

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

MARIANA CARDOSO CANCELIER

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A LEGALIDADE DA
TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA FRENTE À SÚMULA 331 DO TST NO
ÂMBITO DA INICIATIVA PRIVADA.**

NOVEMBRO

2014

MARIANA CARDOSO CANCELIER

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A LEGALIDADE DA
TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA FRENTE À SÚMULA 331 DO TST NO
ÂMBITO DA INICIATIVA PRIVADA.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof^a. Esp. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto

NOVEMBRO

2014

MARIANA CARDOSO CANCELIER

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO
TRABALHISTA FRENTE À SÚMULA 331 DO TST NO ÂMBITO DA INICIATIVA
PRIVADA.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, novembro de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Esp. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Universidade do Extremo Sul
Catarinense – Orientadora

Prof^a. Esp. Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza - Universidade do Extremo Sul
Catarinense

Prof^a. Esp. Raquel de Souza Felício - Universidade do Extremo Sul Catarinense

Dedico este trabalho ao meu amado pai, Charles, servidor público federal admirável e responsável pelo meu amor ao Direito. Minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Charles e Flávia, os quais viabilizaram minhas ideias e nunca deixaram-me abandonar sonhos e metas, independente das dificuldades e barreiras existentes, cujo apoio fraternal fora imensurável nesta caminhada.

Aos meus avós, Wilson e Maristela, meus preciosos exemplos de vida, que sempre me apoiaram incondicionalmente e me ensinaram a ter fé. Não tenho palavras para agradecer-los suficientemente.

Também à Professora Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto, pela qual possuo formidável admiração pessoal e profissional, mas principalmente pela tranquilidade transcendida, pelo apoio, paciência e o desenvolvimento deste trabalho.

Aos Delegados de Polícia Federal, Nelson Luiz Confortin Napp e Edgard Butze Grüdtner, meus chefes, aos quais agradeço eternamente pelo companheirismo durante meu período de estágio no departamento, registrando meu orgulho e admiração, não só pelas gloriosas carreiras profissionais que exercem, mas pelas exemplares condutas pessoais que enalteceram indiretamente meu amadurecimento pessoal.

Dedico os agradecimentos aos professores que compõem a banca examinadora, Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza e Raquel de Souza Felício, bem como aos demais professores que sem medir esforços contribuíram para minha formação acadêmica.

Aos amigos e familiares, pelo incentivo e palavras de conforto em todos os momentos, contribuindo com a concretização deste trabalho.

“A economia deve estar a serviço do homem e não o homem a serviço da economia.”

Sergio Pinto Martins

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo estudar a aplicabilidade da terceirização no Brasil desde o seu surgimento, no âmbito da iniciativa privada, assim como os consequentes reflexos na esfera trabalhista. Com o crescimento dos polos industriais pelo mundo e a ascensão do ser humano no campo de trabalho com produção em série, criou-se um novo ramo setorial no mercado de trabalho brasileiro. Com o crescimento desse referido segmento setorial, basicamente em alta por todos os tipos de produção, a verdadeira intenção do labor terceirizado desvirtuou-se no decorrer do processo de ascensão, perdendo-se diversas vezes sua identidade, acarretando, até mesmo, na precarização laboral em razão da busca pela economia no trabalho de mão de obra pelos empregadores, visando o baixo custo final da produção. A Súmula 331 do TST procura delimitar e regulamentar os diversos ramos da terceirização trabalhista, deliberando em quais situações serão consideradas ilegais, em razão da inexistente legislação específica sobre o assunto. Com isso, motivado pelas divergências existentes, verificou-se a necessidade em analisar a legalidade da terceirização trabalhista frente à Súmula 331 do TST e sua aplicabilidade além dos contratos de trabalho temporário.

Palavras-chave: terceirização; Súmula 331; trabalho temporário; terceirização lícita.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TST - Tribunal Superior do Trabalho

EUA - Estados Unidos da América

FHC - Fernando Henrique Cardoso

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

RO - Recurso Ordinário

STF - Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 DIREITO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	11
2.1 Concepções de acordo com a doutrina	14
2.2 Contexto histórico a partir da década de 1950	17
2.3 A natureza jurídica na legislação brasileira	20
2.4 Contratos de trabalho e a correlação com a terceirização trabalhista	22
2.4.1 Espécies de contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro	24
2.4.2 Terceirização, subcontratação, empreitada e a prestação de serviços	26
3 TERCEIRIZAÇÃO: APLICABILIDADE.....	29
3.1 Terceirizações lícitas	30
3.1.1 Trabalho temporário	33
3.1.2 Atividade de vigilância	37
3.1.3 Atividades de conservação e limpeza	39
3.1.4 Serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.....	40
3.2 Terceirização ilícita e seus efeitos jurídicos	44
3.2.1 Formação de vínculo empregatício	47
4 A RESPONSABILIDADE DAS TOMADORAS DE SERVIÇO FRENTE À SÚMULA 331 DO TST E OS EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO	51
4.1 Precarização do trabalho decorrente da terceirização	57
4.2 Entendimento jurisprudencial acerca da terceirização	60
4.2.1 Decisões quanto à terceirização lícita	61
4.2.2 Decisões quanto à terceirização ilícita	65
4.2.2.1 Decisões formando o vínculo de emprego	66
4.2.2.2 Decisões quanto à forma de responsabilidade do tomador de serviços	68
4.3 Projetos de lei correlacionados à terceirização e a atual situação perante o STF ..	70
5 CONCLUSÃO	73
6 REFERÊNCIAS.....	75

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como propósito a análise da aplicabilidade da terceirização no Brasil no âmbito da iniciativa privada, considerando-se o período histórico com ênfase a partir da década de 1950, em relação às normativas jurídicas existentes, bem como os consequentes reflexos no âmbito trabalhista.

A terceirização é uma estratégia de administração de empresas, a qual objetiva organizá-la estabelecendo métodos de atividade empresarial, porém, a sua aplicabilidade, na prática, gera problemas jurídicos, haja vista a inexistência de norma jurídica ou lei que a defina ou regulamente-a.

Em suma, a terceirização consiste na transferência de serviços ou atividades a terceiros, principalmente em relação às atividades burocráticas como a alimentação, serviços médicos, manutenção de equipamentos, máquinas, serviços contábeis e financeiros como um todo, entre outros, os quais não correlacionam-se com o objeto do contrato social da empresa.

No primeiro capítulo será abordado o direito do trabalho e a correlação com a terceirização, isto é, a concepção de acordo com os doutrinadores, o desenvolvimento histórico a partir de 1950, a natureza jurídica da terceirização no ordenamento brasileiro vigente, bem como se verificará brevemente os tipos de contratos de trabalho inseridos nesta modalidade de gestão empresarial.

O segundo capítulo discorrerá exclusivamente sobre a terceirização, sua aplicabilidade, espécies, atividades correlacionadas e a responsabilidade jurídica decorrente dos efeitos jurídicos vigentes no país.

Outrossim, o terceiro capítulo discorrerá sobre a responsabilidade imputada às empresas tomadoras de serviços e o estudo da jurisprudência nos Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul, no período compreendido entre os anos de 2012 a 2014.

A Súmula 331 do TST procura delimitar e regulamentar os diversos ramos da terceirização trabalhista, deliberando em quais situações serão consideradas ilegais, em razão da inexistente legislação específica sobre o assunto. Com isso, motivado pelas divergências existentes, verificou-se a necessidade em analisar a legalidade da

terceirização trabalhista frente à Súmula 331 do TST e sua aplicabilidade fora dos contratos de trabalho temporário.

O método de abordagem auferido será o dedutivo, realizado principalmente com o uso da técnica de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

2 DIREITO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

A terceirização trabalhista é exercida na grande maioria dos países, principalmente onde há maior concentração de empresas ou polos industriais, mas também se encontra em pequenos centros. Em um mundo aonde a especialização vem sendo verificada com maior intensidade nas empresas, a terceirização ocorre em decorrência dessa finalidade, onde é necessário delegar-se a terceiros a execução de algum serviço em que a empresa não tenha a especialização (MARTINS, 2012, p. 01).

Os serviços terceirizados resumem-se na transferência de atividades a terceiros, principalmente em relação às atividades burocráticas como a alimentação, serviços médicos, manutenção de equipamentos, máquinas, serviços contábeis e financeiros como um todo, entre outros (KON, 2004, p. 130).

O termo terceirização foi adotado no Brasil pelas empresas e também na esfera administrativa, acarretando posteriormente a sua utilização nos tribunais trabalhistas, onde neste âmbito foi descrito como a prática de contratar terceiros para a realização de atividades que não fazem parte do objeto principal da empresa (MARTINS, 2012, p. 08).

Além disso, inclui-se:

O termo terceirização (*outsourcing*) exprime um neologismo a partir da palavra “terceiro”, visto como intermediário, interveniente, caracterizando-se como uma técnica de administração por meio da qual se interpõe um terceiro na relação típica de trabalho (KON, 2004, p. 125).

Nesta esfera, pode-se dizer que existem várias maneiras de terceirizar, haja vista que este fenômeno pode ser interpretado tanto no ponto de vista prático quanto no ponto de vista jurídico, devendo ser visto como um tema complexo, adaptando-se a cada realidade e lugar. Por esta razão, não há uma única forma em terceirizar e sim diferentes formas de aplicabilidade e normatizações referente à subcontratação de mão de obra, isto é, pode-se terceirizar de maneiras distintas assim como pode-se regulamentá-la de varias formas (SANTOS, 2006, p. 77-78).

Em nível mundial, o processo de terceirização originou-se e se aperfeiçoou em função da necessidade de empresas maiores precisarem recorrer a empresas

menores especializadas, firmando a parceria em determinado processo tecnológico (NASCIMENTO, 2013, p. 655).

Contudo, importante destacar o nascimento do fordismo no início do século passado, o qual almejava tornar mais rápido e eficaz o processo de produção nas fábricas, introduzindo a produção em série sincronizada e a divisão de tarefas, dando continuidade aos princípios de padronização e simplificação de Frederick Taylor, este que por sua vez mediu os tempos gastos para realizar as diferentes tarefas nas fábricas para depois eliminar os tempos mortos, otimizando a produção (ANDRADE, 2010, p. 32).

Com o taylorismo, modelo de administração desenvolvido por Frederick Taylor, e o fordismo, modelo criado por Henry Ford, as atividades dentro das fábricas foram divididas em gerenciais e operacionais, originando grandes sistemas de produção em série, cujos reflexos estão inerentes na origem da própria terceirização (ANDRADE, 2012, p. 33).

Entretanto, com a evolução das linhas de produção em série, sob a perspectiva neoliberal, surge um novo modelo de produção: o “toyotismo”, o qual impõe as empresas uma concentração maior na sua atividade-fim e torna a estrutura mais enxuta, descentralizando os serviços não essenciais, gerando a “horizontalização” das empresas e do Estado (MIRAGLIA, 2008, p. 65).

A horizontalização surgiu com o intuito de desverticalizar as linhas de produção, objetivando a otimização da produção, o lucro, a qualidade e competitividade pela simples reorganização do sistema empresarial de produção, fazendo com que ela se concentre exclusivamente na atividade-fim (KON, 2004, p. 130).

A horizontalização também recebe o nome de *core business* ou *downsizing*, significando a concentração da empresa em sua “atividade-fim”. À sua volta, gravitam pequenas empresas que lhe fornecem meios para a realização das atividades acessórias. Daí a formação de uma rede integrada de empresas prestando serviços umas às outras (MIRAGLIA, 2008, p. 66).

Em razão da horizontalização o processo de produção foi fragmentado, fazendo com que novas pequenas e médias empresas especializadas surgissem no

mercado. Os serviços que eram realizados num mesmo espaço empresarial, passaram a ser realizados por essas outras empresas (ANDRADE, 2012, p. 51).

O modelo toyotista demanda uma redução da estrutura empresarial, pois a empresa deixa de concentrar todas as etapas de produção, corta seus custos e concentra a força de produção para a sua atividade-fim. Diante desse quadro evolutivo, surgem novas formas de contratação de mão de obra, como o trabalho temporário, o trabalho por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial e a terceirização (MIRAGLIA, 2008, p. 99).

Em função da economia globalizada, responsável pela competição acentuada do mercado mundial, tornou-se inviável que uma empresa seja eficiente em toda a sua área de atuação, levando-a a concentrar-se na sua atividade-fim, ou atividade principal, para que se torne mais competitiva (GOMES NETO, 2012, p. 45).

