insignificância dos trabalhadores para a empresa, pois um trabalhador morreu e nada se fez para evitar a segunda morte, posteriormente o segundo morreu e nada se fez para evitar a terceira morte.

Resumidamente, do ponto de vista do trabalhador a terceirização não traz nenhum benefício. Há a alegação de que gera mais postos de trabalho, porém, as empresas sempre vão precisar de mão-de-obra, independentemente de existir a possibilidade de terceirizar ou não, portanto indaga-se se vale sucumbir os direitos dos trabalhadores para que se tenha mais vagas de trabalho? É benéfico para a sociedade e para a economia as empresas pagarem por dois trabalhadores, o preço de um?

No último capítulo do trabalho se analisou o Projeto de Lei da Câmara 30 de 2015, que tramita no Senado e se verificou que a terceirização poderá precarizar ainda mais as relações de trabalho, caso o projeto seja aprovado.

O problema maior do projeto está em seu artigo segundo, o qual autoriza a empresa a terceirizar qualquer de suas atividades. Por conseguinte, se perderá a qualidade nos produtos e serviços tendo em vista que o objetivo será a exploração do trabalho. É previsível que as empresas optem por terceirizar todos seus setores, tendo em vista o ganho econômico que terão se esquivando de responsabilidades trabalhistas. Logo, uma escola de inglês, por exemplo, poderá terceirizar o setor de limpeza, jardinagem, manutenção e inclusive os professores, o fim da empresa será unicamente o lucro.

Dando seguimento aos problemas do projeto, se verifica a possibilidade de terceirização em cadeia, que é quando uma empresa contrata uma terceirizada e essa contrata outra. Posteriormente, cria-se uma expectativa de aplicação do princípio da isonomia quando a lei prevê o tratamento igualitário entre empregados e terceirizados, porém a própria lei o derruba em seguida, ao verificar que o número

de trabalhadores terceirizados é igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos terceirizados serviços em outros locais apropriados. Outro problema é a possibilidade de empresas públicas e sociedades de economia mista contratar nesta modalidade.

Regredir sobre os direitos trabalhistas conquistados arduamente até aqui, chega ser revoltante. Por todo o exposto, fica claro que o que deve ser combatido é a terceirização como um todo e não apenas o Projeto de Lei da Câmara 30/2015, ou a normatização da atividade-fim em outro projeto, pois o problema em si é a terceirização, da qual o único beneficiário é o empresariado.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Mauricio Godinho afirma que regulamentação da terceirização vai esvaziar o papel da Justiça do Trabalho. Brasília, ano 2013. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/mauricio-godinho-afirma-que-regulamentacao-da-terceirizacao-vai-esvaziar-o-papel-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *Anamatra acredita que julgamento da terceirização respeitará os direitos sociais*. Brasília, ano 2015. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/pl-4330-terceirizacao>>. Acesso em: 10 out. 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *Agência Brasil: terceirização aumentará número de ações na Justiça, diz presidente do TST*. Brasília, ano 2016. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/noticias/anamatra-acredita-que-julgamento-da-terceirizacao-respeitara-os-direitos-sociais>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 01 maio.1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_.Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. *Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 fev. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 31 mai. 2016.

\_\_\_\_\_.Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. *Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências*.Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 dez. 1970. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm)>. Acesso em: 31 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. *Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 3 dez. 1974. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_.Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997.*Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995*.Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jun. 1997. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9472.htm)>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. *Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração*



*Pública e dá outras providências.* Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8666cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. *Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências.* Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 fev. 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8987compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8987compilada.htm)>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997. *Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995.* Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 17 jul. 1997. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Leis/L9472.htm](https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L9472.htm)>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 12.690, de 19 de julho de 2012. *Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.* Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 jul. 2012. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm)>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 30/2015. *Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.* Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>> . Acesso em: 12 out. 2016.

