

**LEANDRO DE SOUSA SILVA**

**A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO SETOR  
PRIVADO E OS DANOS CAUSADOS AO  
TRABALHADOR PELA FALTA DE LEI ESPECÍFICA**

**BACHARELADO EM DIREITO**

**FIC/CARATINGA**

**2013**

**LEANDRO DE SOUSA SILVA**

**A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO SETOR  
PRIVADO E OS DANOS CAUSADOS AO  
TRABALHADOR PELA FALTA DE LEI ESPECÍFICA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Doctum, Unidade de Caratinga - MG, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de Concentração: Direito do Trabalho. Orientador: Prof. Frederico Fernandes Dutra.

**FIC/CARATINGA**

**2013**



## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ter me dado a oportunidade e força para prosseguir até o fim, bem como, a meus pais, pelo amor incondicional, e pelo apoio desmedido.

Dedico também a meus familiares e amigos, principalmente a meus amigos de turma, Marcio Trindade, Marília Santana, Rosimeire Rodrigues e Sabrina Suelem, os quais me ajudaram sem medir esforços, em toda a minha caminhada até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força, pra conseguir chegar até esta etapa da minha vida.

Agradeço ao meu pai José Luis e minha mãe Ângela Maria, por tudo que me ensinaram para ser o que sou, além de não medirem esforços para me ajudar, apoiar e torcerem pelo meu sucesso nesta nova jornada, bem como a José Sanches e Alessandra Sanches que me deram apoio incondicional.

Agradeço a toda minha família, e amigos pelo apoio e dedicação. Aos meus colegas de faculdade por todas as emoções e experiências que compartilhamos ao longo destes 5 anos, e a todos que de certa forma contribuíram para que eu pudesse chegar até aqui.

Finalmente, agradeço a meu orientador Frederico Fernandes Dutra, que com seu grande saber jurídico, me ajudou a alcançar êxito na elaboração da presente pesquisa.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>08</b>
<b>CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPITULO I – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....</b>	<b>15</b>
<b>1.1. Origem da Terceirização Trabalhista no Brasil .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2. Terceirização Trabalhista .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPITULO II – TERCERIZAÇÃO LICITA E ILICITA NO SETOR PRIVADO E A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1. Terceirização licita e ilícita .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.1. Terceirização licita .....</b>	<b>26</b>
2.1.1.1. Trabalho Temporário .....	30
2.1.1.2. Atividade de Vigilância .....	33
2.1.1.3. Atividade de Conservação e limpeza .....	34
2.1.1.4. Atividades Meio .....	34
<b>2.1.2. Terceirização ilícita .....</b>	<b>36</b>
<b>2.2. Responsabilidade Trabalhista .....</b>	<b>37</b>
2.2.1. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços ....	38
2.2.2. Responsabilidade Solidária .....	41
<b>CAPITULO III – OS DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA ANTE A FALTA DE LEI ESPECIFICA .....</b>	<b>42</b>
<b>3.1. Isonomia Salarial .....</b>	<b>45</b>
<b>3.2. Divergências Jurisprudenciais .....</b>	<b>49</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>55</b>

## RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo estudar o fenômeno da Terceirização Trabalhista no sistema jurídico brasileiro, no que se refere ao setor privado, com o propósito de estudo sobre terceirização e os aspectos negativos de tal fenômeno refletidos no trabalhador terceirizado. Tal estudo tem valor relevante, levando-se em consideração as novidades tecnológicas a globalização, e a alta competitividade no mercado, o que faz com que as empresas busquem cada dia mais descentralizar suas atividades em meio a globalização, buscando incessantemente a maximização da mão de obra para obter maiores lucros com pequenos gastos, mesmo que para isso seja preciso expor os obreiros a condições precárias de trabalho, e, ou, restringindo seus direitos ou até mesmo muitas das vezes, de forma fraudulentas, se valendo do fenômeno da terceirização da mão de obra, uma vez que a falta de legislação específica a tal atividade facilita a prática de tais atos, uma vez que, sua principal regulamentação é a Súmula 331 do TST, a qual, ficará demonstrada na presente pesquisa sua fragilidade frente a complexidade da Terceirização. Desse modo, o trabalho visa analisar as relações de empregado terceirizado com a empresa tomadora de serviços, no que diz respeito a precarização dos direitos do trabalhador terceirizado, bem como a responsabilidade trabalhista, dando ênfase ao direito a isonomia salarial. É importante o esclarecimento do tema da equiparação na terceirização, visto que, falta legislação específica para a matéria, causando divergências na doutrina, jurisprudência e nos julgados dos tribunais. Portanto, chegando a conclusão que tal matéria merece ser analisada e principalmente regulamentada no tocante a melhor qualidade de vida do trabalhador terceirizado.

**Palavras chave:** Terceirização, Súmula, tomador de serviço, isonomia salarial.

## INTRODUÇÃO

A presente Monografia tem como objetivo demonstrar as características e consequências da Terceirização Trabalhista no setor privado e suas consequências no contexto jurídico trabalhista do Brasil.

Tem por objetivo estudar o fenômeno da Terceirização quanto a precarização dos direitos do trabalhador terceirizado, bem como a falta de legislação pertinentes a tal fenômeno, dando ênfase ao direito a equiparação salarial de modo geral a todas as classes de trabalhadores terceirizados.

A terceirização trabalhista é muito comum e importante no mercado atual. Porém a falta de legislação que assegure os direitos do trabalhador, principalmente em relação á comunicabilidade remuneratória entre outros direitos, é uma forma de precarização e prejuízos na relação de emprego frente ao trabalhador terceirizado.

Entretanto, não significa que tal fenômeno seja prejudicial a economia do país, mas sim que, tal atividade deve ser exercida seguindo os contornos da lei, e novas regulamentações sejam criadas para resguardar os direitos do obreiro, para que a terceirização não se torne meio de precarização da força de trabalho no país, como entende também Mauricio Godinho Delgado:

Insista-se que a fórmula terceirizante, caso não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país. Enxergar na terceirização um mero instrumento de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal forma de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea. Mais importante é colocar essa formula de gestão trabalhista em franca contradição com enfáticos preceitos constitucionais e legais que devem necessariamente ser lidos em conjugação sistemática entre si.<sup>1</sup>

Contudo, para melhor entendimento desta monografia, esta, terá como metodologia de pesquisa teórico-dogmática, tendo em vista o manuseio de doutrina, jurisprudências junto aos tribunais, a CLT, bem como a Constituição Federal da República, entre outros.

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009, p.421.



Como setores do conhecimento a pesquisa se revela interdisciplinar, tendo em vista investigações no Direito Trabalhista, Direito Constitucional e na Sociologia. Também se revela de natureza transdisciplinar, considerando o inter cruzamento de informações em diferentes áreas do direito, tais como o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho.

Assim a presente monografia será dividida em três capítulos. Sendo o primeiro deles, “A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL”, fazendo breves abordagens sobre a origem e conceito de tal fenômeno. O segundo capítulo, sob o título, “TERCEIRIZAÇÃO LICITA E ILÍCITA NO SETOR PRIVADO E A RESPONSABILIDADE”, onde levantara as hipóteses de configuração de terceirização licitas e ilícitas, bem como responsabilidade quanto aos encargos trabalhistas. Por fim, o terceiro, e último capítulo, “OS DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA”, apontando a precarização dos direitos trabalhistas do trabalhador dando ênfase ao direito a isonomia salarial, demonstrando a necessidade de melhor regulamentação mediante a Terceirização, tendo em vista melhores condições de emprego e isonomia salarial a todos trabalhadores terceirizados.

Desse modo, através do presente estudo, fica confirmado a necessidade de novas normas regulamentadoras quanto aos direitos e condições mais dignas de emprego aos trabalhadores terceirizados, além de oferecer a estes, salários adequados e mais dignos. Sendo uma das soluções á aplicação da comunicabilidade remuneratória a todas as hipóteses de terceirização tratadas na súmula 331 do TST e não somente aos temporários.

## CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Tendo em vista a importância do fenômeno da Terceirização Trabalhista no ordenamento justralhista brasileiro, qual seja, a temática da presente pesquisa, trataremos de analisar neste tópico alguns conceitos centrais de tal pesquisa. Objetivando alcançar um melhor entendimento dos próximos tópicos.

Assim, de imediato vamos ao conceito de Terceirização, a qual Mauricio Godinho Delgado conceitua como:

É o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto a empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.<sup>2</sup>

Terceirização pode ser considerada uma ferramenta, para descentralizar as atividades meio da empresa, como dito acima por Mauricio Godinho Delgado, de modo a retirar as responsabilidades trabalhistas da tomadora de serviços, servindo como forma de maximização de suas atividades e lucros, ora concretizado de forma legal outrora de forma ilegal.

O fenômeno da Terceirização trabalhista, atualmente no ordenamento brasileiro é definido pela súmula 331 do TST, haja vista não existir lei específica para tal. É muito importante ressaltar que as súmulas não tem força de lei, exceto as vinculantes, ou seja, elas são meras orientações, bem como nos ensina Alexandre Freitas Câmara:

A súmula da jurisprudência dominante de um tribunal é um conjunto dos enunciados que representam as teses jurídicas dominantes no entendimento de seus componentes. Não possui força vinculante (salvo na hipótese regida pelo art. 103-A, da Constituição da República), não obrigando, portanto, nenhum magistrado, ainda que de instância inferior, a

---

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo:LTTr,2004, p.407.

julgar naquele sentido, embora sirva como guia seguro do entendimento dominante do tribunal sobre as matérias por ela abrangidas. É conhecida por exemplo, a importância das súmulas do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça, por servirem de orientação para as decisões de todos os órgãos jurisdicionais de nosso país. Mera orientação, porém, e não vinculação. Isto é o que se tem com a edição das súmulas.<sup>3</sup>

Mediante exposto por Alexandre Freitas Câmara, nota-se que apenas a súmula 331 do TST, para regulamentar um fenômeno tão abrangente e complexo como a Terceirização trabalhista é muito frágil.

Como dito acima, o fenômeno da terceirização tem por base concreta a súmula 331 TST, além da utilização de doutrinas e jurisprudências. Acontece que, no que se diz respeito aos direitos do empregado que realiza a mão de obra para a empresa terceirizada ainda há carência de normas para assegurar os direitos dos empregados.

De acordo com as doutrinas terceirização trabalhista se divide em lícita e ilícita, sendo que a primeira somente se confirma nas hipóteses da súmula 331 TST, legalmente delimitada, e a segunda em situações de fraude a legislação trabalhista, em situações as quais a ordem da justiça do trabalho não admite, ou seja, não permite a contratação de trabalhadores por meio da terceirização. A contratação de trabalhadores terceirizados somente é autorizada em limites legalmente traçados, tendo em vista que se contrapõem ao padrão bilateral de contratação trabalhista. Sendo os limites legais regulamentados pela súmula 331 do TST, quais sejam:

**Súmula 331 do TST. Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade.**

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

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

**III** - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

**IV** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

---

<sup>3</sup> CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. vol. II. 20. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012. p. 48.

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

**VI** - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.<sup>4</sup>

Apesar da força da súmula 331 TST, muito se tem discutido a respeito da terceirização que muitas vezes acontece de forma lícita, e mesmo assim explorando os empregados ao máximo, visando altos lucros. Assim, utilizando-se da terceirização como ferramenta para o descumprimento dos contratos de trabalho, contratos estes que tem altos custos para a empresa tomadora.