Assim, em decorrência das sucessivas modificações do processo de produção em série, bens ou prestação de serviços, por meio do taylorismo, fordismo e o toyotismo ao longo da história, os ordenamentos jurídicos sentiram a necessidade em acompanhá-las, pois as formas de produção refletem em contratos de trabalhos diferentes (NASCIMENTO, 2013, p. 658).

A prática da terceirização objetiva, teoricamente, a diminuição de custos e a melhor qualidade do produto ou serviço, cujo processo pode ser denominado como “especialização flexível” (BARROS, 2013, p. 357).

Nessa hipótese de terceirização, as vantagens financeiras são imensas para a tomadora de serviços, haja vista a redução expressiva de despesas com pessoal, gerando maiores benefícios quase sempre exclusivamente aos empresários (ANDRADE, 2012, p. 66).

Portanto, a terceirização de serviços, tarefas e atividades faz parte da tendência econômica capitalista mundial, cuja implementação descentraliza a produção empresarial. Essa tendência acarreta alterações de paradigmas atuais nas relações de emprego e requer mudanças na ordem jurídica, tendo em vista a sua atual escassez, ao menos para amenizar as controvérsias e conferir maior segurança jurídica nas relações contratuais (GOMES NETO, 2012, p. 42).

2.1 CONCEPÇÕES DE ACORDO COM A DOUTRINA

Não há norma jurídica ou alguma lei que defina a terceirização, pois trata-se de uma estratégia de administração de empresas, a qual objetiva organizá-la e estabelecer métodos da atividade empresarial. Contudo, tal prática insurge problemas jurídicos (MARTINS, 2012, p. 10).

A expressão resulta do neologismo da palavra terceiro, aquele interpretado como intermediário, construído pela área de administração de empresas para enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outros (DELGADO, 2014, p. 452).

A terceirização no âmbito jurídico-trabalhista pode ser entendida como a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços que passam a ser executadas por uma ou mais empresas distintas e especializadas (GARCIA, 2013, p. 349).

*Para o Direito do Trabalho **terceirização** 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 (DELGADO, 2013, p. 436).*

Outrossim, o fenômeno denominado como terceirização consiste em transferir para outros as suas atividades secundárias, isto é, atividades que não se relacionam diretamente com a produção do objeto principal de uma empresa (BARROS, 2013, p. 357).

Contudo, a necessidade da especialização e do aperfeiçoamento de atividades ou setores produtivos originou a prática da terceirização na esfera administrativa e empresarial (MARTINS, 2012, p. 31).

No âmbito administrativo, alguns autores preferem denominar a prática com o termo *horizontalização* da atividade econômica, a qual sugere que a estrutura da organização de uma empresa seja vertical. Enquanto que no direito francês denominou-se como *subcontratação* (MARTINS, 2012, p. 08).

A grande justificativa da implementação da terceirização é a própria busca pela competitividade, quando em relação ao capital produtivo, que por sua vez visa a

necessidade da inserção na ordem econômica mundial globalizada, o que implica na concentração total dos esforços apenas em sua atividade principal de produção (MARCELINO, 2004, p. 140).

No entendimento de Gomes Neto, a expressão terceirização tem sido exageradamente “demonizada”, generalizando situações, como se todas as empresas possuíssem o objetivo de prejudicar o trabalhador, sonegar os seus direitos e descumprir deliberadamente as normas de proteção ao trabalho (2012, p. 20).

Ademais, Gomes Neto conceitua da seguinte forma:

O princípio da terceirização significa que tudo o que não constitui atividade essencial de uma empresa pode ser confiado a terceiros. A terceirização hoje é tomada como uma ferramenta de gestão empresarial, que consiste na contratação de serviços especializados, permitindo a empresa contratante concentrar energia em sua principal vocação (2012, p. 42).

De outro norte, expõe Miraglia:

As empresas, em sintonia com as novas diretrizes de gestão estatal, criaram diversas condições de produção e de gerenciamento, intensificando a exploração do trabalho e a instrumentalização do homem, todas elas elevadas ao extremo. Estruturou-se, assim, o padrão toyotista assentado no modelo de empresa enxuta. A lógica de criar uma ordem produtiva orientada pelas necessidades específicas do mercado patrocinou o desenvolvimento da técnica de horizontalização da produção, com ênfase na terceirização trabalhista [...] a terceirização contribui eficazmente para a otimização do processo produtivo, enquanto tributária da nova racionalidade produtiva predominante. No entanto, torna-se claro não só que muitos de seus objetivos ficam por cumprir, mas também que seus excessos colaboram para agravar a efetivação do Direito do Trabalho no cenário contemporâneo (2008, p. 10).

Importante ressaltar que a especialização dos trabalhadores terceirizados é uma das principais vantagens em terceirizar serviços em relação à administração de empresas, a qual visa a melhora na produtividade e qualidade do produto. Inexistindo a especialização ou a empresa possuindo mais de um objeto no contrato social, pode-se configurar intermediação ilegal de mão de obra (SANTOS, 2006, p. 103).

A referida especialização deve ser aferida ao profissional envolvido, e não correlacionada a especialização do serviço desenvolvido em si, aplicado na empresa (ANDRADE, 2012, p. 64).

Infelizmente, uma grande parcela daqueles que optam em terceirizar atividades secundárias visam tão somente o lucro final percebido, em função das diminuições de custos e a alta concorrência estabelecida no mercado por essas empresas prestadoras de serviços.

Como se sabe, a terceirização é um fenômeno verificado com grande frequência nos dias atuais, como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade, que são objetivos intensamente buscados em tempos de globalização (GARCIA, 2013, p. 350).

Alguns empresários acabam optando em aderir à terceirização visando, na maioria dos casos, diminuir encargos trabalhistas e previdenciários, podendo ocasionar o crescimento do desemprego no setor (MARTINS, 2012, p. 11).

A ideia originária da implementação da terceirização aplica-se somente as atividades-meio das empresas, porém algumas delas, por meio de mecanismos fraudulentos, encobrem situações fáticas objetivando desonerar o empregador dos encargos trabalhistas (MIRAGLIA, 2008, p. 116).

Diante do ponto de vista jurídico, a terceirização é constituída por uma relação trilateral, ou seja, é indispensável a relação entre três partes para que haja a terceirização, necessariamente: a empresa tomadora de serviços, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador (SANTOS, 2006, p. 97).

Sobre a relação trilateral, Delgado esclarece da seguinte forma:

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 do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2013, p. 436).

Para o direito do trabalho leva-se em consideração a existência de um empregado subcontratado para que haja a configuração de serviço terceirizado, isto é, no âmbito trabalhista interessa o trabalhador prestar serviços ao tomador, cuja relação jurídica envolva a prestadora de serviços. Dessa forma, pode-se afirmar que a relação

terceirizada é triangular, ou trilateral, pois é necessária a figura do empregado, da empresa prestadora de serviços, e a empresa tomadora (GARCIA, 2013, p. 349).

Cuida-se de um panorama diferenciado, não inserido nos moldes contratuais tradicionais, visto que a relação comum jurídica de emprego é bilateral (GARCIA, 2013, p. 350).

Portanto, conclui-se que a terceirização foge do modelo tradicional de contrato de trabalho, isto é, o binômio, relacionando o empregado e o empregador. A partir do momento em que se adotam medidas mais flexíveis, pode ser representada por um polígono, uma forma de contratação triangular, cujos vértices são preenchidos pelo trabalhador e duas empresas (GOMES NETO, 2012, p. 51).

Todavia, em relação a terceirização de serviços e atividades, Gomes Neto enfatiza significativa distinção:

[...] importante que se faça uma distinção entre terceirização de serviços ou atividades e de mão de obra. Na contratação de serviços ou de obras, o que interessa é o resultado final. Já na contratação terceirizada de mão de obra existe uma triangulação, o contrato é feito com uma empresa prestadora de serviços, mas que se limita a colocar à disposição de outras empresas (GOMES NETO, 2012, p. 58).

Todavia, importante esclarecer que a terceirização não se confunde com a subcontratação, apesar da grande usualidade do termo, pois na terceirização o contrato com o terceirizado é permanente, e não ocasional, como ocorre na subcontratação (MARTINS, 2012, p. 12).

2.2 CONTEXTO HISTÓRICO NO BRASIL A PARTIR DA DÉCADA DE 1950

A prática em terceirizar alguma atividade dentro das empresas ocorre abundantemente, ao menos, nas últimas duas décadas no Brasil, seja em empresas de grande ou pequeno porte. É um recurso utilizado costumeiramente na atualidade, ainda que esteja presente há muito tempo no mercado de trabalho.

Ao estudar o surgimento histórico da terceirização é necessário lembrar a sua gênese e o desenvolvimento no decorrer do tempo, pois remete a uma realidade

histórico-cultural, a qual deve ser analisada conforme a noção de seu desenvolvimento no transcurso do tempo (MARTINS, 2012, p. 02).

Segundo Miraglia (2008, p. 68) o breve início ocorreu “antes da Segunda Guerra Mundial, observava-se a presença incipiente do fenômeno da terceirização nos EUA, mas que se consolidou como técnica administrativa apenas na década seguinte”.

De outro norte, afirma-se que no Brasil a prática iniciou-se a partir da década de 1950, com a instalação das multinacionais, tornando possível sua percepção (MIRAGLIA, 2008, p. 68).

Inicialmente, é importante avaliar brevemente o histórico da terceirização trabalhista, conforme cita Martins:

No Brasil, a noção da terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e fazendo a montagem final do veículo (2012, p. 02).

Na concepção de Andrade (2012, p. 72), foi a partir da década de 1990 “especialmente após a implementação do Plano Real” que a terceirização de mão de obra passou a avançar mais rapidamente, principalmente quando em comparação as décadas anteriores.

Neste mesmo viés, em relação ao processo de reestruturação produtiva no Brasil, Antunes dispõe que “durante os anos 80, teve uma tendência limitada e seletiva, foi especialmente a partir da década de 1990, inicialmente com Collor e depois com FHC, que ele se ampliou sobremaneira” (2006, p. 21).

Ocorre que, para Marcelino “no Brasil, a terceirização começou a ser implantada com a vinda das empresas multinacionais, principalmente no setor automobilístico” (2004, p. 129).

O surgimento da terceirização trabalhista na história da humanidade é incerto, tendo em vista os diferentes conceitos adotados pelos doutrinadores para avaliar o assunto, dessa forma:

Tem-se uma ideia de terceirização no período da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Verificaram que poderiam delegar serviços a terceiros, que seriam contratados para dar suporte ao aumento de produção de armas (MARTINS, 2012, p. 02).

Entretanto, expõe Santos “Considerando como parâmetro histórico a globalização e os movimentos de flexibilização de direitos trabalhistas, tem-se como marco inicial da terceirização a década de 70 do século XX.” (2006, p. 82).

Em relação à análise do surgimento histórico da terceirização, é necessário observar que:

[...] para se falar em experiências históricas de terceirização, é preciso falar em modelos normativos anteriores em que se permitia a subcontratação de mão-de-obra [...] o instituto da *marchandage* é apontado, de forma pacífica, como seu antecedente. A *marchandage* é um tipo de subempreitada, sendo assim chamada quando visa exclusivamente a lucrar em face do trabalho alheio (SANTOS, 2006, pag. 78).

É necessário entender a gênese, as características de organização do processo produtivo das empresas que ocorreram intensamente na década de 1960 para entender a adoção da terceirização como papel predominante de crescimento (KON, 2004, p. 128).

Em relação ao Brasil, as empresas passaram a refletir melhor sobre a adoção da terceirização em razão da redução dos custos operacionais por volta da década de 1980, sendo que um dos primeiros segmentos a utilizá-la como modelo de mudança estratégica produtiva foram as indústrias têxtil e gráfica, por meio de contratação de serviços (KON, 2004, p. 128).

Dessarte, Delgado expõe que:

Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante (2013, p. 437).

Conclui-se, no entanto, que a terceirização ainda é um fenômeno consideravelmente novo, principalmente sob a luz do Direito do Trabalho do país, pois

somente ganhou evidência e clareza estrutural nas últimas três décadas do segundo milênio (DELGADO, 2013, p. 437).