\_\_\_\_\_. RO 0010391-73.2013.5.04.0211. Rel. Tânia Rosa Maciel De Oliveira . Segunda Turma, julgado em 18/02/2016a. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:elwpFFxfIHwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris\\_p\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55475880+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2015-11-16..2016-11-16++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:elwpFFxfIHwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55475880+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-11-16..2016-11-16++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. RO 0001304-75.2012.5.04.0002. Rel. José Felipe Ledur. Sexta Turma, julgado em 25/05/2016b. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:elwpFFxfIHwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris\\_p\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55475880+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2015-11-16..2016-11-16++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:elwpFFxfIHwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55475880+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-11-16..2016-11-16++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. RO 0001304-75.2012.5.04.0002. Rel. Tânia Rosa Maciel De Oliveira . Segunda Turma, julgado em 18/02/2016c. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:elwpFFxfIHwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris\\_p\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55475880+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:elwpFFxfIHwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55475880+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7)>

%C3%A3o+inmeta:DATA\_DOCUMENTO:2015-11-16..2016-11-16++&client=jurisp&site=jurisp\_sp&output=xml\_no\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 10 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. RO 0001304-75.2012.5.04.0002. Rel José Felipe Ledur. Sexta Turma, julgado em 25/05/2016. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:pVRGThVf7c0J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D56261850+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2015-11-16..2016-11-16++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:pVRGThVf7c0J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D56261850+terceiriza%C3%A7ao+e+subordina%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-11-16..2016-11-16++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 10 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 256*. Diário da Justiça, Brasília, DF, 21 nov. 2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 18 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 331*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 31 maio 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 31 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 383*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 31 maio 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 31 mai. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: DIEESE/CUT, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 04 nov. 2016.

GONÇALVES, Vera Olímpia. *Terceirização e trabalho temporário, orientação do tomador de serviços*. Brasília: Ministério do Trabalho, 2001.

LOGUÉRCIO, J. E.; MENEZES, M. A.; RAMOS FILHO, W. *Terceirização no STF: elementos do debate constitucional*. Bauru: Canal 6, 2015.

MAIOR, Jorge Souto. *PL 4.330/94: maldade explícita e ilusão*. Revista Fórum, 7 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.revistaforum.com.br/2015/04/07/pl-4-33094-maldade-explicita-e-ilusao/>>. Acesso em: 12 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. *Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento*. Blog Biotempo, São Paulo, 13 abr. 2015. Disponível em: <<https://www.blogdabiotempo.com.br/2015/04/13/terceirizacao-desabafo-desmascaramento-e-enfrentamento/>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. *A terceirização e a sociedade dos ilustres desconhecidos*. Carta Maior,

Porto Alegre, 3 jun. 2015. Princípios fundamentais. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Terceirizacao-e-a-sociedade-dos-ilustres-desconhecidos-/40/33646>>. Acesso em: 22 nov. 2016;.

\_\_\_\_\_. *Terceirização na administração pública: uma prática inconstitucional*. 2016. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/terceiriza%C3%A7%C3%A3o\\_na\\_administra%C3%A7%C3%A3o\\_p%C3%BAblica\\_uma\\_pr%C3%A1tica\\_inconstitucional.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/terceiriza%C3%A7%C3%A3o_na_administra%C3%A7%C3%A3o_p%C3%BAblica_uma_pr%C3%A1tica_inconstitucional.pdf)>. Acesso em 10 nov. 2016

MAIOR, J. S. et al. Carta aberta à classe trabalhadora e aos presidenciáveis. 2015. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/carta\\_aberta\\_%C3%A0\\_classe\\_trabalhadora\\_e\\_aos\\_presidenci%C3%A1veis.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/carta_aberta_%C3%A0_classe_trabalhadora_e_aos_presidenci%C3%A1veis.pdf)>. Acesso em 22 out. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

PASTORE, José. *Como disciplinar a terceirização no Brasil*. 2011. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_321.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_321.htm)>. Acesso em: 22 out. 2016

REVISTA FÓRUM. Ricardo Antunes: terceirização é a escravidão do século 21. 2015. Disponível em: <<http://www.revistaforum.com.br/rodrigovianna/geral/ricardo-antunes/>>. Acesso em: 10 jul. 2016.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho: Série Concursos Públicos*. 15. ed. Saraiva, 2013.

SEVERO, Valdete Souto. *Terceirização: o perverso discurso do mal menor*. Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 27, n. 322, abr. 2016. Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>>. Acesso em: 22. out. 2016.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. *A quem interessa a terceirização*. Extra classe, Porto Alegre, jun. 2015. Entrevista, p. 4-5.