As empresas buscam cada vez mais descentralizar suas atividades, delegando atividades periféricas para empresas especializadas, e assim, se concentram em desenvolver sua atividade principal. Para Sérgio Pinto Martins, a adoção da terceirização pelas tomadoras de serviços possibilita que estas se concentrem em desenvolver sua atividade principal, delegando atividades secundárias, que não estão ligadas ao núcleo do empreendimento para empresas especializadas. Essas empresas que contratam empresas que prestam serviços especializados, são chamadas de tomadoras. Assim, a empresa tomadora focará em melhorar a qualidade de seus produtos e serviços e sua competitividade no mercado econômico.

No que se diz respeito aos direitos do trabalhador tendo em vista a terceirização, diz Vólia Bomfim Cassar, em seu livro “Direito do Trabalho”:

A globalização e a crise econômica mundial tornaram o mercado interno mais frágil, exigindo maior produtividade por menores custos para melhor competir com o mercado externo. O primeiro atingido com essa urgente necessidade de redução de custos foi o trabalhador, que teve vários direitos flexibilizados e outros revogados.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> EDITORA SARAIVA. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 9. ed., 2010.

<sup>5</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011, p.511.

Assim, é de grande relevância analisar o fenômeno da terceirização no atual cenário mundial, expondo as vantagens e desvantagens de sua utilização, bem como seus reflexos tanto no mercado econômico e principalmente no que tange a parte hipossuficiente da relação laboral, o obreiro.

Apesar de solucionar algumas necessidades das empresas e representar uma nova modalidade de emprego, a terceirização precariza o trabalho exercido pelo obreiro, principalmente por acarretar a desigualdade entre empregados próprios da empresa e os terceirizados, uma vez que convivem no mesmo ambiente de trabalho os trabalhadores próprios da tomadora e os terceirizados, chamados também de contratados, surgindo assim a desigualdade entre ambos.

Como consequência das desigualdades citadas acima, Sérgio Pinto Martins aponta os aspectos negativos da terceirização referentes ao trabalhador, enumerando as desvantagens decorrentes da utilização de serviços terceirizados.

Em primeiro lugar, a remuneração inferior do trabalhador terceirizado em relação ao empregado efetivo da empresa tomadora de serviços. Em segundo lugar, a fragmentação da representatividade sindical, tendo em vista o grande número de trabalhadores terceirizados sem anotação da CTPS, perda dos benefícios previstos para a categoria e de receitas sindicais, e o próprio enfraquecimento da categoria em termos de negociação. Em terceiro lugar, as empresas prestadoras de serviços muitas das vezes não possuem idoneidade financeira para arcar com eventuais encargos trabalhistas. Por último, o ambiente de trabalho das empresas prestadoras de serviços são bem mais precários do que a empresa tomadora de serviços, tendo em vista que aquelas não possuem a infraestrutura organizacional destas.<sup>6</sup>

Partindo os aspectos negativos quanto a salário que é de maior importância para o obreiro, eis que seu salário resulta em uma melhor qualidade de vida, observamos os pensamentos de Mauricio Delgado Godinho, no que se diz respeito ao direito a equiparação salarial dos trabalhadores terceirizados exceto os temporários que já tem esse direito normatizado. Baseando se na proteção ampla do salário, tal autor defende o direito a isonomia salarial para todas as classes de terceirização, entendendo que, geralmente os trabalhadores terceirizados não participam dos acordos e convenções coletivas, recebendo assim, salário inferior ao salário do piso destinado a categoria.

Não aplicar o direito a isonomia salarial as outras classes de terceirização bem como já exerce esse direito os trabalhadores temporários, por si só já seria uma

---

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001, p.40

forma de discriminação as outras classes. Certo é que, em nossa lei maior, Constituição Federal do Brasil resguarda esse direito, bem como outros direitos citados acima, visto que a própria ordem constitucional condena diferenciação entre empregados, como aponta Mauricio Delgado Godinho:

Há claros preceitos constitucionais e justralhistas brasileiros que, lidos em conjugação sistemática entre si e com os aspectos acima apontados, indicam na direção da comunicação remuneratória entre o contrato do trabalhador terceirizado e o padrão prevalecente para os empregados da mesma categoria da empresa tomadora dos serviços. Preceitos constitucionais e legais que, em síntese, favorecem a aplicação do salário equitativo mesmo em situações de terceirização lícita.

Trata-se, de um lado, dos preceitos constitucionais concernentes à idéia básica de isonomia (artigo 5º, caput, ab initio, e inciso I, CF/88); preceitos concernentes à idéia da prevalência na ordem jurídica dos direitos sociotrabalhistas (artigo 1º, III e IV; artigo 3º, I, in fine e III, ab initio, e IV, ab initio; artigo 4º, II; artigo 6º, artigo 7º, caput, in fine; artigo 7º, VI, VII, X; artigo 100, ab initio; artigo 170, III); preceitos constitucionais determinadores da proteção ampla do salário (artigo 7º, VI, VII e X, CF/88).

Há, se já não bastassem os dispositivos citados, o fundamental preceito lançado no artigo 7º, XXXII, da Carta Magna: proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Ora, esta norma isoladamente já é frontal instrumento vedatório da discriminação sociotrabalhista produzida pela terceirização. Desse modo, associada aos demais dispositivos constitucionais citados, torna imperativa a retificação isonômica a ser realizada pelo mecanismo do salário equitativo.<sup>7</sup>

Apontadas as desigualdades entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador próprio da tomadora entende-se que o trabalhador temporário sofre menos discriminação tendo em vista o curto prazo, e este tem direito a isonomia salarial, por analogia a este se conclui que, mais necessário se faz que o direito a isonomia salarial atinja ao obreiro terceirizado permanente.

Mediante o exposto, se conclui que a terceirização como forma administrativa tem sua importância no mercado de trabalho, porém no âmbito jurídico merece nova reavaliação de suas normas quanto aos direitos do trabalhador, principalmente quanto a isonomia salarial nas demais classes de Terceirização além da de serviços temporários.

---

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo:LTTr,2004, p.421.

## CAPITULO I – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Neste primeiro capítulo trataremos de fazer um breve estudo sobre como surgiu a Terceirização Trabalhista no Brasil, bem como se deu a sua origem e posteriormente a conceituando, com a finalidade de mostrar como ela foi se moldando ao sistema justrabalhista brasileiro.

De imediato, vamos ao estudo da palavra Terceirização, para tanto, Mauricio Godinho Delgado explica que a expressão terceirização é um neologismo oriundo da palavra terceiro, assim, vejamos:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando a enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro á empresa.<sup>8</sup>

Vólia Bomfim Cassar em seu livro “Direito do trabalho”, define:

A terminologia também é chamada de desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização reconcentração, focalização, parceria (esta também chamada de parceirização); colocação de mão de obra, intermediação de mão de obra, contratação de serviço ou contratação de trabalhador por interposta pessoa etc.<sup>9</sup>

A terceirização trabalhista é uma relação justrabalhista trilateral, diferentemente das clássicas relações de trabalho bilaterais do Direito do Trabalho, como explica Mauricio Godinho Delgado:

O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr,2009. P.407.

<sup>9</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus,2011,p.509

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr,2009. P.407.

Terceirização pode ser considerada uma ferramenta, para descentralizar as atividades meio da empresa, como dito acima por Delgado, de modo a retirar as responsabilidades trabalhistas da tomadora de serviços ante o empregado prestador do serviço.

Para um melhor entendimento sobre a Terceirização Trabalhista partiremos então para um breve estudo sobre sua origem e conceito no ordenamento jurídico brasileiro.

### 1.1. Origem da Terceirização trabalhista no Brasil

Introduzida no Brasil por volta de 1950, pelas multinacionais automobilísticas, a Terceirização ainda é considerado um fenômeno relativamente novo, tendo em vista que só se passou a ter uma estrutura da forma terceirizante nas últimas três décadas do segundo milênio. Uma vez que a CLT só fazia menção a duas figuras de subcontratação de mão de obra, sendo elas a empreitada e subempreitada, como aduz Mauricio Godinho Delgado:

A CLT fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (art.455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). À época de elaboração da CLT, como se sabe (década de 1940), a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial.<sup>11</sup>

Foi no fim dos anos sessenta e primórdios dos anos setenta que a ordem jurídica brasileira começou a instituir normas ao instituto da terceirização, ou seja, os indícios da Lei sobre a terceirização surgiu com os decretos-leis 1.212 e 1.216 de 1966 que foram os primeiros a tratar da intermediação de mão-de-obra por empresa interposta, do qual permitia que os bancos se utilizassem de empresas particulares prestadoras de serviço de segurança.

A partir de 1970 incorporou-se um diploma normativo para tratar especificamente de terceirização, qual seja, a Lei 6.019 de 1974, lei esta que dispunha sobre o trabalho temporário, e, mais tarde em 1983, surgiu a Lei 7.102

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr,2009. P.407.



autorizando a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente, pois a lei anterior, autorizava a terceirização somente em caráter temporário.

A partir da década de setenta, com surgimento da globalização iniciou-se uma fase de crise, que afetaram as relações de trabalho, e como uma forma de solucionar tal problema surge a flexibilização trabalhista, mediante as novas tendências do mercado econômico, tendo em vista o desenvolvimento tecnológico, a rápida troca de informação que tornou mais fácil a negociação em nível mundial, e com isso o aumento da concorrência entre as empresas, segundo Mauricio Godinho Delgado.<sup>12</sup> Em razão de tais concorrências no mercado econômico, surge a necessidade de as empresas nacionais se adaptarem as concorrências internacionais, buscando alternativas que otimizassem seus lucros, aumentando a sua produção, mas por outro lado reduzindo seus custos. Bem como confirma Vólia Bonfim Cassar:

A globalização e a crise econômica mundial tornaram o mercado interno mais frágil, exigindo maior produtividade por menores custos para melhor competir com o mercado externo. O primeiro atingido com essa urgente necessidade de redução de custos foi o trabalhador, que teve vários direitos flexibilizados e outros revogados. A terceirização é apenas uma das formas que os empresários têm buscado para amenizar seus gastos, reinvestindo no negócio ou aumentando seus lucros. Daí porque dos anos 90 para cá a locação de serviços ou terceirização tem sido a moda.<sup>13</sup>

Seguindo o mesmo raciocínio sobre a flexibilização trabalhista Sergio Pinto Martins diz:

A tendência da flexibilização é decorrência do surgimento de novas tecnologias, da informática, da robotização, que mostram a passagem da era industrial para a pós-industrial, revelando uma expansão do setor terciário da economia.<sup>14</sup>

Com o mesmo entendimento, ressalta Alice Monteiro de Barros sobre a necessidade da flexibilização do trabalho mediante as mudanças na inovação tecnológica e nos métodos utilizados na gestão de mão de obra:

---

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr,2010

<sup>13</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus,2011,p.511

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

Essas mudanças deram origem ao conhecido debate sobre a flexibilidade do emprego, em contraposição à relação de emprego típica, gerada por um contrato de trabalho indeterminado, com um empregador único e protegido contra a dispensa injusta. Sustenta-se que essa relação de trabalho típica é incompatível com a necessidade da empresa moderna de adaptar-se a um processo econômico competitivo. Passou-se então, a sugerir um modelo contraposto, cujo o traço distintivo era a diversas modalidades de emprego chamadas flexíveis, entre as quais se inclui a terceirização.<sup>15</sup>

Surge então a Terceirização, justificada pela ideia de focalização da atividade empresarial, teoricamente explicada como busca estratégica por resultados mais qualificados. A empresa contratante passaria então a desenvolver as atividades terceirizadas com maior especialização e agilidade, em busca de economia e flexibilização no uso dos recursos produtivos. Portanto, passaria a ser a criação de parcerias interempresariais capazes de instaurar verdadeiras redes de empresas reciprocamente cooperativadas.