2.3 A NATUREZA JURÍDICA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Considerando a prática do modelo terceirizante nos últimos trinta anos do século passado, nota-se que independentemente da existência de texto legal à época, que autorizasse ou regulamentasse de alguma forma essa implementação, a terceirização ganhou espaço em meio ao modelo empregatício clássico (DELGADO, 2013, p. 438).

Além disso, a legislação brasileira e em especial o Direito Trabalhista foram omissos quanto à normatização em face da terceirização, apesar de inúmeras empresas já terem aderido a prática no mercado de trabalho por todo o país. Os processos relativos a terceirização submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho eram considerados ilegais, pois não era permitido a contratação de trabalhadores por outra empresa interposta. Inicialmente, reconheciam o vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços (GOMES NETO, 2012, p. 46).

No tocante a terceirização e a Justiça do Trabalho, salienta-se que:

Nos últimos anos, avolumaram-se, na casuística forense nacional, os casos de contratos de fornecimento industrial que são denunciados na Justiça do Trabalho, ora por serem fraudulentos, ora por atraírem, na perspectiva dos reclamantes, a exegese da Súmula 331, IV, do TST (*responsabilidade subsidiária* da empresa contratante, a quem *aproveita* o fornecimento) (FELICIANO, 2007, p. 57).

Sabe-se que apenas na década de 1960 surgiram as primeiras manifestações em território brasileiro do que hoje é conceituado como flexibilização trabalhista, isto é, o gênero da própria terceirização (ANDRADE, 2012, p. 70).

Com exceção dos casos previstos em lei, uma das hipóteses legais de contratação de mão de obra expressamente autorizada diz respeito ao trabalho temporário, regulamentado pela lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974 (GOMES NETO, 2012, p. 46).

No início da década de 1970 a legislação adotou, principalmente em decorrência das necessidades vividas à época, o diploma normativo do trabalho temporário, o qual deu início ao esboço da inserção da terceirização no país (DELGADO, 2013, p. 437).

Posteriormente, a lei nº 7.102 de 20 de junho de 1983 passou a autorizar a terceirização do trabalho de vigilância bancária, contudo, em caráter permanente (DELGADO, 2013, p. 438).

Complementa-se, conforme discorre Oliveira:

Dizia a Súmula 256 (hoje cancelada): “Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 3.1.1974, e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços” (2010, p. 679).

Nunca existiu alguma lei que proibisse a terceirização, logicamente, mas a atual vedação incorre com a interpretação da Súmula 331 do TST (GOMES NETO, 2012, p. 51).

No ano de 1994, o Tribunal Superior do Trabalho promoveu a revisão da Súmula 256, substituindo-a pela Súmula 331 (ANDRADE, 2012, p. 74), a qual possui o seguinte texto:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
 II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
 III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
 IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
 V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida

responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2014-A).

Por meio dessa Súmula, cuja influência surgiu por meio da jurisprudência, entende-se que não forma vínculo de emprego com o tomador de serviços nas hipóteses em que a contratação do serviço especializado é diretamente relacionado a atividade-meio do tomador, contudo, não poderá haver pessoalidade e subordinação com o terceirizado (GOMES NETO, 2012, p. 18).

Portanto, ante a inexistência de regulamentação específica em vigor no território brasileiro que discorra sobre a terceirização, apesar de alguns projetos de lei existentes, não há normatização sistemática e completa atualmente em nosso âmbito jurídico (ANDRADE, 2012, p. 75).

Por derradeiro, salienta-se que neste trabalho, cujo vértice orbita na gama de empresas da iniciativa privada, serão objeto de estudo somente os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST, tendo em vista que os demais discorrem sobre outros elementos da terceirização, não abrangentes no presente estudo.

2.4 CONTRATOS DE TRABALHO E A CORRELAÇÃO COM A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Os contratos de trabalho sofreram diversas mutabilidades desde o seu surgimento até a atualidade, visto que assim como a ascensão mercantil houve também a necessidade de regulamentação dos contratos oriundos sob as novas relações de emprego constituídas.

Importante frisar que o contrato de trabalho é um contrato específico, diferente das outras modalidades contratuais presente no Direito comum (GARCIA, 2013, p.197).

Pode-se dizer que no âmbito da terceirização trabalhista estejamos enfrentando, talvez, o retorno dos sistemas de locação de serviços e de empreitada do Direito Civil, ainda que sob outras legendas, em razão da necessidade interna e externa

de competitividade do mercado e as respectivas crises econômicas dos últimos tempos (MARTINS, 2012, p. 160).

O contrato de trabalho surgiu sob o signo do individualismo, oriundo dos ideais da Revolução Francesa, em um meio de movimento e exaltação da liberdade dos seres humanos (NASCIMENTO, 2007, p. 557).

O primeiro enquadramento no ordenamento dessa relação jurídica ocorreu no final do século XIX, a partir do empréstimo de institutos da vigorosa doutrina civilista. O Código Civil Brasileiro de 1916 repetiu o Código Napoleônico, o qual previa o contrato de trabalho como espécie de arrendamento, pois incluiu a locação de serviços e a empreitada nas espécies de locações (LISBOA, 2013, p. 96-97).

Com isso, a relação jurídica entre empregado e empregador ascendeu após o referido período instituindo a categoria de locação de serviços, o princípio da liberdade contratual e a supressão das corporações de ofício, que por sua vez permitiu o pacto direto entre empregados e empregadores, sem qualquer interferência exterior (NASCIMENTO, 2007, p. 554).

Com o declínio da liberdade contratual e o intervencionismo jurídico, visto que a força de trabalho era considerada uma mercadoria, regida pela lei da oferta e da procura, surgiu a figura do contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2007, p. 556).

Mesmo porque, segundo Nascimento “O contrato de trabalho é uma tomada de consciência ante a questão social” (2007, p. 557).

Sem embargo desse contexto teórico, o contrato de trabalho, como idealizado na CLT, leva em consideração a realidade fática. Com isso, é instrumento jurídico capaz de explicar a relação de emprego. Como dito, firmemente dirigido por lei, que estabelece um patamar civilizatório mínimo, há espaço para a vontade nessa relação, inequivocamente em sua formação, de sorte que sua classificação como tal se faz correta (LISBOA, 2013, p. 99).

Ou ainda, como exemplifica Garcia “O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador” (2013, p. 143).

O objeto imediato é a prestação de serviços, e o trabalho em si é o bem jurídico, objeto mediato.

O consenso acabou por levar a redação do art. 442 da CLT a ter aspectos contratualistas, quando menciona o acordo tácito ou expresso, e institucionalistas, quando usa a expressão *relação de emprego*. Indica o referido preceito uma ideia contratual (acordo de vontades), combinada com a teoria institucionalista (relação de emprego). O acordo tácito representa o contrato-realidade (MARTINS, 2013, p. 389-390).

Ressalta-se que o contrato de trabalho não pode ser correspondente à relação de emprego, pois o contrato é o negócio jurídico, o ajuste de vontade entre as partes pactuantes. A relação de emprego é a relação jurídica, a qual origina-se a partir de um contrato de trabalho (MARTINS, 2013, p. 390).

Em suma, conforme preceitua Martins “Na prática, a expressão que passou a ser adotada e é a prevista no artigo 442 da CLT é *contrato de trabalho*, embora se use a expressão *relação de emprego*, para definir a relação entre as partes” (MARTINS, 2013, p. 390).

2.4.1 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Muito embora o objetivo principal do trabalho não se refira a um determinado tipo de contrato de terceirização de mão de obra, e sim ao estudo do instituto da terceirização em si, assim como sua licitude e ilicitude, que irá se desdobrar na precarização do trabalho, oportuno destacar algumas espécies de contrato presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

A classificação dos contratos de trabalho parte da premissa com relação ao tempo de duração, isto é, como a própria denominação está a indicar, o contrato poderá ser celebrado com tempo indeterminado ou determinado, de acordo com a vontade entre as partes (NASCIMENTO, 2007, p. 178).

Conforme preceitua o artigo 443 da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser realizado tácita ou expressamente, verbal ou por escrito e com prazo determinado ou indeterminado (BRASIL, 2014-B).

Excluem-se da regra geral apenas os casos cuja lei prevê expressamente que os contratos sejam realizados por escrito, quais sejam, o do atleta profissional de futebol, o de artistas (artigo 9º da Lei nº 6.533/78), o de aprendizagem (artigo 428 da

CLT), o contrato por prazo determinado (Lei nº 9.601/98) e o contrato de trabalho temporário (artigo 11 da Lei nº 6.019/74) (MARTINS, 2013, p. 397).

A regra é de que os contratos de trabalho sejam realizados com prazo indeterminado, de prestações sucessivas no tempo, conforme preceitua o princípio da continuidade do contrato de trabalho. Havendo omissão em relação ao prazo, presume-se que o contrato é de tempo indeterminado (MARTINS, 2013, p. 397).

Ocorre que em algumas situações o labor faz-se necessário apenas temporariamente, motivo pelo qual as partes ajustam antecipadamente seu termo, o qual é fixado de início, logo quando do ajuste contratual (MARTINS, 2013, p. 397).

Isso posto, considerando a finalidade do trabalho realizado, algumas categorias mereceram legislação própria, sendo eles os contratos de trabalho rural, trabalho por obra certa, atleta profissional, artista, e o trabalhador temporário, além do contrato de experiência, cuja previsão está no § 2º, alínea “c”, do artigo 443 da CLT (BRASIL, 2014-B).

A CLT estabelece no § 1º do art. 443 que o contrato de trabalho por tempo determinado é o pacto cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (MARTINS, 2013, p. 398).

Nesse sentido, pontua Martins “Não é o fato de a atividade da empresa ser transitória. Seria o caso de se contratar um empregado temporariamente para atender a um breve aumento de produção em certo período do ano” (2013, p. 398).

Ademais, em relação às atividades de caráter transitório, importante distinguir que:

As atividades empresariais de caráter transitório dizem respeito à empresa e não ao empregado ou ao serviço. Seria o caso de se criar uma empresa que apenas funcionasse em certas épocas do ano, como a de venda de fogos nas festas juninas [...] não se poderia dizer, entretanto, que a atividade da empresa é transitória ou o serviço é transitório na contratação de pedreiro para trabalhar na construção civil, em que a atividade da empresa de construção civil é permanente (MARTINS, 2013, p. 398).

De acordo com o texto normativo vigente, considera-se serviço por tempo determinado os contratos de safra (parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 5.889/73), de

atleta profissional (artigo 30 da Lei nº 9.615/98), artista (artigo 9º da Lei nº 6.533/78), de técnico estrangeiro (Decreto-lei nº 691/69) e de obra certa (Lei nº 2.959/58) (MARTINS, 2013, p. 398).

Considerando o caráter excepcional da celebração de um contrato de trabalho com tempo determinado, não se admite, em consonância com a normativa vigente, que o prazo seja superior a um ano, podendo ser prorrogado por igual período apenas uma vez.

O legislador é expresso no sentido de se observar o artigo 451 da CLT, considerando a prorrogação por apenas uma vez do contrato de trabalho por tempo determinado, não excedendo em sua totalidade o período de dois anos. É a interpretação sistemática dos artigos 445 e 451, ambos da CLT (MARTINS, 2013, p. 402).

2.4.2 TERCEIRIZAÇÃO, SUBCONTRATAÇÃO, EMPREITADA E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A CLT menciona apenas duas figuras de subcontratação de mão de obra, quais sejam, a empreitada e a subempreitada (art. 455), pois na época em que fora elaborada, a terceirização ainda não era fenômeno recorrente, principalmente com a abrangência que possui nos últimos trinta anos do século XX (DELGADO, 2014, p. 453).

Algumas distinções dentre os contratos de trabalho e a terceirização merecem destaque, como, por exemplo, em relação à subcontratação, a qual visa à contratação de pessoas, sendo esse o interesse principal. Na terceirização, o terceirizado é contratado permanentemente, e não para possíveis picos de produção como ocorre na subcontratação (MARTINS, 2012, p. 12).

A natureza da terceirização consiste na prestação de serviços, como forma de gestão de mão de obra, cuja duração pode ser temporária, conforme discorre a Lei nº 6.019/74, ou com prazo indeterminado (MARTINS, 2012, p. 13).