Essa foi uma das formas encontrada para que as empresas brasileiras se mantessem vivas e competitivas no âmbito do mercado interno e externo, transferindo as atividades secundárias para empresas intermediárias especializadas. Uma vez que com tal procedimento de transferência de produção, as empresas tomadoras de serviço tem a oportunidade de adquirir melhores preços no mercado e mão de obra qualificada.

Em vista do exposto acima, as empresas tomadoras começaram a terceirizar diversas outras atividades, não abrangidas nas hipóteses legalmente previstas de trabalhadores temporários e de vigilância bancária. Isso ocorria porque a empresa tomadora, quando terceirizava suas atividades secundárias, se eximia da responsabilidade com encargos trabalhistas, possibilitando assim a redução de seus custos, e conseqüentemente, a eliminação da concorrência e aumento do seu lucro.

Para tentar sanar o problema acima citado, o Tribunal Superior do Trabalho, editou a Súmula n. 256, na tentativa de regulamentar o tema, devido a lacuna substancial presente no ordenamento jurídico trabalhista. O Enunciado somente autorizava a contratação de trabalhadores por empresa interposta somente nos casos previstos na Lei n. 6.019/74 e na Lei n. 7.102/83.

Sumula 256 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo

---

15 BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Revista e atualizada. São Paulo, LTr, 2012. p.357.

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.<sup>16</sup>

Posteriormente, a Súmula n. 256 foi revogada pela Súmula n. 331 do TST, que ampliou de forma significativa as hipóteses que autorizam a contratação de trabalhadores por meio da terceirização. Entende-se hoje, que todos os serviços de vigilância bancária podem ser terceirizados, além dos serviços ligados a atividade-meio da empresa tomadora dos serviços, bem como os serviços de conservação e limpeza. Posteriormente a Súmula n. 331 do TST sofreu outras alterações no que tange a responsabilização da Administração Pública quando da contratação de trabalhadores terceirizados.

#### **Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade**

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

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

**III** - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

**IV** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

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

**VI** - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Enunciado 256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br>>. Acesso em: 31 out. 2013.

<sup>17</sup> BRASIL. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 11. ed., 2012.

Mesmo depois dessa nova revisão, ainda se nota a necessidade de nova legislação pertinente ao fenômeno da terceirização, qual seja nosso objeto de estudo no presente trabalho, bem como assegura Delgado:

Como é comum ao conhecimento acerca de fenômenos novos, certo paradoxo também surge quanto ao estudo do presente caso. É que se tem hoje, clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país. Falta, contudo, ao mesmo tempo, a mesma clareza quanto a compreensão de exata dimensão e extensão dessas transformações.<sup>18</sup>

Nesse sentido, mais adiante aprofundaremos na necessidade de ainda ser preciso nova regulamentação quanto ao fenômeno da terceirização, como esclareceu nosso ilustre doutrinador de notório saber jurídico.

## **1.2. Terceirização Trabalhista**

Pelo fato de a expressão Terceirização ter tido sua origem na Ciência da Administração, e introduzida no Direito, para alguns autores o termo correto para definir o tema em estudo seria terciarização, em razão do setor terciário na atividade produtiva ser o de contratação de serviços, sendo o primário o da agricultura e o secundário da indústria.

O termo terceirização vem do latim tertius, que seria o terceiro, o indeterminado, o estranho à relação existente entre duas pessoas. O terceiro nesta relação é o intermediário, o interveniente. Neste caso, a relação jurídica poderia ser entendida como a estabelecida entre a terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. Assim, no tempo em que a autonomia da vontade predomina ao máximo no campo obrigacional, terceiro é considerado quem não é contratante. O empregado de fornecedor de serviços não é parte do contrato que este celebra com o tomador da mão-de-obra, sendo o terceiro nesta relação. Por isto, terceirização.

---

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p.436.

Portanto, terceirização para José Martins Catharino é o "*meio da empresa obter trabalho de quem não é seu empregado, mas fornecedor com quem contrata.*"<sup>19</sup>

A Terceirização não possui uma norma jurídica que a regule. A expressão Terceirização é oriunda da Ciência da Administração e foi adotada pelo Direito, assim diz Mauricio Godinho Delgado:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando a enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro á empresa.<sup>20</sup>

A expressão Terceirização, deriva da palavra terceiro, que para o interesse da administração corresponde a delegação de execução de atividades a terceiros. Porém, tal expressão não seria certamente a adequada ao Direito, no que se diz respeito a Terceirização Trabalhista, uma vez que nesta, não há um terceiro, ou seja, aquele que é estranho a tal relação jurídica. Assim, por dizer, na Terceirização há uma relação jurídica que envolve interesses de três partes, a que contrata a empresa especializada (tomadora), a empresa especializada (prestadora de serviços), e o empregado contratado para realizar tal serviço.

Mesmo sem um conceito jurídico, encontramos definições de Terceirização pelos doutrinadores, como a definição feita por Carlos Alberto Ramos Soares de Queiroz:

[...] uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas a concentrar-se no seu negócio, ou seja, no objeto final.<sup>21</sup>

Sergio Pinto Martins assim define a Terceirização:

Consiste a Terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços,

---

<sup>19</sup> CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e Sequela**. 1ª Ed. São Paulo. LTr 1997, p. 72

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr,2009. p.407.

<sup>21</sup> QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de Terceirização**. 4 ed. São Paulo, STS, 1992, p.31.

como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.<sup>22</sup>

Assim, Martins ensina que, a terceirização consiste na contratação de terceiros para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa. A contratação compreende a produção de bens como serviços, como no caso de contratação para serviços de limpeza. Terceirização da atividade diz respeito à empresa e a terceirização da mão de obra ao serviço. Para esse autor é uma forma de contratação que agrega a atividade-fim de uma empresa, a que presta os serviços, à atividade-meio de outra, com a finalidade de ajuda mútua e complementariedade.

Para Ives Gandra da Silva Martins Filho terceirização trata-se, na sua vertente positiva, de descentralização empresarial tendente à especialização de funções, com vistas ao incremento de eficiência produtiva, almejando aumento dos lucros. No entanto, a vertente negativa, quando visa a redução de custos através da liberação de encargos sociais, o que vai contra os princípios do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, protetivo do hipossuficiente.<sup>23</sup>

Vólia Bonfim Cassar assim define:

A empresa prestadora de mão de obra coloca seus trabalhadores nas empresas tomadoras ou clientes. Ou seja, a tomadora contrata mão de obra através de outra pessoa, que serve de intermediadora entre o tomador e os trabalhadores, sendo que o liame empregatício se estabelece com a colocadora de mão de obra.<sup>24</sup>

Alice Monteiro de Barros:

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa a sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra em sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas.<sup>25</sup>

A terceirização significa repassar uma atividade que não esteja relacionada com o objetivo principal da empresa a uma outra empresa, para que esta contrate

---

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 6 ed. Ver. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2003, p.23.

<sup>23</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Terceirização legal e ilegal**. São Paulo, Suplemento Trabalhista Ltr, p. 125, 1993.

<sup>24</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011, p.510.

<sup>25</sup> BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Revista e atualizada. São Paulo, LTr, 2012. p.357.

seus próprios funcionários, mantendo com eles o vínculo empregatício. A empresa terceirizada figura como intermediária na relação, que se torna trilateral, bem como a definição feita por Maurício Godinho Delgado:

Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A Terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.<sup>26</sup>

Mediante as abordagens de tais autores, conclui-se que a terceirização caracteriza-se por uma técnica moderna de gestão empresarial, que tem como função principal centralização de empenhos da tomadora de serviços na sua atividade principal (atividade fim) da empresa, relacionando qualidade, competitividade e produtividade, concentrando-se no seu produto estratégico, delegando as tarefas secundárias e auxiliares para que fiquem sob a responsabilidade de empresas especializadas.

---

<sup>26</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr,2002. p.417

## CAPITULO II – TERCEIRIZAÇÃO LICITA E ILÍCITA NO SETOR PRIVADO E A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

A ordem justralhista divide a Terceirização em duas, sendo elas, a licita e ilícita, assim, neste segundo capítulo estudaremos as formas de Terceirização licita, quais são e como elas se dão em nosso ordenamento. Posto isto, veremos o que seria Terceirização ilícita, para finalmente analisarmos a responsabilidade trabalhista ante o trabalhador terceirizado, nas hipóteses de Terceirização licita e ilícita.

Neste contexto, nota-se que, licita ou ilícita, a Terceirização tem caráter excetivo, ou seja, é uma exceção a regra, uma vez que esta foge à regra dos contratos clássicos bilaterais do país, sendo que a primeira somente é autorizada em hipóteses legalmente delimitadas, e a segunda em situações de fraude a legislação justralhista, ou seja, em situações as quais a ordem justralhista não permite a contratação de trabalhadores por meio da terceirização, como assegura Mauricio Godinho Delgado:

A ordem justralhista distingue entre terceirização licita e ilícita. Mas esclareça-se: à medida que o padrão genérico de contratação de força de trabalho, no país, mantém-se dentro da forma empregatícia clássica, conclui-se que as hipóteses de terceirização licita são excetivas.<sup>27</sup>

Por outro lado, Vólia Bonfim cassar já classifica a Terceirização como regular e irregular. Segundo a autora, por não haver regra que as proíbe, vejamos o que a autora diz:

Na verdade, as terceirizações devem ser classificadas como regulares e irregulares, porque não há lei que as proíbe, e nem todas se enquadram nos contornos apontados pelos autores acima, bastando analisar o caso das subcontratações de atividade-fim que não geram o vínculo com o tomador por ausentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Neste caso, a terceirização não infringiu nenhuma lei e não fraudou nenhum direito, mas irregular, por ser de atividade-fim.<sup>28</sup>

Por tal entendimento, nota-se que para tal fenômeno é de grande importância uma melhor regulamentação, apontando seus contornos, principalmente em função

---

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p.436.

<sup>28</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus,2011,p.510



dos direitos do trabalhador, fazendo valer o princípio protetivo do hipossuficiente na relação de trabalho.

Para maior clareza sobre o estudo da Terceirização, e pelo fato de a maioria dos doutrinadores classificarem a terceirização em lícita e ilícita, continuaremos seguindo o entendimento de Mauricio Godinho Delgado.

## **2.1. Terceirização lícita e ilícita**

A terceirização lícita é aquela que observa os preceitos legais e não tem o objetivo de fraudar direitos trabalhistas, ou seja, a terceirização lícita está perfeitamente delineada na Súmula 331 do TST. Já a terceirização ilícita é aquela que caracteriza a locação permanente de mão de obra lesando os trabalhadores.

Por outro lado a terceirização ilícita ocorre quando o tomador de serviços contrata na atividade-fim, ou seja, gera-se vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o tomador e, logicamente, responsabilidade pelos débitos trabalhistas. Diferentemente da forma ilegal de terceirização, a responsabilidade do tomador de serviços, quando a modalidade de terceirização for lícita, será apenas subsidiária. Retornando à questão da terceirização ilícita, que basicamente conceituada se traduz em contratar trabalhadores por interposta pessoa, temos a previsão legal para este fato, senão vejamos: Quando entre tomador de serviços e trabalhadores estiverem presentes os requisitos dos Arts. 2º e 3º da CLT (subordinação, pessoalidade, não eventualidade, pessoa física e remuneração) clara estará a nulidade do contrato de terceirização, havendo que se aplicar o artigo 9º da CLT e conseqüentemente, responsabilizar o tomador pelas verbas trabalhistas decorrentes.