A terceirização não deixa de ser uma forma de flexibilização trabalhista. São exemplos: a subempreitada, a locação de mão de obra, que pode ser prevista

para a vigilância bancária (Lei nº 7.102, de 20 junho de 1983), o trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), o trabalho em domicílio (arts. 6º e 83 da CLT), o contrato por prazo determinado (art. 443 e seu § 2º da CLT), o contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT), o contrato de técnico estrangeiro (Decreto-lei nº 691, de 18 de julho de 1969), o contrato de safra (art. 14 e seu parágrafo único da Lei nº 5.889/73), o estágio (Lei nº 11.788/08) (MARTINS, 2012, p. 27).

Quanto ao contrato de empreitada, conforme preceitua Delgado: “Empreitada é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoa(s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma obra certa e especificada para outrem, sob a imediata prestação do próprio prestador” (2014, p. 616). A empreitada abrange modalidades de contratação de prestação laboral autônoma, cujo objeto é a obra do trabalho pactuado.

Na empreitada, regulada nos arts. 610 e seguintes do Código Civil de 2002, contrata-se uma obra, podendo ser avançado o fornecimento só de mão de obra (unicamente de labor), ou de trabalho, além de materiais, resultando esta última obrigação da lei ou da vontade das partes (GARCIA, 2013, p. 197).

Ou ainda, como exemplifica Delgado:

Na empreitada, a figura contratual constrói-se vinculada à obra resultante do trabalho (*opus*), e não segundo o mero desenvolvimento de uma atividade. Em virtude dessa característica, a retribuição material ao trabalhador empreiteiro faz-se por um critério de concentração da unidade de obra (valor da obra produzida) e não por um critério de referência à unidade de tempo (tempo despendido) (2014, p. 617).

Em suma, temos que a empreitada é o contrato onde uma das partes se obriga a realizar o trabalho para outra, sem subordinação, com ou sem fornecimento de material. A distinção para com a prestação de serviços ocorre pelo fato de que a empreitada contrata um resultado, e não uma atividade (MARTINS, 2012, p. 43-44).

Ademais, Jorge Neto frisa que “O empreiteiro, para o desempenho de suas obrigações, pode contratar empregados ou celebrar com outros empreiteiros o contrato de subempreiteira” (2013, p. 282).

Dessa forma, conclui-se que a prestação de serviços é o contrato em que as partes pactuam a prestação de uma atividade, também sem subordinação, conforme regulamenta o Código Civil nos artigos 593 a 609 (MARTINS, 2012, p. 45).

Cabe salientar que, normalmente, na empreitada as atividades são braçais, enquanto que a prestação de serviços corresponde à atividade intelectual (JORGE NETO, 2013, p. 280).

Por isso, conforme discorre Martins, a terceirização muitas vezes ocorre sob a forma de prestação de serviços, como observa-se na contratação de advogado, médico, engenheiro, podendo inclusive ser realizada por pessoa física ou jurídica, compreendendo a prestação de serviços (2012, p. 46).

Com a utilização dos contratos de trabalho por tempo determinado, editou-se o Decreto-lei nº 229, de 1967, o qual autorizava o contrato a termo, isto é, por tempo determinado, mas somente quando o seu objeto estivesse limitado no tempo. Com a referida restrição, multiplicaram-se as empresas criadas para fornecer mão de obra por intermédio de contrato de locação de serviços ou empreitada, motivando, posteriormente, o surgimento da disciplina do trabalho temporário com a Lei nº 6.019/74, visando suprir a necessidade transitória em substituição e acréscimo de serviço da empresa tomadora (BARROS, 2013, p. 351-352).

3 TERCEIRIZAÇÃO: APLICABILIDADE

Alguns doutrinadores distinguem as fases ou estágios em que a terceirização é implementada nas empresas além do conceito clássico, seja para justificar a própria realidade fática ou com o intuito de apresentar a dificuldade em estabelecer taxativamente como ocorre a terceirização nas empresas.

Assim, a terceirização trabalhista pode ser dividida em três fases distintas, sendo elas a inicial, intermediária e a avançada. Na fase inicial temos que a empresa repassa a terceiros as atividades que não lhe são preponderantes, isto é, o fornecimento de alimentação, limpeza, vigilância, transporte, assistência jurídica, entre outros. A terceirização intermediária é vista como as atividades indiretamente relacionadas à atividade principal da empresa, como a manutenção de peças, diferentemente da terceirização avançada, cuja atividade principal da empresa é terceirizada, por isso é denominada como terceirização da atividade-fim da empresa (MARTINS, 2012, p. 13).

Pode-se, ainda, classificar a terceirização como interna ou externa. Na terceirização externa, o terceirizado labora fora da empresa, enquanto que na terceirização interna o empregado encontra-se inserido na própria empresa (MARTINS, 2012, p. 13).

Entretanto, outros doutrinadores conceituam a possibilidade de terceirização como “para dentro da empresa” ou “para fora da empresa”, sendo que a primeira seria a terceirização de serviços e a segunda a terceirização de bens ou atividades.

Assim, conceitua Andrade (2012, p. 62):

A terceirização veio interna e externamente. Interna, na medida em que a empresa passou a colocar em suas dependências trabalhadores que já haviam integrado seu quadro permanente, só que contratados formalmente por outras pessoas jurídicas, geralmente, com menos direitos e benefícios. A terceirização externa, por sua vez, configura-se com a contratação de outros empreendimentos, num sistema de rede, no qual uma “empresa-mãe” se vale de outras menores para realizar sua produção.

Dessa forma, quando ocorre a terceirização para dentro da empresa, isto é, terceirização de serviços, nessa hipótese a “empresa-mãe” (empresa contratante)

contrata “empresas-satélites” para a prestação de determinados serviços excluídos da atividade principal da empresa, enquanto que os empregados da “empresa-satélite” (empresa contratada) desempenham suas funções dentro da empresa contratante (MIRAGLIA, 2008, p. 140).

Partindo da premissa administrativa é, muitas vezes, vantajoso manter os funcionários terceirizados no interior da empresa, pois o administrador não precisa se preocupar com o desempenho e a realização de determinadas atividades, as quais muitas vezes são até ociosas, mas fundamentais para gerir seu sistema operacional interno (MARTINS, 2012, p. 32).

Portanto, há também a possibilidade em distinguir as terceirizações de serviços e atividades. Na terceirização de serviços temos como exemplo a limpeza e conservação de ambientes, vigilância, contabilidade, as quais geralmente identificam-se como atividade acessória na empresa, responsável por manter o funcionamento, contudo, não refere-se ao produto final da empresa (MARTINS, 2012, p. 13).

De outro norte, na terceirização de atividades, a empresa transfere uma parte da produção para outra empresa, ou seja, ocorre quando uma etapa da produção é realizada ou confeccionada por uma empresa interposta (MARTINS, 2012, p. 13).

Ressalta-se que na terceirização de bens ou atividades, é vedada a interdependência entre as empresas pactuantes do contrato, isso porque a prestadora de serviços deve ser economicamente independente (MIRAGLIA, 2008, p. 139).

Dessarte, conclui-se que o fenômeno da terceirização faz parte do mundo moderno atual em que vivemos, cuja prática vem sendo utilizada e ampliada em larga escala na esfera empresarial, pois talvez estejamos superando a era do período industrial e iniciando a era dos serviços.

3.1 TERCEIRIZAÇÕES LÍCITAS

O ordenamento jurídico brasileiro vigente distingue a aplicabilidade da terceirização como lícita ou ilícita, visto que o padrão de contratação de força de trabalho, no país, ainda encontra-se inserido na clássica forma empregatícia, tornando as hipóteses de terceirização lícitas excetivas (DELGADO, 2014, p. 466).

Entretanto, observa-se que no contexto geral, conforme sintetiza Santos (2006, p. 113) “a terceirização de trabalho lícita é a que está em conformidade com os preceitos que disciplinam o Direito do Trabalho”.

Ademais, importante mencionar a relação das normativas previstas no artigo 170 e o inciso III do artigo 3º, ambos da Carta Magna, os quais consagram a dignidade da pessoa humana e o princípio da livre iniciativa, afirmando a licitude de todo e qualquer serviço, como observa-se no Código Civil ao tratar da prestação de serviços e a empreitada (MARTINS, 2012, p. 159).

Há controvérsias entre os doutrinadores quanto a definição da licitude na terceirização, embora o TST tenha fixado diretrizes básicas e, neste contexto, Santos (2006, p. 94) menciona que:

[...] visando melhor compreender a terceirização de trabalho passa-se a analisar os elementos que a caracterizam no meu entender: (1) vínculo jurídico de natureza contratual (de direito privado ou de direito administrativo); (2) relação trilateral (empresa tomadora, empresa prestadora e trabalhador); (3) coexistência de obrigações complexas; (4) especialização dos serviços; (5) direção do trabalho pela prestadora de serviços; (6) boa-fé entre as partes.

Considerando o texto da Súmula 331 do TST, há quatro grandes grupos de situações sociojurídicas lícitas delimitadas. O primeiro grupo, previsto no primeiro inciso, relata a contratação por meio de trabalho temporário; o segundo e o terceiro grupo, os quais abrangem respectivamente a contratação de atividade de vigilância e a contratação de atividades de conservação e limpeza, seguidos do quarto grupo, o qual discorre sobre a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa, estão previstos no inciso terceiro da referida Súmula.

Em consonância, nessa mesma esteira, Delgado elenca esses quatro grupos como as situações-tipo de terceirização admitidas lícitas “claramente assentadas pelo texto da Súmula 331, TST” (2014, p. 467).

Ainda assim, ressalta-se que a Súmula estatui licitude somente a terceirização referente aos grupos elencados em seu inciso terceiro desde que inexistam a pessoalidade e a subordinação direta entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços (DELGADO, 2014, p. 469).

Santos destaca que “esse é o entendimento que predomina na jurisprudência pátria, retratado pelo disposto na Súmula 331 do TST, em relação às contratações de trabalhadores via terceirização após a vigência da CF/88” (2006, p. 113), bem como outros doutrinadores também a adotam.

Com isso, a terceirização lícita pode ser vista como forma excetiva de contratação de mão de obra, distinguindo-se do caráter ilícito com a interpretação cautelosa da Súmula 331 do TST, cujas hipóteses de licitude estão elencadas em seu texto normativo, ou ainda, por meio das Leis nº 6.019/74 e 7.102/83, as quais discorrem sobre o trabalho temporário e o serviço de vigilância, respectivamente (MIRAGLIA, 2008, p. 153).

Entretanto, Martins (2014, p. 160) exemplifica que:

[...] A terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores.

Apesar do sistema legal não permitir a utilização pelas empresas de mão de obra contratada a terceiros, ou seja, contratação de trabalhadores interpostos por pessoa física ou jurídica, não significa que os contratos de prestação de serviços ou empreitada, de que trata o Código Civil, estão proibidos, pois esses contratos justificam-se por sua própria natureza e finalidade, conforme leciona Süsskind (2010, p. 110):

O que importa é que os trabalhadores não fiquem juridicamente subordinados à empresa contratante, numa operação triangular só admitida nos casos de trabalho temporário, prestando os respectivos serviços sob a direção e a disciplina da mesma.

Em suma, se desconsiderarmos o teor da Súmula 331 do TST, concluímos que “a terceirização é lícita, pois toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição (art. 594 do Código Civil)” (MARTINS, 2012, p. 160).

De outro norte, analisando afincamente, alguns doutrinadores consideram como sedimentado no ordenamento jurídico do país que a terceirização lícita só é possível

nos casos de contrato de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e atividades-meio, desde que inexista a subordinação e pessoalidade direta com o tomador (ANDRADE, 2012, p. 85).

Não obstante, conforme leciona Costa, define-se que:

Podemos conceituar “terceirização” como a contratação, feita por uma empresa, de serviços prestados por uma pessoa física (profissional autônomo) ou pessoa jurídica (empresa especializada), para realizar determinados trabalhos de que ela necessite, desde que não relacionados às suas atividades-fim e sem a inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego (2011, p. 32).

Isso posto, considerando o disposto na Súmula 331 do TST, temos a legalidade da terceirização nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83, de conservação e limpeza, serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, ressalvada a inexistência de pessoalidade e subordinação direta ao empregado terceirizado.

3.1.1 TRABALHO TEMPORÁRIO

Pode-se dizer que em razão do princípio da proteção, considerando as garantias de condições mínimas de trabalho, o qual consagrou o princípio da continuidade do contrato, para o direito do trabalho temos como regra a duração indeterminada dos contratos (BARROS, 2013, p. 351).