### 2.1.1. Terceirização licita

Como já exposto acima, a contratação de trabalhadores terceirizados somente é autorizada em limites legalmente traçados, tendo em vista que se contrapõem ao padrão clássico bilateral de contratação trabalhista. Nesse sentido, a Súmula n. 331 do TST traça claramente em seus incisos as hipóteses autorizadas supramencionadas. Mauricio Godinho Delgado divide a terceirização em quatro grupos:

Terceirização Licita: situações-tipo – As situações-tipo de terceirização trabalhista licita estão, hoje, claramente assentadas pelo texto da sumula 331, do TST. Constituem quatro grandes grupos de situações sociojurídicas delimitadas.<sup>29</sup>

Configuram-se nesses quatro grupos os trabalhadores temporários, os que exercem atividade de vigilância, de conservação e limpeza e atividades meio das empresas tomadoras, como expressa a sumula 331 do TST.

A Súmula n. 331 do TST, anteriormente às suas alterações, trazia em seu bojo quatro incisos, delimitando nestes, as situações autorizadas de contratação de trabalhadores por meio da terceirização. Assim, primeiramente analisaremos os quatro primeiros incisos da Sumula 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).
- 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 CR/1988).
- III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr,2009. p.416.

<sup>30</sup> Ibidem. p. 415.

Primeiramente, o inciso I autoriza a contratação de trabalhadores terceirizados por empresa interposta, somente em casos de trabalho temporário, especificados na Lei 6.019/74, quais sejam, para atender necessidade transitória em substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço.

Em seguida o inciso II, discriminava que a contratação irregular de trabalhadores terceirizados pelos órgãos da Administração Pública direta, indireta e fundacional, não era pressuposto para gerar vínculo de emprego do trabalhador terceirizado com esta.

Já no inciso III, que é de extrema importância para esta pesquisa, autoriza a contratação de trabalhadores terceirizados em casos de atividades de conservação e limpeza, serviços de vigilância, bem como serviços especializados ligados a atividade meio da empresa tomadora de serviços; ressaltando-se que esse tipo de contratação não geraria vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços, desde que ausentes a subordinação e a pessoalidade.

Por derradeiro, o inciso IV, ressaltava a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, quando a empresa fornecedora da mão de obra não arcava com suas obrigações trabalhistas, incluídos nessa responsabilidade os órgãos da Administração Direta e Indireta, desde que hajam participado da relação processual ou que constem também do título executivo judicial.

Assim para Delgado todo tipo de contratação terceirizada que não esteja em conformidade com as hipóteses legalmente pré-estabelecidas constitui fraude ao ordenamento jurídico justralhista.

Delgado assegura que para configurar terceirização licita basta seguir os requisitos da súmula 331 do TST, por outro lado, para Sergio Pinto Martins, além desses requisitos, há contudo, outras regras que devem ser observadas. Caso quebrada tais regras, configura relação de emprego. Vamos as regras citadas por Martins:

[...] (a) idoneidade econômica da terceirizada; (b) assunção de riscos pela terceirizada; (c) especialização nos serviços a serem prestados; (d) direção dos serviços pela própria empresa terceirizada; (e) utilização do serviço, principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da atividade-fim; (f) necessidade extraordinária e temporária de serviços.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas,

Analisando em especial a Súmula 331 nota-se que ela esclarece cuidadosamente que nos três últimos grupos acima citados deve-se haver a inexistência de pessoalidade e subordinação. Bem como confirma Delgado:

Significa na verdade, que a jurisprudência admite a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresarias, mediante a qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora. A subordinação e a pessoalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados.<sup>32</sup>

Neste sentido, para Sergio Pinto Martins, para que a terceirização seja lícita, ou seja, válida, é necessário que não estejam presentes os requisitos pertinentes a relação de emprego entre trabalhador e a empresa tomadora dos serviços, como argumenta Martins:

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados.<sup>33</sup>

Como o exposto na súmula 331 do TST, bem como por Delgado e Martins, na relação entre trabalhador e a empresa tomadora dos serviços, para que haja terceirização lícita é essencial que não haja pessoalidade e subordinação direta. Portanto, vamos ao entendimento do que seria pessoalidade e subordinação direta.

No que se refere a pessoalidade, esta significa que na relação de emprego, o indivíduo (pessoa física), foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes. Sendo que este indivíduo é contratado para prestar tal serviço pessoalmente, não podendo ser substituído por outro qualquer, ou a sua escolha, a não ser que seja feito contrato, com um substituto firmado com certa e determinada pessoa, assim explica Vólia Bonfim Cassar:

---

2009, p. 159.

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr, 2009. p.418.

<sup>33</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 158.

Pessoalidade ou caráter *intuito personae* significa que é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim o empregado não pode, quando bem entender mandar o amigo, o vizinho, o pai ou irmão no seu lugar para trabalhar... Na verdade o que é pessoal é o contrato efetuado entre aquele empregado e o seu empregador porque este negócio jurídico é intransmissível. Porém, a execução do serviço, o trabalho em si, pode ser transferida a outro trabalhador, a critério do patrão.<sup>34</sup>

Assim, no contexto da Terceirização, a empresa especializada terceirizante, pode mandar qualquer de seus funcionários a prestação do serviço na empresa tomadora dos serviços, sem que a última possa exigir que certo funcionário preste tal serviço.

Já no tocante a subordinação, a jurisprudência diferencia subordinação direta da indireta. Quando uma ordem é feita diretamente pelo patrão, sem intermediários, a subordinação é direta. Enquanto que na subordinação indireta existem intermediários, prepostos entre outros que recebam a ordem e a repassam ao trabalhador por intermédio de terceiros, trabalhadores ou não.<sup>35</sup>

Mauricio Godinho Delgado assim conceitua subordinação:

Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.<sup>36</sup>

Quando o empregado terceirizado for controlado e fiscalizado pelo tomador, mesmo que disfarçadamente, presumir-se-á subordinação direta. Como explica Vólia Bonfim Cassar:

Presume-se a subordinação direta quando o trabalhador terceirizado executa seus serviços dentro do estabelecimento do tomador, pois por ele é controlado e fiscalizado, mesmo que este controle e ordens sejam replicadas por superior hierárquico da intermediadora, colocado propositalmente no tomador para mascarar a subordinação direta, que também obedece ordens do tomador.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011, p.263.

<sup>35</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011, p.268.

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p.290.

<sup>37</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011, p.268.

Analisado as configurações de personalidade e subordinação, que não podem existir nos grupos, exceto para os temporários, citados acima por Delgado e assegurado pela sumula 331 do TST, sendo eles, trabalho temporário, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e por último os serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, partimos então para o estudo dos quatro grupos em questão.

#### 2.1.1.1. Trabalho temporário

O Trabalho Temporário é regulamentado pela Lei nº 6019/74, e como definição para este, temos o art. 2º da referida Lei, assim; *“Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço.”*<sup>38</sup>

Bem como assegura Alice Monteiro de Barros:

O art. 2º da Lei nº 6.019, de 1974, conceitua trabalho temporário como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço. Um desses dois motivos tem de constar expressamente do contrato, que é obrigatório, e por escrito, entre a tomadora dos serviços (empresa ou cliente) e a empresa de trabalho temporário, também chamada fornecedora (art. 9º).<sup>39</sup>

Sendo assim, o trabalho temporário é, portanto, uma forma de contratação que se apresenta como alternativa econômica para as empresas que necessitam de mão-de-obra com a finalidade de complementar o trabalho de seus empregados, sempre em situações excepcionais de serviço, para atender uma necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente.

O trabalho temporário é utilizado para atender acréscimo extraordinário de serviço na empresa tomadora. Um grande exemplo disso é o período natalino, onde

---

<sup>38</sup> BRASIL. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 11. ed., 2012.

<sup>39</sup> BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Revista e atualizada. São Paulo, LTr, 2012. p.353.

há um aumento nas vendas e na produção dos produtos. Em face desse acréscimo há a necessidade de ampliação da mão-de-obra.

Há, portanto uma relação trilateral nesses contratos de trabalho temporário, a empresa tomadora que contrata a empresa prestadora de serviços temporários, e o trabalhador temporário que presta o serviço. Assim, vejamos os sujeitos dessa relação trilateral.

Primeiramente, a empresa cliente ou tomadora de serviços, que é *“aquela que utiliza trabalho terceirizado, segundo as hipóteses de pactuação prevista em lei, durante prazo determinado.”*<sup>40</sup>

Em segundo, a empresa de trabalho temporário, que a Lei nº 6.019/74 em seu artigo 4º assim define:

Lei 6.019/74 art. 4º. Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.<sup>41</sup>

O artigo acima citado além de definir o que é empresa de trabalho temporário, também é claro ao dizer estas empresas tem de ser urbanas, ou seja, essa forma de terceirização não abrange as empresas rurais.

E por último o trabalhador temporário, que assim, Mauricio Godinho Delgado define:

Trabalhador temporário é aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços a outra empresa, para atender à necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora.<sup>42</sup>

Estabelecidos os sujeitos dessa relação trilateral, vamos ao prazo máximo de tal contrato que é 90 dias, salvo se tiver autorização do Ministério do Trabalho.

Nesta relação de trabalho temporário o empregado se submete a dupla autoridade, quais sejam, a empresa de trabalho temporário e a empresa cliente ou tomadora dos serviços.

---

<sup>40</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. Op. Cit. p. 164.

<sup>41</sup> EDITORA SARAIVA. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 11. ed., 2012.

<sup>42</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p.447.

Os trabalhadores temporários tem os mesmos direitos conferidos aos empregados permanentes, exceto ao aviso prévio, por se tratar de contrato a termo. Analisamos então o art.12 da Lei 6.019/74:

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;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.<sup>43</sup>

Por ser de extrema importância para esta pesquisa, faz-se necessária a presença de tópico em especial para seu estudo. O artigo 12, alínea "a" da referida Lei, que transmite ao trabalhador temporário o direito a salário equitativo ao trabalhador permanente da empresa tomadora, desde que sejam da mesma categoria.

O fato de esta classe de trabalhadores terem direito a equiparação salarial é de suma importância, uma vez que às outras classes de trabalhadores terceirizado tal direito não lhes é permitido, como veremos mais adiante.

---

<sup>43</sup> BRASIL. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 11. ed., 2012.



### 2.1.1.2. Atividades de vigilância

A antiga Súmula 256 do TST, somente autorizava a contratação de Terceirização em atividades de vigilância bancária. Já a Súmula 331 do TST, em seu inciso III, ampliou esse entendimento, a todas as atividades de vigilância, seja de pessoas físicas, seja de pessoas jurídicas.