Contudo, conforme explanado anteriormente, a terceirização pode ser implementada de maneira permanente ou temporária. Esta ocorrerá por meio de contrato de trabalho temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, não restando dúvidas quanto a sua licitude, inclusive amparada pelo inciso I da Súmula 331 do TST (BRASIL, 2014-C).

Com a edição do Decreto-lei nº 229 de 1967 para coibir o abuso dos contratos de trabalho com prazo determinado, o qual passou a autorizar o contrato a termo apenas quando o seu objeto estivesse limitado no tempo, multiplicou-se o número de empresas criadas para fornecer mão de obra para outras, seja atividade permanente ou não, por meio de contrato de locação de serviços ou de empreitada,

motivo pelo qual alastrou-se o sistema de locação de pessoal pelo Brasil (BARROS, 2013, p. 351).

A lei que disciplina o trabalho temporário em nosso país foi regulamentada pelo Decreto nº 73.841, de 13.03.1974, a qual teve por base a legislação francesa, qual seja, a Lei 72-1, de 03.01.1972 (SANTOS, 2006, p. 115).

Com a introdução da referida lei no ordenamento jurídico brasileiro em 1974, iniciou-se a hipótese expressa, inclusive, de terceirização no setor privado do país (ANDRADE, 2012, p. 71).

Dessarte, no âmbito da terceirização, conforme expõe Santos (2006, p. 83) “o trabalho temporário talvez seja a forma jurídica mais utilizada para fins de terceirização”.

O trabalho temporário é prestado por pessoa física, inserido na empresa para atender exclusivamente a necessidade temporária de substituição de empregados regular e permanente ou o elevado acréscimo de serviço por determinado espaço de tempo (BARROS, 2013, p. 353).

Observa-se que em relação à execução de atividades, o trabalhador temporário pode laborar tanto nas atividades-meio quanto nas atividades-fim da empresa, conforme discorre Garcia:

Cabe destacar que no trabalho temporário, por se tratar de modalidade excepcional, especificadamente prevista em lei de fornecimento de mão de obra, conforme a Instrução Normativa MTb/GM 3/1997, art. 10, § 2º: “O trabalhador temporário pode atuar tanto na atividade-meio, quanto na atividade-fim da empresa tomadora ou cliente” (2013, p. 226).

Portanto, o trabalho temporário é visto como a exceção admitida pela Súmula 331 do TST, sendo a única hipótese em que o trabalhador executa os serviços diretamente para a empresa tomadora de serviços, contudo, é considerado empregado da empresa que fornece a mão de obra (GOMES NETO, 2012, p. 14).

Nas palavras de Sússekind (2010, p. 109), o trabalho temporário consiste, em suma:

A dinâmica estabelecida por esta lei corresponde a uma operação triangular, na qual a empresa fornecedora de mão-de-obra delega o poder de comando à sua

cliente, a fim de que esta dirija a prestação de serviços dos empregados que estão vinculados àquela, mas que se obrigaram a trabalhar para terceiros.

Sendo assim, criou-se a disciplina do trabalho temporário com o intuito de suprir a necessidade do acréscimo de labor em carácter extraordinário, transitório, não contrapondo-se a concorrer com o trabalhador permanente (BARROS, 2013, p. 352).

Ademais, Nascimento conceitua o trabalho temporário como a relação de empresas que cede serviços para outras, restando o trabalhador subordinado diretamente à empresa de trabalho temporário, a qual é responsável pela remuneração do seu labor (2007, p. 481).

Acrescenta-se ainda que:

[...] o trabalhador temporário não pode ser confundido com empregado, uma vez que existem peculiaridades jurídicas no tipo de relação que mantém, mesmo porque o trabalho temporário é considerado modalidade de terceirização, não no sentido da descentralização da atividade da empresa tomadora, que continua sendo prestada internamente, mas quanto ao profissional que vai exercer internamente essa atividade, que não é empregado e sim contratado de outra empresa independente e que não tem nenhuma relação estrutural com a tomadora (NASCIMENTO, 2007, p. 481).

Entretanto, o trabalhador contratado pela legislação do trabalho temporário é submetido à dupla subordinação, isto é, atende a empresa de trabalho temporário e a empresa cliente ou tomadora dos serviços (BARROS, 2013, p. 354).

Não obstante, quem dirige a prestação pessoal dos serviços é a empresa tomadora, pois nesse caso a transferência do poder diretivo é legal, por isso, obviamente, como o “vínculo do trabalhador é com a empresa de trabalho temporário, não se pode afastar a possibilidade de esta também exercer, em certos aspectos, seu poder de direção, especialmente quanto ao âmbito disciplinar” (GARCIA, 2013, p. 227).

Em relação ao duplo grau de subordinação, cabe salientar que:

A maior diferença entre o trabalho temporário e as demais espécies de terceirização trabalhista é a permissão expressa na Lei 6.019/74 da configuração de pessoalidade e subordinação do obreiro perante o empreendimento contratante. Isso porque, conforme demonstrado acima, o trabalhador temporário se insere no seio da organização empresarial ao exercer atividades essenciais ao funcionamento e desenvolvimento da empresa tomadora (MIRAGLIA, 2008, p. 169).

Outrossim, nas palavras de Garcia:

O mencionado trabalhador mantém relação jurídica com a empresa de trabalho temporário, a qual o coloca à disposição da empresa cliente, em razão do contrato firmado entre as duas empresas [...] no trabalho temporário o que ocorre, na realidade, não é a contratação de serviços especializados realizados de forma autônoma pela empresa prestadora (terceirizada), mas sim o fornecimento de mão de obra, em regra vedado pelo sistema jurídico, mas admitido, excepcionalmente, apenas na hipótese legal em questão (2013, p. 225).

O modelo terceirizante embasado pela lei do trabalho temporário produziu uma inflexão no sistema trabalhista do país na época, visto que não incluía-se nos moldes da clássica relação bilateral contratual, contudo, a inflexão foi limitada, pois não autoriza a terceirização permanente, somente em efeitos transitórios (DELGADO, 2014, p. 457).

O trabalho temporário não incluía-se nos moldes clássicos porque há mais de uma relação direta nessa espécie de contrato, isto é, envolve a empresa cliente e a empresa de trabalho temporário, disciplinada pelo direito civil como todo contrato de locação de serviços entre empresas, bem como o trabalhador com a empresa de trabalho temporário, relação a qual pertencente a esfera jurídica trabalhista (NASCIMENTO, 2007, p. 481).

Apesar das restrições da referida lei, a intermediação de mão de obra continuou sendo realizada para o trabalho permanente, motivando o TST a editar a Súmula 256, hoje cancelada (BARROS, 2013, p. 352).

Relevante ressaltar, conforme dispõe a própria lei, que o contrato de trabalho temporário deve ser realizado somente por empresas urbanas, com prazo máximo de duração de 90 dias, salvo os casos em que se possua autorização proferida pelo Ministério do Trabalho (BARROS, 2013, p. 353).

Outrossim, o contrato entre as empresas pactuantes do trabalho temporário deve ser obrigatoriamente escrito, constando expressamente, inclusive, o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, bem como as modalidades de remuneração da referida prestação de serviço (NASCIMENTO, 2013, p. 1048).

Portanto, a empresa prestadora de serviços temporários deve possuir natureza mercantil, registrada na Junta Comercial local e possuir cadastro no

Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme discorre os artigos 5º e 6º da referida lei. Assim como é resguardado aos trabalhadores inseridos nessa condição a isonomia salarial, garantindo-lhes a igualdade de remuneração entre os empregados temporários e permanentes da empresa que executam a mesma função, conforme dispõe o artigo 12, alínea “a” da referida lei (MIRAGLIA, 2008, p. 170).

3.1.2 ATIVIDADE DE VIGILÂNCIA

A atividade de vigilância consubstanciada por meio da Lei nº 7.102/83, assim como prevê também a atividade de transporte de valores, surgiu com a sistemática da terceirização em caráter permanente, porém, abrangendo apenas aquela respectiva categoria profissional (DELGADO, 2014, p. 457).

O Decreto-Lei 1.034, de 1969 facultava as instituições de crédito a contratar vigilantes por meio de empresas especializadas, contudo, em razão dos inúmeros assaltos a bancos e a mobilidade em torno dessa problemática, tornou-se obrigatório a implementação do serviço de vigilância nas instituições financeiras com o advento da Lei nº 7.102/83, assim como autorizou, depois da regulamentação por meio do Decreto 89.056, de 24.11.1983, a prestação de serviços pelas empresas especializadas aos demais estabelecimentos, não necessariamente inseridos na gama de atividade financeira (SANTOS, 2006, p. 121-122). Verifica-se, portanto:

A lei 8.863, de 28.03.1994, alterou o art. 10 da Lei 7.102/83, aumentando a área de permissão dessa espécie de terceirização, autorizando expressamente a prestação de serviços de segurança a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e a órgãos e empresas públicas (SANTOS, 2006, p. 122).

Ademais, importante observar que a Súmula 331 do TST ampliou a interpretação nas hipóteses de terceirização no setor de vigilância, contrapondo sua antecessora, a Súmula 256 do mesmo Colendo Tribunal, atualmente cancelada, a qual limitava os casos previstos na Lei nº 7.102/83 permitindo a terceirização do serviço de vigilância apenas no setor bancário (MIRAGLIA, 2008, p. 145).

Em relação a ampliação do texto normativo e a respectiva aplicabilidade, preceitua Delgado (2014, p. 457):

Inicialmente a atividade terceirizada ali prevista limitava-se ao segmento bancário da economia. Anos depois, com as alterações propiciadas pela Lei n. 8.863, de 1994, alargou-se o âmbito de atuação de tais trabalhadores e respectivas empresas. Hoje são consideradas como atividades submetidas à presente modalidade de terceirização a vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas, além do transporte ou garantia de carga.

Crucial o entendimento que impulsionou a criação da lei referente à atividade de vigilância, pois verificou-se a desnecessidade dos bancos em obterem em seu quadro funcional empregados especializados em vigilância e segurança, principalmente porque essa não é a atividade essencial ou final dos bancos, podendo, portanto, ser perfeitamente delegada a terceiros (MARTINS, 2012, p. 118).

Não obstante, após a normatização da terceirização nos serviços de vigilância bancária, inclusive em caráter permanente, nos anos de 1994 e 1995, após a publicação da Súmula 331 do TST, as Leis nº 8.863/94 e 9.017/95 trouxeram em seus artigos a licitude da prestação de serviços contratados por outras empresas para efetuar o serviço de vigilância patrimonial de pessoas físicas ou jurídicas, bem como para transporte de quaisquer tipos de carga (MIRAGLIA, 2008, p. 144).

Diferente da espécie de terceirização no âmbito do trabalho temporário, a atividade de vigilância tem caráter indeterminado de tempo, portanto, podendo implementar-se em período permanente (SANTOS, 2006, p. 125).

Outrossim, em relação a subordinação nos contratos de serviço de vigilância, o vigilante é submetido a direção e fiscalização da empresa empregadora, e não do estabelecimento financeiro em si, embora admita-se leve interferência da empresa tomadora, a qual contratou o serviço (GOMES NETO, 2012, p. 17).

Destaca-se como principais características dessa espécie de terceirização, além da especialização na referida atividade, o fato de que a empresa prestadora do serviço de segurança, vigilância ou transporte de valores é que contrata, remunera e gerencia a prestação do serviço na empresa tomadora (SANTOS, 2006, p. 122).

Em outras palavras, “é imprescindível a ausência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, em especial a subordinação e a personalidade” (MIRAGLIA, 2008, p. 152) em relação ao empregado e a empresa contratante.

Salienta-se que os principais requisitos a fim de qualificar o trabalhador como vigilante é “ser brasileiro, ter idade mínima de 21 anos, ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau, ter sido aprovado em curso de formação de vigilante realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado” (SANTOS, 2006, p. 123), bem como possuir aprovação no teste físico, exame de saúde mental e o psicotécnico, além de não possuir antecedentes criminais e estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

3.1.3 ATIVIDADES DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA

O exemplo clássico e demasiadamente utilizado de terceirização é o serviço de conservação e limpeza, visto que faz-se necessário na grande maioria dos empreendimentos.

Nessa espécie de terceirização, a tomadora, por meio de um contrato civil com a empresa prestadora de serviços, estipula a contratação de mão de obra especializada a ser realizada em suas dependências (MIRAGLIA, 2008, p. 140).