Porém, não se pode confundir vigilante com vigia, ou até mesmo segurança. Vejamos a definição feita por Vólia Bonfim Cassar:

o vigilante é aquele regido pela Lei nº 7.102/83. Conforme o art. 16, ele deve ser brasileiro, ter a idade mínima de 21 anos, instrução correspondente à quarta série do primeiro grau, não ter antecedentes criminais, ter sido aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça, ter sido aprovado em exame de saúde física, mental, e psicotécnico e estar quite com as obrigações eleitorais. O exercício da profissão de vigilante requer prévio registro no Departamento de Polícia Federal (art.17, *caput*).<sup>44</sup>

Delgado também faz distinção:

Ressalte-se, porém que vigilante não é vigia. Este é empregado não especializado ou semiespecializado, que se vincula ao próprio ente tomador de seus serviços, trabalhando em geral, em condomínios, guarda de obras, pequenas lojas, etc. Vigilante é membro de categoria especial, diferenciada - ao contrário do vigia, que se submete às regras da categoria definida pelo empregador. O vigilante submete-se a regras próprias não somente quanto à formação e treinamento da força de trabalho como também à estrutura e dinâmica da própria entidade empresarial.<sup>45</sup>

É de grande valia ressaltar que o vigilante só pode ser contratado por empresa especializada em vigilância, com a finalidade de executar as atividades previstas no art. 10 da Lei nº 7.102/83, sendo algumas delas, proceder vigilância patrimonial das instituições financeiras ou afins, bem como de pessoas físicas, realizar transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, prestar segurança privada, prestar serviços residenciais, etc.

Assim, todos os tipos de serviços de vigilância existentes no mercado de trabalho serão abarcados pelo permissivo legal. Podendo a contratação dos trabalhadores “vigilantes” ocorrer de forma terceirizada, sendo que esta não forma

---

<sup>44</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011, p.531.

<sup>45</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p.437.

vínculo de emprego com a empresa tomadora, desde que ausentes os elementos fáticos jurídicos da personalidade e da subordinação direta.

#### 2.1.1.3. Atividades de conservação e limpeza

O terceiro grupo de situações possíveis de terceirização são as atividades de conservação e limpeza, que também poderão ser terceirizadas, tendo em vista a disposição legal contida no inciso III, da Súmula n. 331 do TST. Bem como assegura Delgado:

Esse rol de atividades foi um dos primeiros a ensejar práticas terceirizantes no mercado de trabalho privado no país, mesmo quando ainda vigorante a antiga Súmula 256, do TST (cujo texto liberal não contemplava, como visto, a ilicitude de tais práticas quanto a esse segmento de serviços e trabalhadores). Semelhante rol, contudo, já se encontrava expressamente referido no texto da Lei n. 5.645, de 1970.<sup>46</sup>

Esta é a segunda das três hipóteses elencadas na no inciso III da Súmula 331 do TST, onde também deve ser observada a ausência de personalidade e subordinação direta do obreiro terceirizado com a empresa tomadora de serviços. Dessa forma, presentes os elementos fáticos jurídicos referidos, caracterizar-se-á a formação do vínculo de emprego do obreiro terceirizado com a empresa tomadora de serviços.

#### 2.1.1.4. Atividades meio

Por fim, o quarto grupo de situações possíveis de contratação terceirizada lícita diz respeito a serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, a última hipótese do inciso III da Súmula 331, do TST.

Para este grupo não há expressamente discriminada atividade a ser executada na prestação de serviço, mas que se caracteriza por uma circunstância

---

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr,2011. p.438.

unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços. Assim, devem ser atividades meio e de forma alguma atividade fim da empresa, como assegura Delgado. Assim, partimos para a definição das duas atividades feitas pelo referido autor, primeiramente atividade fim, que seria a ilícita e depois a atividade meio, no caso, a lícita. Portanto:

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

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.<sup>47</sup>

Vejamos o entendimento de Sergio Pinto Martins sobre atividade-meio:

[...] pode ser entendida como atividade desempenhada pela empresa, porém que não coincide com seus fins principais. São exemplos da terceirização na atividade-meio: a limpeza, a vigilância etc. A atividade-fim é aquela em que a empresa concentra o seu mister, isto é, em que é especializada.<sup>48</sup>

Neste grupo, também devem ser observado que os serviços terceirizados prestados não pode haver pessoalidade e subordinação direta do trabalhador para com a empresa tomadora, pois os elementos fáticos jurídicos em comento devem estar presentes perante a empresa prestadora de serviços.

Analisado os quatro grupos acima, nota-se que para os três últimos não pode haver a presença da pessoalidade e subordinação direta, enquanto que em se tratando de trabalho temporário, ou seja, o primeiro grupo, a inexistência de pessoalidade e subordinação direta não se faz necessária, tendo em vista que a ressalva referente a esses elementos se encontra no inciso III e não no inciso I da Súmula 331 do TST.

---

<sup>47</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10<sup>o</sup> ed. São Paulo: LTr,2011. p.438.

<sup>48</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001. p.109.

Isso ocorre porque o trabalhador temporário se inseri diretamente no estabelecimento do tomador de serviços, pois substitui trabalhador efetivo deste ou a título de acréscimo de serviço no âmbito do tomador. Assim, a contratação de trabalhadores temporários é a única hipótese onde se autoriza a presença dos elementos fáticos jurídicos da personalidade e da subordinação direta.

### 2.1.2. Terceirização ilícita

As hipóteses legais autorizadas em relação a contratação de trabalhadores terceirizados são excetivas, uma vez foge a regra do clássico padrão bilateral de contratação justabalhista do país.

Assim, a contratação terceirizada que não esteja em conformidade com as hipóteses legalmente pré-estabelecidas, bem como as hipóteses acima citadas, constitui fraude ao ordenamento jurídico justabalhista. Bem como assegura Mauricio Godinho Delgado:

Excluídas as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, CLT), sem que esse tomador responda juridicamente, pela relação laboral estabelecida.<sup>49</sup>

Desse modo, caso violado os preceitos citados quanto a Terceirização lícita, fere os direitos trabalhistas e é uma afronta à dignidade do trabalhador, já que o trabalho humano na terceirização ilícita é transformado em simples mercadoria, o que contraria, frontalmente, os fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, contidos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988.

Configurada a Terceirização ilícita, a responsabilidade de eventuais encargos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho do trabalhador terceirizado e da empresa fornecedora de mão de obra, transfere-se para a órbita da empresa tomadora de serviços, conforme entende Mauricio Godinho Delgado:

---

<sup>49</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr,2011. p.438.

Configurada a terceirização ilícita, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o Vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante.<sup>50</sup>

A empresa tomadora de serviços que contratar trabalhador terceirizado ilicitamente, será responsabilizada pelos encargos trabalhistas vinculados ao obreiro contratado, formando-se o vínculo de emprego com esta.

Mediante tais abordagens, conclui-se, que, qualquer tipo de contratação de trabalhador terceirizado que não estiver em consonância com as hipóteses discriminadas no texto da Súmula 331 do TST, darão ensejo a responsabilização jurídica da tomadora de serviços, formando o vínculo empregatício do trabalhador terceirizado com a tomadora dos serviços.

## **2.2. Responsabilidade trabalhista**

Considerando o modelo tradicional, a relação de emprego se dá entre o trabalhador e o tomador dos serviços, ou seja, o empregador. Assim sendo o contrato de trabalho pode ser visto como um contrato bilateral, oneroso e sinalagmático. Bilateral por criar obrigações para ambas as partes, sendo que o empregado tem a obrigação de trabalhar subordinado ao empregador e este, tem a obrigação de remunerar o empregado pelo serviço prestado e pagar demais encargos trabalhistas. Oneroso por ter o empregado direito a receber salário, não se admitindo, salvo em ocasiões especiais, trabalho sem remuneração. Sinalagmático por impor obrigações contrárias e equivalentes.

Em se tratando da relação de emprego, os principais efeitos do contrato de trabalho ainda é, quanto ao empregado, a obrigação de prestar o trabalho e, quanto ao empregador, pagar o salário. Portanto, o empregador o responsável pela

---

<sup>50</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr,2011. p.440.

satisfação dos direitos assegurados ao trabalhador pelos seus serviços, vinculando seu patrimônio a essa obrigação.

Acontece que, com o surgimento de novas modalidades de contratação mudaram o eixo do devedor principal para outros partícipes, ainda que indiretos, da relação laboral, desde que beneficiários da força de trabalho do empregado. Um desses casos é a Terceirização Trabalhista, onde uma relação trilateral, surgindo assim uma nova modalidade de responsabilidade quanto aos direitos do trabalhador, bem como veremos adiante.

### **2.2.1. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços**

A responsabilidade pelos débitos trabalhistas é da empresa terceirizada, que contrata diretamente os empregados. Porém, se houver inadimplemento desta, quanto aos direitos do trabalhador, a empresa tomadora responde subsidiariamente quanto a esses direitos.

Essa responsabilidade está contida na sumula 331 do TST, em seu inciso IV, tal enunciado tem objetivo de garantir a aplicação dos direitos dos trabalhadores no caso da Terceirização.

Há de se ressaltar que, o referido inciso, quanto a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as hipóteses de terceirização veiculadas na ordem sociojurídica brasileira, inclusive incluindo as restrições contidas no art. 16 da Lei n. 6.019/74, como cita Mauricio Godinho Delgado:

Não há mais dúvida significativa, hoje, entre os operadores do direito, de que a interpretação contida na Súmula 331, IV, abrangeria todas as hipóteses da terceirização veiculadas na ordem sociojurídica 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 art. 16 da Lei n.6.019.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10<sup>o</sup> ed. São Paulo: LTr, 2011. p.463.

Assim, todas as verbas trabalhistas devidas ao obreiro terceirizado pela empresa prestadora de serviços as quais forem reconhecidas judicialmente serão devidas pela empresa tomadora de serviços, que responderá subsidiariamente.

Mesmo não sendo nosso objeto de estudo, a Administração Pública, note-se que, no que tange a responsabilidade subsidiária dos entes públicos tomadores de serviços, estes só serão responsabilizados de forma culposa, quando forem omissos e não fiscalizarem o adimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de mão de obra para com o obreiro terceirizado. Este o entendimento discriminado no inciso V da nova redação da Súmula n. 331 do TST.

Retornando ao inciso IV, quanto ao seu entendimento, há várias fundamentações para se explica-lo, nos quais pode-se destacar a teoria da responsabilidade subjetiva, fundada na culpa *in eligendo* e *in vigilando*. Neste sentido, segundo Sergio Pino Martins:

A responsabilidade subsidiária decorre da culpa da empresa tomadora de serviços em virtude de seu poder de eleger a sua empresa prestadora de serviços. O inadimplemento desta é causador da culpa *in eligendo*. Também cabe à tomadora o acompanhamento do cumprimento das obrigações contratuais entre a prestadora e seus empregados. Do descuido deste resulta a culpa *in vigilando*, (...) responsabilidade subsidiária é uma espécie de benefício de ordem. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), para o devedor secundário (a empresa tomadora de serviços).<sup>52</sup>

Rubens Ferreira de Castro:

Estando a tomadora presente na ação desde o seu início, será responsabilizado pelo inadimplemento das verbas decorrentes da relação de emprego havida entre o trabalhador e a empresa que tenha lhe prestado serviços ligados a atividade meio.<sup>53</sup>

Bem como Francisco Jorge Ferreira esclarece:

A responsabilidade subsidiária é aplicada quando fica evidente que a empresa prestadora é inadimplente quanto aos títulos trabalhistas de seus empregados. É comum, pela experiência forense, quando se tem rescisão de contrato de prestação de serviços entre tomadora e prestadora, não havendo o pagamento de títulos rescisórios dos empregados da segunda. Diante dessa situação de inadimplemento, pela recorrente responsabilidade

---

<sup>52</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6 ed. Ver. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2003, p.134.