Contudo, os serviços de conservação e limpeza não estão regulamentados por legislação específica como ocorre com as outras espécies de terceirização, as quais são consideradas lícitas por força de lei. Portanto, sua licitude é admitida em razão do teor da Súmula 331 do TST (SANTOS, 2006, p. 127).

Neste mesmo viés, discorre Gomes Neto:

Nos serviços de conservação e limpeza, matéria não regulada pela lei, entende a jurisprudência trabalhista que não se forma o vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador de serviços, mas desde que inexistam a personalidade e a subordinação em relação ao tomador (2012, p. 18).

Aos poucos o entendimento jurisprudencial pacificou-se, considerando que “os serviços de limpeza e conservação não estão submetidos às regras previstas nesta

lei, uma vez que se trata de serviços permanentes, e a Lei 6.019/74 disciplina contratação de serviços temporários” (SANTOS, 2006, p. 128).

Não obstante, nota-se que:

[...] o entendimento do que seja uma atividade essencial para os fins econômicos de uma empresa se altera, muitas vezes, com o passar dos anos. A atividade de limpeza e conservação é um bom exemplo disso: era considerada, pelo TST, como ilícita até 1993 e com a edição da Súmula 331, neste ano, passou a ser admitida como hipótese lícita de terceirização, no que se refere às contratações de trabalhadores, via terceirização, ocorridas após a vigência da CF/88, não obstante não haja lei que discipline esta atividade (SANTOS, 2006, p. 129).

As principais características dessa espécie de terceirização são:

[...] equipamentos, materiais e técnicas próprias (serviços especializados), não pertinentes às atividades promovidas pela empresa contratante [...] o poder de comando, tanto no que se refere a admissão, fiscalização e punição, quanto à direção, e o pagamento da prestação executada pelos trabalhadores deve ser feito pela empresa prestadora de serviços [...] embora fisicamente o trabalhador preste seu trabalho na sede do tomador, sua subordinação permanece vinculada a sua empregadora [...] as empresas prestadoras devem assumir sozinhas o risco da atividade que empreendem (SANTOS, 2006, p.131-132).

Assim como as atividades de vigilância e o transporte de valores, as atividades de conservação e limpeza também são contratadas, dirigidas e fiscalizadas pela empresa prestadora dos serviços, contudo, na realidade, a efetiva aplicabilidade implica na interferência do tomador, devendo administrar-se certa cautela para que não haja configuração de existência de pessoalidade e subordinação (GOMES NETO, 2012, p. 18).

3.1.4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS LIGADOS A ATIVIDADE-MEIO DO TOMADOR

Antes de adentrarmos no âmbito dos serviços especializados relativos à atividade-meio das empresas, é necessário observar as oposições de ideias e conceitos relativos as atividades-meio e atividades-fim considerados perante a doutrina.

Não obstante, nas palavras de Delgado (2014, p. 468) “A dualidade *atividade-meio* versus *atividade-fim* já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90”.

A divergência ocorre em razão da inexistência de critério legal definindo os conceitos, pois talvez nem sempre seja possível distingui-los, tendo em vista a constante alteração dinâmica das atividades empresariais e a introdução de novas técnicas do mercado. O que ontem foi designado como *atividade-meio*, pode deixar de ser em decorrência das transformações nas estruturas das empresas (GOMES NETO, 2012, p. 62).

A lógica apontada pela maioria dos doutrinadores conceitua que a *atividade-meio* da empresa corresponde às funções e tarefas empresariais meramente instrumentais ou acessórias, periféricas da estrutura ou dinâmica da tomadora de serviços.

Considerando o conceito supramencionado, Costa pontua que:

Atividades-meio são todas aquelas não essenciais à empresa, ou seja, as que têm a finalidade de dar suporte às atividades principais constantes em seus objetivos sociais. As atividades principais estão descritas na cláusula objeto do contrato social das empresas e são chamadas de *atividades-fim* (2011, p. 32).

Neste mesmo viés, exemplifica Delgado:

[...] *atividades-meio* são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõe a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo (2014, p. 468).

A finalidade da *atividade-meio* pode ser conceituada como aquela em que o objetivo é o apoio, auxílio durante o processo de produção dos bens ou serviços da empresa. Antes da edição da Súmula 331 do TST, essa espécie de terceirização também era considerada ilegal (SANTOS, 2006, p. 132-133).

A terceirização pode ser compreendida como a contratação que agregará ao produto objeto da atividade empresarial, isto é, pode-se dizer que é uma parceria entre empresas onde a terceirizada realizará as *atividades-meio* (MARTINS, 2012, p. 10).

Dessarte, conclui-se que o grupo de atividades especializadas ora suscitada corresponde a atividades não expressamente descritas, contudo, caracterizadas pelo fato de ajustarem-se ao núcleo dos setores empresariais do tomador de serviços, não objetivando alcançar a atividade-fim do tomador (DELGADO, 2014, p. 468).

Em relação aos serviços especializados, Santos destaca que:

É indispensável que a empresa prestadora de serviços tenha uma atividade definida e seja especializada nesta atividade [...] do contrário, inexistindo uma atividade especializada ou quando a empresa prestadora de serviços possui uma infinidade de objetos no contrato social, há indícios de mera intermediação ilegal ou tráfico de mão-de-obra, especialmente se houver finalidade lucrativa (2006, p. 102-103).

Entretanto, o exemplo com maior evidência e, talvez, o mais antigo no âmbito da terceirização é o das indústrias de automóvel, gerando um contrassenso na lógica até então aderida, visto que na prática esta apenas monta o automóvel, pois as peças são produzidas e enviadas para as montadoras por outras empresas, as terceirizadas, portanto, conclui-se que há terceirização na atividade-fim, que é produzir automóveis (MARTINS, 2012, p.11). Salienta-se que apesar da referida prática, não há, até o presente, arguição de ilegalidade para a conduta dessas empresas.

Nesta mesma esteira, verifica-se:

Não parece razoável que uma fábrica de motores de última geração também tenha que fabricar todas as peças, gerir diretamente o seu restaurante, cuidar da vigilância, da limpeza, da informática etc. Parece mais racional que contrate para essas atividades outra ou outras empresas especializadas nessas áreas, reduzindo custos e concentrando todas as suas energias na atividade principal (GOMES NETO, 2012, p. 45).

Notou-se que, nas poucas decisões do TST, conforme expõe Santos (2006, p. 134) “a Justiça do Trabalho está admitindo a terceirização nas seguintes hipóteses de atividades-meio: serviços de vigilância, limpeza e conservação, transporte, custódia, manutenção de elevadores e outros assemelhados; fornecimento de refeições; serviços médicos por empresas conveniadas”. Com isso, acrescenta-se ainda:

Ao admitir a terceirização dos serviços relacionados à atividade-meio da empresa tomadora de serviços, o TST entende, ao senso contrário, ser vedada

a terceirização dos serviços relacionados à atividade-fim, assim entendidas como aquelas para as quais foram constituídas as empresas tomadoras de serviços (SANTOS, 2006, p. 134).

Não obstante, a análise da execução da terceirização na atividade-fim do empreendimento pode ser taxada como arrendamento de negócios, e não como mera prestação de serviços (MARTINS, 2012, p. 29).

Por isso a suma importância em distinguir as atividades-meio das atividades-fim, tendo em vista a necessidade e a finalidade em estabelecer-se um parâmetro entre terceirização lícita e ilícita, visto que a terceirização na atividade-fim, *a priori*, e embasada pelo texto da Súmula 331 do TST, é vedada (MIRAGLIA, 2008, p. 159).

De outro norte, admite-se que “a jurisprudência adotou o *princípio teleológico* da *conceituação genérica*, abandonando a enumeração taxativa das hipóteses autorizadas – trabalho temporário e vigilância” (NASCIMENTO, 2013, p. 654), visto que adotou-se a autorização geral, pois desde que evidente a finalidade na atividade terceirizada como apoio, e não finalística da empresa, nada impede a terceirização.

Seguindo o referido contexto de distinção de atividades, exemplifica-se que uma escola não pode contratar professores através de empresa interposta, visto que ministrar aulas é a sua atividade principal, contudo, pode contratar uma empresa para providenciar o fornecimento da refeição destinada aos seus funcionários, pois esta é considerada atividade-meio (SANTOS, 2006, p. 134).

Contudo, em relação à distinção das atividades-meio ou fim, Nascimento dispõe que:

O então Ministro do TST Vantuil Abdala, em seu artigo “Terceirização: atividade-fim e atividade-meio – responsabilidade subsidiária do tomador de serviço”, *LTr*, maio de 1996, observa: “É verdade que não há parâmetros bem definidos do que sejam atividade-fim e atividade-meio e muitas vezes estar-se-ia diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma da outra [...]” (2013, p. 654).

Em suma, as atividades-meio são aquelas periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços, isto é, ilustrativamente citamos o antigo texto da Lei nº 5.645/70: transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e

assemelhadas, assim como o apoio logístico ao empreendimento, como o serviço de alimentação aos empregados (DELGADO, 2014, p. 468).

A atividade-fim, conforme conceitua Martins (2012, p. 130), é aquela que corresponde aos objetivos da empresa, é a atividade central, direta, de seu objeto social.

Assim, “é de hialina clareza que a atividade-fim é aquela diretamente ligada à essência da empresa” (MIRAGLIA, 2008, p. 161), isto é, considera-se como a atividade em que fora discriminada no contrato social da empresa, cujo empreendimento tenha sido criado especificamente para a sua consecução.

Em relação aos serviços especializados, tem-se, normalmente, a terceirização de serviços de limpeza, vigilância, alimentação, contabilidade, as quais geralmente não representam a atividade principal da empresa, portanto, consideradas atividade-meio (MARTINS, 2012, p. 13).

Importante mencionar que a descentralização das atividades da empresa “visa não só democratizar o exercício da atividade econômica, para que não se concentre apenas nas grandes organizações, mas também busca-se ganhar eficiência e qualidade”(GOMES NETO, 2012, p. 60).

Conclui-se, portanto, que a terceirização deverá ser analisada no caso concreto, pois há um conceito relativo em torno das atividades, sendo mais adequado verificar o que as duas empresas envolvidas, contratada e contratante, produzem (NASCIMENTO, 2013, p. 654).

3.2 TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA E SEUS EFEITOS JURÍDICOS

Ainda que a terceirização possua escassa normatividade e regulamentação, tanto a doutrina quanto a jurisprudência definem, principalmente, a caracterização da sua ilicitude quando esta for aplicada com o intuito em fraudar direitos trabalhistas (NASCIMENTO, 2007, p. 623).

O reconhecimento da ilicitude não esta concentrado na empresa como pessoa jurídica, se ela fora lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, pois o

interesse versará sempre na análise do vínculo empregatício (DELGADO, 2014, p. 470).

Por isso sua ilicitude é facilmente evidenciada quando a terceirização é adotada objetivando somente a busca pelo menor preço e economia orçamentária empresarial (MARTINS, 2012, p. 160).

Outrossim, a vertente norteadora da ilicitude na terceirização pode ser compreendida considerando-se os casos em que “se enquadra no art. 9º da CLT, como forma de burla á aplicação da legislação trabalhista” (MIRAGLIA, 2008, p. 153).

Com o cancelamento da Súmula 256 e sua substituição pela Súmula 331 do TST, verificou-se que mesmo objetivando estabelecer um critério taxativo, não houve respectivo respaldo pelo próprio Egrégio Tribunal, visto que passou a admitir a terceirização em outras atividades e condenando nos casos em que ocorresse fraude na contratação, denominada contratação formal sem correspondência com a realidade (NASCIMENTO, 2007, p. 626).

O primeiro inciso da Súmula 331 do TST é límpido no sentido que, se verificada a terceirização ilícita, “se considera desfeito o vínculo laboral com o *empregador aparente* (entidade terceirizante), formando-se o vínculo just trabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços” (DELGADO, 2014, p. 470).