<sup>53</sup> CASTRO, Rubens Ferreira. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000, p.150.

civil – culpa *in eligendo* ou *in vigilando*, a tomadora deverá ser responsabilizada.<sup>54</sup>

Mauricio Godinho Delgado assegura que a responsabilidade subsidiária da tomadora engloba todas as verbas trabalhistas inadimplentes:

A teor da mencionada súmula, há responsabilidade subsidiária da entidade tomadora de serviços em face de quaisquer verbas contratuais concernentes ao obreiro colocado a sua disposição, caso verificado inadimplemento das respectivas obrigações (Súmula 331, IV, TST). Como se percebe a súmula em exame não exige falência (insolvência), mas simples inadimplemento por parte da empresa terceirizante. E não discrimina ou limita verbas, referindo-se ao gênero obrigações trabalhistas (na verdade obrigações contratuais da terceirização). Em contrapartida a responsabilidade que vislumbra não é solidária, mas apenas subsidiária.<sup>55</sup>

Assim, ressalte-se, novamente o item IV do citado enunciado, condicionando a participação da empresa tomadora na relação processual, atribuiu responsabilidade subsidiária a esta em casos de quaisquer inadimplemento das obrigações pela cedente de mão-de-obra. E mais, não se trata de reconhecimento do vínculo empregatício, ou qualquer outro meio de fraude a relação trabalhista, note-se que o tomador de serviços continua sendo mero locador de mão-de-obra, porém puni-se o beneficiado da força de trabalho por ter ele contratado com empresa inidônea, ou, em outros casos, o responsabiliza, pelo fato de ter sido um beneficiário da mão de obra exercida pelo trabalhador prejudicado.

No que tange a responsabilidade subsidiária dos entes públicos tomadores de serviços, estes só serão responsabilizados de forma culposa, quando forem omissos e não fiscalizarem o adimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de mão de obra para com o obreiro terceirizado. Este o entendimento discriminado no inciso V da nova redação da Súmula n. 331 do TST.

Posto isto, importante se faz ressaltar que se trata de responsabilidade subsidiária, somente podendo ser executado o tomador de serviços, após esgotar todas as tentativas de receber o crédito contra a empresa prestadora de mão-de-obra. Portanto, os trabalhadores terceirizados somente poderão ser executados após ser constatado que a empresa prestadora de serviços não possui bens ou ativos financeiros capazes de cobrir a dívida trabalhista.

---

<sup>54</sup> NETO, Francisco Jorge Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**. 6 ed. Ver. Ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p.134.

<sup>55</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr,2011. p.472.



### 2.2.2. Responsabilidade solidária

Em se tratando de Terceirização ilícita, a responsabilidade será solidária, uma vez que as duas empresas, a tomadora de serviços e a prestadora de serviços, se beneficiam da prestação de serviços exercida pelo trabalhador terceirizado. Assim, nada mais justo que a responsabilidade atinja as duas empresas na mesma medida no tocante as responsabilidades trabalhistas. Portanto, a responsabilidade solidária é cabível, uma vez que, a empresa prestadora de serviços automaticamente é responsável pelo empregado, e a tomadora dos serviços, é responsável pela contratação da prestadora para execução de algumas atividades, ao invés de executa-las, assumindo assim, o risco. Assim, é possível as duas empresas configurar o polo passivo quanto a responsabilidade, bem como assegura Caio Mario da Silva Pereira:

Obrigação solidária é uma espécie de obrigação múltipla, configurando-se esta pela presença de mais de um indivíduo em um ou em ambos os polos da relação obrigacional. Ocorre, portanto, quando concorrem vários credores e/ou devedores.<sup>56</sup>

Neste sentido, vejamos uma decisão do TRT quanto a responsabilidade solidária:

Acórdão nº 01142-2005-102-04-00-6 (RO) de Tribunal Regional do Trabalho – 4º Região (Porto Alegre – RS), de 17 de Junho 2009 – **EMENTA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA**. A Terceirização da atividade-fim enseja reconhecimento de vínculo de emprego direto com o tomador de serviços ou, conforme pedido a declaração de responsabilidade solidária quanto aos créditos decorrentes da relação de emprego.<sup>57</sup>

Assim, nota-se que a terceirização, pode ser muito arriscada para o tomador de serviços em alguns casos, pois, como visto acima, além de pagar a empresa prestadora dos serviços, também pode acontecer de ter de se responsabilizar pelos encargos trabalhista solidariamente, e até mesmo subsidiariamente, como visto no tópico anterior.

---

<sup>56</sup> PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p.57.

<sup>57</sup> BRASIL. TRT 4º Região. Disponível em: <<http://www.trt.gov.br>>. Acessado em 28/10/2013.

### CAPITULO III – OS DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR FRENTE À TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Por fim, neste último capítulo, veremos que, por mais que seja útil e importante a Terceirização, esta necessita de nova legislação no tocante aos direitos dos trabalhadores terceirizados, principalmente no que se diz respeito à isonomia salarial. Importante ressaltar que esta pesquisa não tem por objetivo abolir a Terceirização Trabalhista, mas sim, aprimorar tal fenômeno, resultando em uma melhor qualidade de emprego para nossos trabalhadores terceirizados, donde se conclui a importância desse estudo frente sociedade.

Mediante o estudo do presente trabalho até aqui, nota-se que o fenômeno da terceirização é uma ferramenta de grande valia, onde o empregador tomador do serviço terceirizado descentraliza suas atividades meio, ou seja, as atividades que não seja a sua principal, para poder focar em sua atividade fim, ou seja sua atividade principal, maximizando e melhorando seus produtos ou serviços, mediante a competitividade no mercado, com a finalidade de obter mais lucros, retirando de se as responsabilidades trabalhistas.

O que explica o motivo de tal fenômeno crescer cada dia mais no mercado do país. É indiscutível que a Terceirização traz consigo grandes vantagens, como assegura Livio Antônio Giosa:

A contratação de serviços de terceiros levará a empresa a obter vantagens com um menor custo de operação, em relação aos custos praticados quando os serviços eram internos; haverá maior lucratividade e crescimento para as empresas, com o reforço das suas atividades no negócio principal da empresa, que será estimulada a cumprir sua missão.<sup>58</sup>

Tal fenômeno se mostra vantajoso no que se diz respeito a gestão empresarial uma vez que a adoção da terceirização pelas tomadoras de serviços possibilita que estas se concentrem em desenvolver sua atividade principal, delegando atividades secundárias, que não estão ligadas ao núcleo do empreendimento para empresas especializadas. Assim, a empresa tomadora focará em melhorar a qualidade de seus produtos e serviços e sua competitividade no

---

<sup>58</sup> GIOSA, Lívio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003. p. 84.

mercado econômico. Portanto, é uma forma de redução de custos, tendo em vista que possibilita uma racionalização da produção, eliminando eventuais desperdícios no âmbito interno empresarial. Em contrapartida, a empresa poderá direcionar recursos para pesquisa e criação de novos produtos.<sup>59</sup>

Entretanto, há também as desvantagens, como por exemplo na área administrativa, pode ocorrer para a empresa contratante a dependência total da empresa prestadora de serviços, bem como a possibilidade queda na qualidade se seus serviços ou produtos, entre outros. Mas, para nosso estudo é de grande importância as desvantagens da Terceirização frente ao trabalhador terceirizado.

Assim, na esfera social, a Terceirização, traz consigo a precarização das condições de trabalho, com a eliminação de benefícios sociais diretos decorrentes do contrato de trabalho e normas coletivas, redução salarial, uma vez que o trabalhador mediante a sua necessidade se sujeita a prestar serviços com salários inferiores, insegurança no emprego, devido a rotatividade de mão de obra, perda do direito a carreira e ao salário da categoria, sem contar quando são vítimas de empresas firmadas com a finalidade de fraudar por meio da terceirização.

Quanto a Terceirização com intuito de fraudar, vejamos o que diz Alice Monteiro de Barros, quanto aos cuidados que devem ser tomados:

Não acreditamos possa a terceirização constituir uma solução para todos os problemas empresariais. A terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão-de-obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora dos serviços.<sup>60</sup>

Assim, todos os parâmetros legais devem ser observados no que tange a implementação da terceirização no âmbito interno das empresas tomadoras, pois do contrário, estas poderão ter formado o vínculo empregatício com o obreiro terceirizado, bem como ser responsabilizada subsidiariamente quando a empresa prestadora de mão-de-obra não arcar com suas obrigações trabalhistas para com o obreiro terceirizado.

---

<sup>59</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001, p.104.

<sup>60</sup> BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Revista e atualizada. São Paulo, LTr, 2012. p.358.

Nota-se, que nesta relação os mais afetados são os trabalhadores terceirizados, isso porque, as empresas tomadoras de serviços, em diversos setores da sociedade, começaram a contratar de forma desenfreada a mão de obra terceirizada, a fim de se esquivar de suas obrigações trabalhistas, e até mesmo de forma irregular, ou seja, de fraudar a legislação vigente. Desse modo, a Terceirização sempre se manteve em estado de tensão quanto aos princípios do Direito do Trabalho, bem como salienta José Roberto Freire Pimenta:

[...] o fenômeno da terceirização trabalhista sempre manteve uma relação de tensão e até mesmo de antagonismo com o Direito do Trabalho, por sua evidente falta de sintonia com os princípios fundamentais deste ramo do Direito.<sup>61</sup>

Neste mesmo contexto, quanto aos danos que a terceirização causa aos direitos do trabalhador terceirizado, Sergio Pinto Martins enumera:

Em primeiro lugar, a remuneração inferior do trabalhador terceirizado em relação ao empregado efetivo da empresa tomadora de serviços. Em segundo lugar, a fragmentação da representatividade sindical, tendo em vista o grande número de trabalhadores terceirizados sem anotação da CTPS, perda dos benefícios previstos para a categoria e de receitas sindicais, e o próprio enfraquecimento da categoria em termos de negociação. Em terceiro lugar, as empresas prestadoras de serviços muitas das vezes não possuem idoneidade financeira para arcar com eventuais encargos trabalhistas. Por último, o ambiente de trabalho das empresas prestadoras de serviços são bem mais precários do que a empresa tomadora de serviços, tendo em vista que aquelas não possuem a infraestrutura organizacional destas.<sup>62</sup>

Neste mesmo sentido, quanto aos danos sofrido pelo trabalhador terceirizado, Raimundo Simão de Melo argumenta:

[...] as formas de terceirização e de intermediação de mão de obra crescem a cada dia e, com elas, aumenta a precarização do trabalho humano, que se consubstancia, especialmente, pela redução dos salários e dos benefícios legais, pela rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho, pela jornada de trabalho excessiva, pela não ascensão na carreira, pela desorganização sindical e pelos riscos de acidentes de trabalho em razão do descumprimento das normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, entre outros problemas enfrentados pelos trabalhadores terceirizados.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. **A responsabilidade da administração pública nas terceirizações**. Revista LTR, São Paulo, v. 75, n.7, p. 775- 791, jul. 2011, p.776.

<sup>62</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001, p.40

<sup>63</sup> MELO, Raimundo Simão. **A necessária revisão da súmula n. 331 do TST diante do novo código civil**. Revista LTR, São Paulo, v. 75, n. 1, p. 01-15, jan. 2011, p.09.

Após citados as argumentações pelos nossos ilustres autores, não resta dúvidas quanto a necessidade de nova revisão quanto a regulamentação da Terceirização, levando em consideração os danos que esta causa ao trabalhador terceirizado, uma vez que as desvantagens do processo terceirizante são inúmeras.