Uma das preocupações do legislador com a criação da Súmula 331 do TST orbita em relação a criação de empresas aparente, as quais objetivam burlar a legislação trabalhista, conforme menciona Martins:

Muitas vezes, o trabalhador é levado a criar uma empresa para evitar a existência do vínculo de emprego, quando da prestação dos serviços. Existindo subordinação com a terceirizante, e os serviços sendo prestados efetivamente pela pessoa física do suposto “sócio” e não pela empresa terceirizada, estaremos diante de contrato de trabalho. Neste, vale a realidade dos fatos, e não as formalidades adotadas pelas partes. Havendo tentativa de impedir, fraudar ou desvirtuar os direitos trabalhistas do empregado, aplica-se o art. 9º da CLT, sendo nulos os atos praticados com tais objetivos (2012, p. 46).

Dessarte, a proibição referente à terceirização é aquela praticada com o objetivo em desvirtuar ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas contidos na CLT ou em outras leis cujo texto referencie a proteção ao trabalho. Portanto, a proibição

consiste nas situações em que é violado o disposto no artigo 9º da CLT (GOMES NETO, 2012, p. 25).

Isso posto, deve-se evitar as contratações apenas no papel, isto é, a formação de empresas existentes apenas burocraticamente, as quais possuem total falta de idoneidade financeira, acarretando a responsabilidade por culpa *in elegendo* para aquela que mesmo assim a escolher (MARTINS, 2012, p. 119).

Entretanto, nos casos em que há suspeita de fraude, a mesma deve ser robustamente comprovada, e não simplesmente presumida. Não se pode argui-la de maneira genérica e aplicá-la em toda e qualquer hipótese, pois é necessário um exame minucioso em cada caso concreto (MARTINS, 2012, p. 121).

O teor da Súmula fixa-se nas seguintes disposições em relação a ilicitude da terceirização e os reflexos jurídicos pertinentes:

A regra geral passou a ser não mais a proibição, com exceções, mas, ao contrário, a autorização geral, desde que preenchido um requisito, a *finalidade da atividade terceirizada*, qualquer que fosse a sua natureza, e não mais a natureza da mesma. Assim é que em se tratando de atividade cujo fim é o apoio, nada impede a terceirização. Se, no entanto, tratar-se de atividade não de apoio mas finalística da empresa, é desautorizada (NASCIMENTO, 2007, p. 627).

Inclusive, conforme leciona Martins “o que a jurisprudência trabalhista condena é a locação permanente de mão de obra, em desrespeito à lei, como ocorre com o contrato celebrado com empresa de trabalho temporário por mais de três meses” (MARTINS, 2012, p. 120).

Isso posto, Martins esclarece que:

A contratação de trabalhadores por empresa interposta não é, na verdade, ilegal, apenas quando exista fraude, com o objetivo de frustrar a aplicação da lei trabalhista. Nesses casos, o vínculo de emprego pode formar-se com o tomador de serviços (MARTINS, 2012, p. 128).

Em suma, além de respeitar as diretrizes e limites dispostos na Súmula 331 do TST, visto seu caráter único na regulação da matéria ora questionada, salienta-se que para evitar a ilicitude da relação terceirizada é imprescindível “a ausência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, em especial a

subordinação e a pessoalidade, no que tange à relação entre o empregado e a empresa contratante” (MIRAGLIA, 2008, p. 152).

3.2.1 FORMAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Embora o objetivo do trabalho verse sob o liame relativo à terceirização, antes de esmiuçarem-se os respectivos pressupostos responsáveis pela formulação do vínculo empregatício nessa modalidade, é necessário verificar brevemente os elementos que formam o vínculo de emprego, visando a melhor coerência e compreensão do assunto.

Importante dispor que o vínculo empregatício clássico, isto é, o qual é realizado bilateralmente em razão da existência de uma relação de emprego, é caracterizado pelos elementos dispostos no artigo 3º da CLT:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 2014-B).

Dessarte, observa-se cinco componentes, ou elementos fatídico-jurídicos, que caracterizam a relação de emprego, quais sejam: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada continuamente, isto é, de modo não eventual; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2014, p. 291).

Observa-se também que há distinção entre a relação de emprego e a relação de trabalho, pois a relação de emprego é reconhecida pela doutrina como um dos subtipos englobados pela relação de trabalho, esta que por sua vez é denominada como gênero, cujas espécies são as diversas relações jurídicas de trabalho. Em síntese, a relação de trabalho é todo o trabalho humano, enquanto que a relação de emprego é um contrato (JORGE NETO, 2013, p. 255).

Portanto, se a relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo estabelece a lei entre as partes, Jorge Neto conclui que:

Dentro desse prisma, devemos desenvolver as seguintes assertivas: (a) acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego; (b) os sujeitos são empregado e empregador; (c) empregado, como a pessoa natural que presta serviços de natureza não eventual a empregador sob a subordinação deste e mediante salário (art. 3º, CLT); (d) empregador é a empresa ou outros entes que admitem, assalariam e dirigem a prestação pessoal dos serviços (art. 2º, CLT) (2013, p. 264).

Assim como leciona Delgado, o qual dispõe que a relação de trabalho “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*” (2014, p. 287), enquanto a relação de emprego é composta pelo conjunto de fatores elementares para sua formação, os quais estão dispostos no artigo 3º da CLT, supramencionados.

No âmbito da terceirização trabalhista, especificamente entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora dos serviços, não são admitidos todos esses pressupostos da relação de emprego, justamente porque, nesse caso, os objetivos e interesses em contratar uma empresa terceirizada diferem da intenção de contratar novos empregados. Não se vislumbra o interesse em manter vínculo empregatício com os empregados terceirizados, pois entre eles há somente um contrato de natureza civil realizado pelas empresas prestadora e tomadora de serviços.

Diferente da relação de emprego clássica, o que interessa para a terceirização é o serviço realizado, e não quem esteja realizando o serviço. Por isso, o obreiro não pode ser submetido ao duplo grau de subordinação (MIRAGLIA, 2008, p. 154-155).

Assim, conforme dispõe Delgado: “é obvio que, do ponto de vista técnico-jurídico, o tomador de serviços terceirizados não constitui empregador do obreiro terceirizado, uma vez que este se vincula à empresa terceirizante” (2014, p. 459).

Portanto, nas relações terceirizadas faz-se mister a ausência da personalidade e subordinação direta dentre os pressupostos responsáveis pela caracterização do vínculo empregatício, visto que “a subordinação e a personalidade,

desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face a empresa tomadora dos serviços terceirizados” (DELGADO, 2014, p. 469).

Isso posto, consideram-se existentes nas relações de terceirização, isto é, entre o empregado e a empresa tomadora de serviços, apenas três pressupostos do artigo 3º da CLT: onerosidade, pessoa física e não-eventualidade, conforme preceitua Miraglia:

[...] observa-se, via de regra, a presença de três elementos caracterizadores do vínculo empregatício na relação estabelecida entre o obreiro e a empresa tomadora de serviços: onerosidade, pessoa física e a não-eventualidade (nos casos de terceirização permanente), sem que isso represente hipótese de ilicitude. No que cinge à pessoalidade e à subordinação, entretanto, é inadmissível sua configuração numa relação terceirizante permanente (entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora) (2008, p. 154).

Cabe salientar que em relação ao trabalho temporário, os pressupostos de pessoalidade e subordinação entre o obreiro e o tomador de serviços podem ser evidenciados, pois cuida-se de ressalva da própria Súmula 331 do TST, no sentido que:

[...] o tipo legal da Lei n. 6.019/74 prevê, de fato, a direta inserção do obreiro no estabelecimento do tomador de serviços, substituindo trabalhador permanente deste ou cumprindo serviço extraordinariamente acrescido [...], ou seja, a lei temporária autoriza que o obreiro por ela regulado se integre, plenamente, pelo período temporário, na dinâmica própria à entidade tomadora de seus serviços (DELGADO, 2014, p. 469).

Desse modo, o trabalho temporário é exceção à regra imposta pela Súmula 331 do TST, especificamente em seu inciso primeiro, pois nesse caso específico são permitidos o exercício da subordinação e a pessoalidade sem que seja configurado o vínculo empregatício com a tomadora de serviços (MIRAGLIA, 2008, p. 157).

Por isso, evidente o entendimento consubstanciado pela Súmula 331 do TST, em que, presentes na prestação de serviços a pessoalidade e a subordinação direta à tomadora de serviços, independente de tratar-se de serviço especializado, bem como independente se é atividade-meio ou atividade-fim, o vínculo empregatício será firmado com o tomador (GOMES NETO, 2012, p. 19).

Outrossim, além da ressalva em relação ao trabalho temporário, o inciso terceiro da referida Súmula institui que:

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta (BRASIL, 2014-A).

Salienta-se que em relação ao serviço de vigilância, por exemplo, é vedado, em qualquer hipótese, entre o vigilante e o estabelecimento financeiro, comercial ou outra natureza, pública ou particular, que tenha contratado o serviço, o exercício da personalidade e a subordinação direta, cuja consequência é o reconhecimento do vínculo empregatício, o qual formar-se-á com a empresa que contratou o serviço e dele se beneficiou (GOMES NETO, 2012, p. 17).

Com isso, sugere-se evitar a terceirização ligada a pessoas físicas que exercem atividades individualmente, visto a possível ocorrência ao reconhecimento de trabalho em domicílio, amparado no artigo 6º da CLT, desde que evidenciada a subordinação (MARTINS, 2012, p. 164).

Neste mesmo viés, considera-se que os serviços prestados pelo terceirizado não deve ser realizado exclusivamente com o terceirizante, tendo em vista o risco em demonstrar grau de dependência com a empresa contratante, caracterizando a subordinação (MARTINS, 2012, p. 164).

Portanto, em relação ao exercício da terceirização conclui-se que “haverá contrato de trabalho sempre que alguém prestar serviços a outrem sob sua direção e fiscalização” (GOMES NETO, 2012, p. 17), conforme disposto pela Súmula 331 do TST, resguardado suas ressalvas legais.

4 A RESPONSABILIDADE DAS TOMADORAS DE SERVIÇO FRENTE À SÚMULA 331 DO TST E OS EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Visando a melhor amplitude do amparo à classe operária, a qual é geralmente considerada parte hipossuficiente nas relações trabalhistas pelo poder judiciário, o legislador aderiu junto à Súmula 331 do TST responsabilidades às empresas tomadoras de serviço em relação à terceirização, objetivando, principalmente, a proteção dos trabalhadores terceirizados.

Antes do advento da Súmula 331 do TST, as empresas contratantes eram responsabilizadas apenas em relação as contribuições previdenciárias, remunerações e indenizações, enquanto que atualmente a responsabilização alcança toda e qualquer verba de natureza trabalhista (MIRAGLIA, 2008, p. 192).

Inicialmente, a responsabilização das empresas tomadoras de serviços no âmbito da terceirização foi lançada primeiramente com a lei do trabalho temporário, cujo texto dispõe sobre a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços pelas verbas de contribuições previdenciárias, remuneração e indenização, contudo, apenas se houvesse a falência da empresa de trabalho temporário (DELGADO, 2014, p. 484).

Assim, além da previsão da formação do vínculo empregatício com a tomadora de serviços, nos casos em que houver contratação de trabalhadores por empresa interposta, conforme dispõe o primeiro inciso da Súmula 331 do TST, esculpiu-se a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços em relação ao inadimplemento das obrigações trabalhistas, bem como todas as verbas decorrentes da prestação laboral.

Efetivamente, observam-se os incisos IV e VI da Súmula 331 do TST:

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

[...]

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2014-A).

A responsabilidade subsidiária atribuída, portanto, justifica-se pelo fato de que “toda a atividade lesiva a um interesse patrimonial ou moral gera a necessidade de reparação, de restabelecimento do equilíbrio violado, que é o fato gerador da responsabilidade civil” (BARROS, 2013, p. 359).

Cumprido mencionar, brevemente, que a responsabilidade subsidiária é aquela definida como responsabilidade complementar, ocorre quando o responsável principal do eventual dano existente não sustenta sozinho a devida reparação ao lesado. No âmbito da doutrina civilista, existem inúmeros pilares acerca da responsabilidade, contudo, mencionar-se-á somente a responsabilidade subsidiária em relação à terceirização trabalhista.

Consoante ao entendimento supramencionado, Castro (2012, p. 122) dispõe em sua tese de mestrado que a responsabilidade subsidiária “constitui um reforço à obrigação, que não vai ao cerne do contrato entre as empresas nem faz a terceirizante e terceirizada partilharem a sorte do contrato de trabalho e do trabalhador terceirizado”.