Já Mauricio Godinho Delgado, apresenta três hipóteses que devem ser analisadas, para que a terceirização venha se adequar aos direitos dos trabalhadores terceirizados, com a finalidade de a Terceirização se harmonizar aos fins e valores essenciais do Direito do Trabalho. Dessa forma o referido autor salienta:

O caminho percorrido pela jurisprudência nesse processo de adequação jurídica da Terceirização ao direito do trabalho tem combinado duas trilhas principais: a trilha da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços e a trilha da responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas oriundos da prática terceirizante. [...] há ainda uma terceira trilha de adequação jurídica da terceirização que não foi ainda percebida pela jurisprudência de modo claro e explícito: trata-se da representação e atuação sindicais que o fenômeno terceirizante suscita.<sup>64</sup>

Partindo dos ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado sobre a necessidade de a isonomia salarial atingir os trabalhadores terceirizados, aprofundaremos nossos estudos nesse sentido.

### **3.1. Isonomia salarial**

Os requisitos para que haja equiparação salarial estão presentes no art. 461 da CLT, sendo eles:

Art. 461 – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º – Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º – Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que

---

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p.458.

as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º – No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º – O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.<sup>65</sup>

Para Mauricio Godinho Delgado:

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou ainda comparados.<sup>66</sup>

Expostos os requisitos para que se configure a equiparação salarial por Delgado, nota-se que tais princípios são essenciais a segurança jurídica dos trabalhadores terceirizados, quando estes se encontram na situação de terceirização. A isonomia serviria para assegurar ao trabalhador terceirizado o direito às verbas trabalhistas legais aplicadas aos empregados da empresa tomadora.

Dentre as várias divergências existentes na terceirização, a principal é a aplicação ou não aplicação da isonomia salarial. Para tanto existem duas correntes, a primeira é a da não aplicação, que se fundamenta pelo fato de o empregado terceirizado não ter o mesmo empregador que o empregado da empresa tomadora. Como aduz Sergio Pinto Martins, assim, vejamos:

No meu entendimento não é possível haver equiparação salarial ou igualdade de salário entre empregado de empresa prestadora de serviços e empregado pertencente à tomadora, pois os empregadores são distintos. A exceção diz respeito ao empregado da empresa de trabalho temporário, que tem de receber a mesma remuneração do empregado da tomadora, com fundamento na alínea a do artigo 12 da Lei nº 6.019/74.<sup>67</sup>

Com o mesmo entendimento Vólia Bonfim Cassar aduz:

A lei não exige isonomia de tratamento entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços, salvo em se tratando

<sup>65</sup> EDITORA SARAIVA. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 11. ed., 2012.

<sup>66</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p.762.

<sup>67</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo- SP. Atlas, 2006, p.136.

de trabalhador temporário, quanto a remuneração. [...] O trabalhador terceirizado receberá a remuneração ajustada com seu empregador (empresa interposta) e seu labor será no horário determinado pela interposta pessoa, assim como enquadramento sindical.<sup>68</sup>

Certo é que, a doutrina e a jurisprudência ainda não chegaram a um consenso, sendo suas opiniões extremamente divergentes. No Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento majoritário, se manifesta no sentido de que o obreiro, ainda que contratado licitamente não faria jus as mesmas parcelas de caráter salarial perpetradas pelo obreiro contratado diretamente pela empresa tomadora de serviços.

Porém, em sentido contrário, Maurício Godinho Delgado deixa claro sua opinião em relação a isonomia salarial, quando afirma o seguinte:

Há regras da própria legislação ordinária que indicam na direção isonômica constitucionalmente determinada: é o que se passa com o art. 12, "a", da lei n. 6.019/74 (que fixa o salário equitativo no trabalho temporário). Ora, tal preceito é plenamente compatível com as demais situações-tipo de terceirização, aplicando-se analogicamente a tais casos (arts. 8º, CLT e 125, CPC) : é que se a isonomia impõe-se até mesmo na terceirização temporária, de curto prazo, muito mais necessária e logicamente ela impõe-se-á nas situações de terceirização permanente – em que a perversidade da discriminação é muito mais grave, profunda e constante.<sup>69</sup>

Como apresentado pelo referido autor, a ordem jurídica regulamentadora da terceirização temporária sempre assegurou a equiparação salarial, em observância do tratamento antidiscriminatório, ao garantir ao trabalhador terceirizado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária no artigo 12, alínea "a" da Lei n. 6.019/ 74. Dessa forma, se o critério já se estendia de modo expresso, até mesmo à terceirização de caráter provisório, pode-se concluir que a ordem jurídica, implicitamente, consideraria aplicável o mesmo critério às terceirizações de longo prazo, as chamadas terceirizações permanentes.

Alice Monteiro de Barros, assim entende sobre o tema em tese:

A isonomia a que alude o artigo 461 consolidado aplica-se excepcionalmente quando se trata de empregadores diferentes, ou seja, na hipótese de trabalhador temporário, cuja remuneração deverá ser a mesma daquela auferida por empregado de idêntica função da empresa tomadora

---

<sup>68</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011, p.544.

<sup>69</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr,2008. p.447.

ou cliente, conforme comando contido na Lei nº 6.019 de 1974. O mesmo raciocínio se aplica, por força do artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, à terceirização, ou seja, aos empregados contratados por empresas prestadoras de serviços para prestarem serviços a outras empresas, do contrário haverá séria violação ao princípio constitucional da isonomia.<sup>70</sup>

Não aplicar o direito a isonomia salarial as outras classes de terceirização bem como já exerce esse direito os trabalhadores temporários, por si só já seria uma forma de discriminação as outras classes. Certo é que, em nossa lei maior, Constituição Federal do Brasil resguarda esse direito, bem como outros direitos citados acima, visto que a própria ordem constitucional condena diferenciação entre empregados, como aponta Mauricio Delgado Godinho:

Há claros preceitos constitucionais e justralhistas brasileiros que, lidos em conjugação sistemática entre si e com os aspectos acima apontados, indicam na direção da comunicação remuneratória entre o contrato do trabalhador terceirizado e o padrão prevalecente para os empregados da mesma categoria da empresa tomadora dos serviços. Preceitos constitucionais e legais que, em síntese, favorecem a aplicação do salário equitativo mesmo em situações de terceirização lícita

Trata-se, de um lado, dos preceitos constitucionais concernentes à idéia básica de isonomia (artigo 5º, *caput*, *ab initio*, e inciso I, CF/88); preceitos concernentes à idéia da prevalência na ordem jurídica dos direitos sociotrabalhistas (artigo 1º, III e IV; artigo 3º, I, *in fine* e III, *ab initio*, e IV, *ab initio*; artigo 4º, II; artigo 6º, artigo 7º, *caput*, *in fine*; artigo 7º, VI, VII, X; artigo 100, *ab initio*; artigo 170, III); preceitos constitucionais determinadores da proteção ampla do salário (artigo 7º, VI, VII e X, CF/88)

Há, se já não bastassem os dispositivos citados, o fundamental preceito lançado no artigo 7º, XXXII, da Carta Magna: proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Ora, esta norma isoladamente já é frontal instrumento vedatório da discriminação sociotrabalhista produzida pela terceirização. Desse modo, associada aos demais dispositivos constitucionais citados, torna imperativa a retificação isonômica a ser realizada pelo mecanismo do salário equitativo.<sup>71</sup>

Em se tratando de terceirizados contratados licitamente, os princípios garantidores da isonomia remuneratória sofrem resistência no que tange a sua aplicação pelo ordenamento jurídico. Porém nota-se necessário a criação de um padrão de contratação mais adequado ao terceirizado, visto que a própria ordem constitucional condena diferenciação entre empregados. Nesse sentido argumenta Mauricio Godinho Delgado.

<sup>70</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2010

<sup>71</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo:LTr, 2004, p.421.



A combinação de todos esses significativos preceitos constitucionais confere suporte à interpretação isonômica mais avançada no sentido de que a contratação terceirizada não poderia, juridicamente, propiciar tratamento discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em categoria ou função equivalente na empresa tomadora de serviços. Em virtude do parâmetro constitucional analisado, seria devido, em tais situações, o chamado salário equitativo, hábil a assegurar a correspondência isonômica entre os respectivos profissionais.<sup>72</sup>

Em reforço ao direito a salário equitativo aos trabalhadores terceirizados a CLT, possui no mesmo sentido da Constituição regras sobre a não discriminação no trabalho. O artigo 5º da CLT diz que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. A contratação mediante terceirização não pode criar padrão de contratação inferior àquele que caracteriza o trabalhador submetido a contrato empregatício típico. Uma vez que a Terceirização tem caráter excetivo, assim, a forma terceirizada da contratação não pode obrigar o empregado a perceber salário inferior aos outros empregados da tomadora dos serviços, prática perceptivelmente discriminatória.

### **3.2. Divergências jurisprudenciais**

Em se tratando de isonomia salarial na Terceirização de serviços observa-se muitas controvérsias jurisprudenciais. Porém, há duas correntes divergentes principais. A primeira corrente considera não caber equiparação salarial do trabalhador terceirizado, contratado licitamente pela tomadora de serviços, uma vez que, se fundamenta em o empregado não possuir o mesmo empregador, não existindo assim um dos requisitos para se alcançar a isonomia salarial. Assim vejamos o julgado seguinte onde o Tribunal não considerou a equiparação. Seja por não assegurar a analogia, ou por não considerar o vínculo da tomadora com o empregado da prestadora de serviços. Demonstrando assim, a diversidade de opiniões quanto ao tema, e a falta de legislação específica.

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA - ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRESTADORA E TOMADORA DOS SERVIÇOS - IMPOSSIBILIDADE. 1. Consoante a jurisprudência desta Corte Superior, os

---

<sup>72</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr,2011. p.440.

empregados de empresa prestadora de serviços não têm direito ao recebimento das vantagens salariais inerentes à categoria dos empregados da empresa tomadora dos serviços, em face do princípio da isonomia, quando nem sequer foi reconhecida a existência de vínculo empregatício com a referida tomadora. 2. Com efeito, é possível a responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços (Súmula 331 do TST) pelos direitos trabalhistas não honrados pela prestadora dos serviços, mas sempre tendo por base aqueles próprios da categoria à qual pertence a empresa prestadora, sendo certo que os referidos empregados têm direito apenas às mesmas condições ambientais de trabalho, por laborarem no mesmo local. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido". (Processo: RR - 46200-93.2009.5.13.0024 Data de Julgamento: 13/10/2010, Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 22/10/2010.)<sup>73</sup>

Vejamos outra jurisprudência que não reconhece a isonomia salarial na Terceirização lícita:

FURNAS. Terceirização lícita. Isonomia salarial. Isonomia salarial entre empregados da prestadora e da tomadora dos serviços. Impossibilidade. Na terceirização lícita os empregados da empresa prestadora de serviços não têm direito ao recebimento das vantagens salariais inerentes à categoria dos empregados da tomadora, em face do princípio da isonomia, sendo possível a responsabilização subsidiária da tomadora, mas sempre tendo por base os direitos próprios da categoria à qual pertence a prestadora. (TRT-1 - RO: 13004920105010048 RJ , Relator: José Geraldo da Fonseca, Data de Julgamento: 02/05/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2012-05-17)<sup>74</sup>

Bem como:

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA. LICITUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. Em se tratando de terceirização de mão-de-obra lícita, na qual o Reclamante laborava exercendo atividade-meio, impossível o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa tomadora, diante do óbice da Súmula nº 331, III, do C. TST. ISONOMIA SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO. NÃO CABIMENTO. (TRT-10 - RO: 519200910310007 DF 00519-2009-103-10-00-7 , Relator: Desembargador Braz Henriques de Oliveira, Data de Julgamento: 15/12/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/01/2010)<sup>75</sup>

<sup>73</sup> BRASIL. TST. RR: **TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA - ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRESTADORA E TOMADORA DOS SERVIÇOS - IMPOSSIBILIDADE.** - 46200-93.2009.5.13.0024. Data de Julgamento: 13/10/2010, Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 22/10/2010. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

<sup>74</sup> BRASIL, TRT-1 - RO: **FURNAS. Terceirização lícita. Isonomia salarial.** 13004920105010048 RJ , Relator: José Geraldo da Fonseca, Data de Julgamento: 02/05/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2012-05-17. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

<sup>75</sup> BRASIL, TRT-10 – RO: **ISONOMIA SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO.** 519200910310007 DF 00519-2009-103-10-00-7 , Relator: Desembargador Braz Henriques de Oliveira, Data de Julgamento: 15/12/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/01/2010. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

Ao contrario desta primeira corrente, há também as jurisprudências que consideram a existência da isonomia salarial nos casos de Terceirização licita, sendo esta a segunda corrente.

Para esta segunda corrente, nota-se necessário a criação de um padrão de contratação mais adequado ao terceirizado, visto que a própria ordem constitucional condena a diferenciação entre empregados, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 5º da CLT diz que todo trabalho de igual valor corresponderá a salario igual, sem distinção de sexo. Neste sentido vejamos algumas jurisprudências a favor da equiparação salarial para os terceirizados licitamente:

TRT-PR- TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. ART. 12 DA LEI 6.019/74. A regra do salário equitativo se aplica, por analogia, à hipótese de terceirização lícita, em razão do art. 12, a, da Lei nº 6.019/74, coibindo-se a discriminação ilegal dos trabalhadores terceirizados. (TRT-9 17726200916904 PR 17726-2009-16-9-0-4, Relator: NAIR MARIA RAMOS GUBERT, 5A. TURMA, Data de Publicação: 18/10/2011)<sup>76</sup>

Devido as divergências jurisprudenciais, foi criada a orientação jurisprudencial 383, que mais adiante a estudaremos mais adiante. Vejamos então como ela é usada por analogia:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ISONOMIA. IDENTIDADE ENTRE AS FUNÇÕES. SEGURANÇA DE TRANSPORTE METROVIÁRIO X SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. PROVIMENTO . A constatação de que o autor exercia tarefas equivalentes àquelas pelos empregados vigilantes da CBTU dá ensejo ao reconhecimento do seu direito às diferenças pleiteadas, em face da aplicação do princípio da isonomia salarial. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 383 da c. SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 19570520115030111 1957-05.2011.5.03.0111, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 16/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013)<sup>77</sup>

Por fim, vejamos uma jurisprudência que em seu próprio corpo, confirma o problema de pesquisa do presente trabalho, que é a falta de normas devido a sua complexidade, principalmente no que tange a isonomia salarial. Assim, vejamos:

<sup>76</sup> BRASIL. TRT- PR- **Terceirização. Isonomia Salarial.** 17726200916904 PR 17726-2009-16-9-0-4, Relator: NAIR MARIA RAMOS GUBERT, 5A. TURMA, Data de Publicação: 18/10/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

<sup>77</sup> BRASIL. TST – RR- **RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ISONOMIA.** 19570520115030111 1957-05.2011.5.03.0111, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 16/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

TERCEIRIZAÇÃO - ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DOS SERVIÇOS . A terceirização produz anomalias de toda ordem, mesmo quando lícita, porque estabelece um novo modelo de tratamento socioeconômico e jurídico ao prestador de serviço muito inferior ao padrão empregatício clássico, ferindo, em muitos aspectos, o princípio antidiscriminatório que preside a ordem constitucional do país. A aberração mais nítida é aquela pertinente à remuneração. Com o avanço dessa figura no meio econômico, não é incomum depararmos com a seguinte situação: profissionais da mesma categoria laborando na mesma empresa, mas auferindo remunerações díspares, pelo simples fato de se ligarem a empregadores diversos. Provado que a Reclamante realizava tarefas típicas de bancário, impõe-se o deferimento das diferenças salariais pretendidas. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT-7 - RO: 1321001520085070002 CE 0132100-1520085070002, Relator: ROSA DE LOURDES AZEVEDO BRINGEL, Data de Julgamento: 21/03/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 28/03/2011 DEJT)<sup>78</sup>

Como se percebe, a Terceirização Trabalhista traz consigo uma grande complexidade. Isso da em função de ter pouca regulamentação. Tendo em vista tal complexidade, em abril de 2010 o TST editou a Orientação Jurisprudencial 383, igualando o salário do trabalhador terceirizado aos empregados das empresas da administração pública, quando estes exerciam as mesmas funções. Qual seja, a OJ 383:

**OJ - 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA RESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974.**

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.<sup>79</sup>

Porém, a OJ não tem força de lei. Outro questionamento levantado foi o de se poder utilizar a orientação somente em situações do empregador ente público. Como o corpo do texto da OJ não faz limitação, acredita-se que se pode utilizar a orientação em casos do tomador de serviço ser um ente privado.

<sup>78</sup> BRASIL. TRT – 7 – RO – TERCEIRIZAÇÃO – ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. 1321001520085070002 CE 0132100-1520085070002, Relator: ROSA DE LOURDES AZEVEDO BRINGEL, Data de Julgamento: 21/03/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 28/03/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

<sup>79</sup> BRASIL. **Vade Mecum Saraiva**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 11. ed., 2012.

Mediante ao exposto sobre a realidade do trabalhador, nada resta, se não apelo em nova regulamentação mais específicas quanto a proteção do trabalhador, uma vez que demonstrada a sua necessidade. Conforme assegura Mauricio Godinho Delgado:

Insista-se que a fórmula terceirizante, caso não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país. Enxergar na terceirização um mero instrumento de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal forma de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea. Mais importante é colocar essa fórmula de gestão trabalhista em franca contradição com enfáticos preceitos constitucionais e legais que devem necessariamente ser lidos em conjugação sistemática entre si.<sup>80</sup>

Quanto a importância das atividades das empresas prestadoras de serviços para o desenvolvimento do país não há o que se questionar, bem como sua importância na criação de empregos, faz-se então, necessário oferecer aos empregados terceirizados salários adequados, assim, a falta de lei própria só contribui para a formação de terceirizações ilícitas, ou mesmo terceirizações lícitas, mas que não oferecem salários compatíveis com as atividades realizadas. Assim, carece a terceirização de novo regulamento para fazer jus aos princípios basilares da igualdade e da isonomia contidos no artigo 7º, XXX, XXXI, XXXII, da Carta Maior, e nos artigos 460 e 461 da CLT, no que tange ao salário igual, pois é visível a precarização dessa forma de atividade pela falta de previsão legal. Além de ser uma solução para a controvérsia da doutrina e jurisprudência, e principalmente nas decisões dos tribunais.

---

<sup>80</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009, p.421

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o exposto trabalho, nota-se a necessidade de uma legislação específica aplicável ao tema da Terceirização trabalhista. Ficou claro que as empresas com o intuito de cortar gastos acabam por optar pela terceirização de suas atividades-meio, pois, contratar um empregado direto custa mais caro para a empresa. Há situações em que o interesse da empresa tomadora é apenas de repassar para o terceiro setor atividades que não são essências e que muitas vezes tomam o tempo dos empregados diretos, atrapalhando a produtividade da empresa.

Importante ressaltar que a finalidade deste trabalho não é acabar com a Terceirização, e sim comprovar os prejuízos que a Terceirização traz aos trabalhadores devido a sua falta de normas quanto aos direitos destes. Portanto, não há dúvidas da importância das atividades das empresas prestadoras de serviços para o desenvolvimento do país, e também na criação de empregos, faz-se então, necessário oferecer aos empregados terceirizados salários adequados, assim, a falta de lei própria só contribui para a formação de terceirizações ilícitas, ou mesmo terceirizações lícitas, mas que não oferecem salários compatíveis com as atividades realizadas.

Ficou claro ante a leitura dos capítulos do presente trabalho que, assim como a doutrina, a jurisprudência não possui um posicionamento concreto acerca da equiparação salarial na terceirização. E percebeu-se mais, que não há unanimidade no que tange à equiparação remuneratória propriamente dita, o que mostra ainda mais a complexidade da matéria.

Haja visto o exposto, diante da análise do trabalho, reforça-se a necessidade de legislação específica ao tema da equiparação salarial na terceirização de serviços, para que, verdadeiramente, possa fazer jus aos princípios basilares da igualdade e da isonomia contidos em nossa Constituição da República, e na Consolidação das Leis Trabalhistas, no tocante a isonomia salarial, pois é visível a precarização dessa forma de atividade pela falta de previsão legal. E assim, solucionar também, as divergências doutrinárias e jurisprudenciais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. 8 ed. Revista e atualizada. São Paulo, LTr, 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br>>. Acesso em: 31 out. 2013.

BRASIL. TRT 4º Região. Disponível em: <<http://www.trt.gov.br>>. Acessado em 28/10/2013.

BRASIL, TRT-1 - RO: FURNAS. Terceirização lícita. Isonomia salarial. 13004920105010048 RJ , Relator: José Geraldo da Fonseca, Data de Julgamento: 02/05/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2012-05-17. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

BRASIL, TRT-10 – RO: ISONOMIA SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO. 519200910310007 DF 00519-2009-103-10-00-7 , Relator: Desembargador Braz Henriques de Oliveira, Data de Julgamento: 15/12/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/01/2010. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

BRASIL. TRT- PR- Terceirização. Isonomia Salarial. 17726200916904 PR 17726-2009-16-9-0-4, Relator: NAIR MARIA RAMOS GUBERT, 5A. TURMA, Data de Publicação: 18/10/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

BRASIL. TST – RR- RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO LICITA. ISONOMIA. 19570520115030111 1957-05.2011.5.03.0111, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 16/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

BRASIL. TRT – 7 – RO – TERCEIRIZAÇÃO – ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. 1321001520085070002 CE 0132100-1520085070002, Relator: ROSA DE LOURDES AZEVEDO BRINGEL, Data de Julgamento: 21/03/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 28/03/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>> acessado em 28/11/2013.

BRASIL. Vade Mecum Saraiva. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Editora Saraiva, 11. ed., 2012.

CÂMARA, Alexandre Freitas. Lições de Direito Processual Civil. vol. II. 20. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5.ed. revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus,2011.
- CASTRO, Rubens Ferreira. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros, 2000.
- CATHARINO, José Martins. Neoliberalismo e Sequela. 1ª Ed. São Paulo. LTr 1997.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3.ed. São Paulo:LTr, 2004,
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10º ed. São Paulo: LTr,2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8º ed. São Paulo: LTr,2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10º ed. São Paulo: LTr,2011.
- GIOSA, Lívio Antonio. Terceirização: uma abordagem estratégica. 5ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Terceirização legal e ilegal. São Paulo, Suplemento Trabalhista Ltr, 2001.
- MELO, Raimundo Simão. A necessária revisão da súmula n. 331 do TST diante do novo código civil. Revista LTR, São Paulo.
- NETO, Francisco Jorge Ferreira. Manual de Direito do Trabalho. 6 ed. Ver. Ampl. São Paulo: Atlas, 2003.
- PEREIRA, Caio Mario da Silva. Instituições de Direito Civil. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- PIMENTA, José Roberto Freire. A responsabilidade da administração pública nas terceirizações. Revista LTR, São Paulo, v. 75, n.7, p. 775- 791, jul. 2011.
- QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. Manual de Terceirização. 4 ed. São Paulo, STS, 1992.