Em relação à responsabilidade, Rizzardo enfatiza:

Em suma, a responsabilidade está regulada em seus princípios gerais e em alguns tópicos especiais pelo Código Civil, sendo inesgotável, no entanto, a sua abrangência e disseminando-se em todos os ordenamentos jurídicos, porquanto se revelam ineficazes as leis se não carregadas de coercibilidade, que se faz presente quando impostas cominações e assegurada a imposição (2013, p. 31).

Acrescenta-se, ainda, conforme o entendimento de Rizzardo ante a responsabilidade, que o próprio progresso técnico, científico e “a evolução da máquina, o crescimento do domínio de equipamentos na fabricação de produtos e na prestação de serviços” (2013, p. 32) importaram para a revolução dos conceitos e abrangência da responsabilidade de modo geral, imergindo obrigações pelo mero fato do dano.

Com a revisão do antigo enunciado 256, o qual silenciava em relação à responsabilidade, esclareceu-se por meio da Súmula 331 do TST que o simples inadimplemento, e não só quando decretada falência ou insolvência da empresa, autoriza a incidência responsabilizatória sobre a empresa tomadora de serviços, bem como em relação às verbas submetidas à responsabilidade, a qual atenuou-se para responsabilidade subsidiária, e não a solidária (DELGADO, 2014, p. 495).

Nos casos em que houver elementos de caracterização da relação de emprego em relação ao tomador de serviços, bem como quando o trabalho prestado versar sobre a atividade-fim da empresa, o TST tem entendido pelo reconhecimento do vínculo de emprego com o tomador, condenando solidariamente a empresa prestadora de serviços (SANTOS, 2006, p. 163).

De outro norte, cabe salientar a diferença entre as responsabilidades subsidiária e solidária, visto que na segunda não haverá responsabilidade de maneira complementar, mas sim quando a pessoa, física ou jurídica, responder pelos atos de outra em igual intensidade, isto é, responderão conjuntamente, sem qualquer ordem de preferência.

Não obstante, oportuno mencionar a base legal da responsabilidade solidária, prevista no artigo 264 do Código Civil:

Art. 264. Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda (BRASIL, 2014-D)

Bem como, prevê o §2º do artigo 2º da CLT:

Art. 2º - [...]

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL, 2014-B)

Em suma, temos que na responsabilidade solidária todas as partes integrantes da relação jurídica, isto é, polos ativo e passivo, responderão por todo o débito existente e, inclusive, sem benefício de ordem (MIRAGLIA, 2008, p. 191).

Isso posto, importante que as empresas tenham cautela e façam constar no contrato com a terceirizada a cláusula prevendo que, se a tomadora for responsabilizada por alguma verba trabalhista, estará resguardado o direito de regresso pela via judicial (MARTINS, 2012, p. 42).

Dessarte, em relação às partes integrantes da relação jurídica, Martins salienta:

Para serem cobrados os direitos trabalhistas da empresa tomadora é preciso, porém, sua inclusão no polo passivo da ação, pois, num processo, quem não foi parte na fase de conhecimento não o pode ser na execução. Se a empresa for excluída do polo passivo e houver trânsito em julgado, não poderá ser parte na execução, pois a coisa julgada se dá entre as partes que figurarem no feito e não em relação a terceiros (art. 472 do CPC) (2012, p. 138).

A solidariedade ora questionada, no ordenamento jurídico brasileiro, possui caráter excepcional, não permitindo-se sua presunção, pois somente será admitida quando resultante de lei ou da vontade das partes pactuantes (SANTOS, 2006, p. 158). Inclusive, assim prevê o artigo 265 do Código Civil: “Art. 265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.” (BRASIL, 2014-D).

A previsão da responsabilidade subsidiária encontra-se no artigo 942 do Código Civil:

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.
Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932 (BRASIL, 2014-D)

Ademais, correlacionando a responsabilidade subsidiária com a terceirização trabalhista, Rizzardo destaca que:

No descumprimento das obrigações trabalhistas pelo empreiteiro, tem sido afirmada a responsabilidade subsidiária do dono da obra ou empreitante, citando-se o seguinte exemplo, colhido do Acórdão nº 00629.023/97-2, relatado pelo juiz Fabiano de Castilhos Bertoluci, *in Boletim de Jurisprudência – Ementário*, TRT da 4ª Região, ano 2, nº 8, 2000, Síntese, Porto Alegre, p. 76: “Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Contratação do serviço procedida de processo licitatório. Nos termos do Enunciado 331, item IV, o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações. Para tanto, cogita o enunciado de duas condições: que o tomador tenha participado da relação processual e que conste também do título executivo judicial. Como se vê, não se cogita, pelo menos objetivamente, da culpa pela má eleição do prestador de serviços. Trata-se de responsabilidade objetiva, decorrente da própria eleição da modalidade de terceirização de determinado tipo de serviço. Deste modo, o fato de a segunda reclamada ter

contratado a prestadora através de processo licitatório regular (dada sua condição de ente público, à época) não afasta sua responsabilidade subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas” (2013, p. 529).

Com efeito, as limitações da responsabilidade instituídas pela lei do trabalho temporário foram abundantemente debatidas entre os juristas, os quais visavam maior amplitude da responsabilidade (DELGADO, 2014, p. 484).

No entanto, com o advento da Súmula 331 do TST, quando comparada com a lei do trabalho temporário, verifica-se a ampliação da responsabilidade da empresa contratante em relação às incidências admitidas, embora tenha a disposto apenas de maneira subsidiária (MIRAGLIA, 2008, p. 191).

A responsabilidade subsidiária ora questionada, versa, inclusive, em relação as multas previstas nos artigos 467 e 477, § 6º, ambos da CLT, conforme dispõe a Súmula 47 do TRT da 4ª Região, aprovada pela Resolução Administrativa nº 13/2007 (RIZZARDO, 2013, p. 529), vejamos:

Súmula nº 47 - MULTAS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS.

O tomador de serviços é subsidiariamente responsável pelas multas dos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT, inclusive se for ente público.

Resolução Administrativa nº 13/2007 Publ. DOE-RS dias 15, 16 e 17 de outubro de 2007 (BRASIL, 2014-E).

Com isso, nos contratos realizados sob o vértice terceirizante, restou estabelecido que é a empresa tomadora quem detém o poder fiscalizador sobre as obrigações trabalhistas para com os trabalhadores. Estabeleceu-se o desdobramento da responsabilidade civil nas relações de trabalho por meio das culpas *in eligendo* e *in vigilando* (JORGE NETO, 2013, p. 449-450).

Portanto, temos o domínio do entendimento de que a empresa tomadora de serviços terceirizados é subsidiariamente responsável pela satisfação dos créditos em aberto e devidamente reconhecidos ao reclamante na hipótese de possível inadimplemento da empresa prestadora de serviços, bem como “tem-se, aliás, reconhecido culpa da tomadora no fato de contratar empresa interposta sem condições de pagar os débitos de empregadores seus” (RIZZARDO, 2013, p. 529).

Assim, destaca-se que a responsabilidade subsidiária é aplicável “quando ficar evidente que a empresa prestadora é inadimplente quanto aos títulos trabalhistas de seus empregados” (JORGE NETO, 2013, p. 450).

Entretanto, cumpre mencionar a existência da Orientação Jurisprudencial nº 191 do TST, a qual questiona a responsabilidade existente na relação do empreiteiro com o subempreiteiro:

191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora (BRASIL, 2014-F).

Neste mesmo viés, acrescentam-se as palavras de Jorge Neto, o qual elucida que considerando o atual entendimento do TST, o artigo 455 da CLT “não deve ser aplicável ao dono da obra ou tomador de serviços, exceto se a obra é um desdobramento da sua atividade econômica no campo da construção civil” (2013, p. 287).

Outrossim, Barros sintetiza a responsabilidade subsidiária, inclusive em relação à doutrina civil, com a seguinte tese:

A reformulação da teoria da responsabilidade civil encaixa-se como uma luva na hipótese da terceirização. O tomador de serviços responderá, na falta de previsão legal ou contratual, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa prestadora de serviços. Trata-se de uma responsabilidade indireta, fundada na ideia de culpa presumida (*in eligendo*), ou seja, na má escolha do fornecedor de mão de obra e também no risco (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), já que o evento, isto é, a inadimplência da prestadora de serviços, decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito do tomador (2013, p. 360).

Por derradeiro, temos que o responsável subsidiário arcará com o pagamento de todas as parcelas que eram, inicialmente, de responsabilidade do devedor principal, ou seja, a empresa prestadora, ainda que inexistia a culpa, pois a qualidade do responsável subsidiário na relação trilateral da terceirização assemelha-

se à figura do fiador ou avalista, motivo pelo qual incidirá automaticamente sua responsabilização (BARROS, 2013, p. 360).

4.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DECORRENTE DA TERCEIRIZAÇÃO

Embora a precarização não seja o principal objeto de estudo deste trabalho, é extremamente necessário mencioná-lo, tendo em vista que esta é, talvez, a maior problemática enfrentada pelos trabalhadores em relação à terceirização, pois acarreta na desvalorização da classe trabalhadora.

Conforme destaca Costa (2010, p. 86), em sua tese de mestrado, de acordo com o ponto de vista empresarial, os direitos sociais são encarados como ônus, por isso buscam a flexibilização, contribuindo para que o trabalho fique imerso num submundo, pois o trabalho é visto como mera mercadoria.

Em relação à flexibilização e a consequente precariedade advinda com a terceirização, Costa pontua que:

A precariedade dos contratos de trabalho é o carro-chefe (mascarado) da flexibilização, visto que as empresas não possuem mais o interesse em contratar a grande massa de trabalhadores com base no contrato ordinário de trabalho, e sim por meio dos contratos atípicos (2010, p. 88).

Outrossim, Antunes (2006, p. 19) dispõe que em relação ao atual capitalismo brasileiro “enormes enxugamentos da força de trabalho combinam-se com mutações sociotécnicas no processo produtivo e na organização do controle social do trabalho”, e complementa:

A flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, bem como a terceirização e as novas formas de gestão da força de trabalho implantadas no espaço produtivo, estão em curso acentuado e presentes em grande intensidade, coexistindo com o fordismo, que parece ainda preservado em vários ramos produtivos e de serviços (ANTUNES, 2006, p. 19).

Com isso, alguns doutrinadores mais críticos sustentam que o fenômeno da terceirização é uma das principais formas de precarização do trabalho, tendo em vista a amplitude dessa nova relação de trabalho (MARCELINO, 2004, p. 127).

A flexibilização trabalhista é outro instituto independente da terceirização, contudo, muito mencionado pelos doutrinadores, cuja relação merece breves comentários, conforme dispõe Costa, que, sintetiza da seguinte forma:

O sistema Toyotista, por sua vez, inseminou o ideal flexibilista, por meio da contratação atípica e da delegação, a outras empresas, de parte da produção, dentre outras práticas. O argumento usado para flexibilizar é o de “criar” postos de trabalho, pois como menos rigidez, o patronato teria maior autonomia para gerir seu negócio. Com o Estado um pouco mais distante, facilitando a flexibilização das relações, o índice de emprego aumentaria. Entretanto, o que se viu foi que a taxa de desemprego só fez aumentar em todo o mundo (2010, p. 87).

Neste sentido, Martins (2012, p. 27) entende que a flexibilização das normas trabalhistas objetiva a garantia mínima de regras ao trabalhador, pois concentra seus esforços na sobrevivência da empresa.

O que interessa aos capitais produtivos é a interação entre equipamentos e os trabalhadores, mas de forma qualificada, multifuncional, contudo, mal remunerados quando comparados aos trabalhadores das economias avançadas, pois seus direitos sociais foram regidos pela flexibilização (ANTUNES, 2006, p. 19).

Com isso, para Marcelino (2004, p. 123), as empresas tornaram-se máquinas de excluir, perdendo o caráter integrador exercido em outros momentos da história, visto que os trabalhadores não conseguem acompanhar o desenvolvimento interno fabril, tornando o mercado altamente competitivo.

Entretanto, temos que, em suma, a subcontratação tornou-se o meio pelo qual as empresas utilizavam-se para redimir-se dos custos trabalhistas gerados pela era fordista. Contudo, os efeitos positivos divulgados pelo sistema Toyotista, como a queda da taxa do desemprego, não foram evidenciados pelos trabalhadores, fazendo com que muitos se submetessem a péssimas condições de trabalho para evitar o desemprego, violando, até mesmo, Direitos Humanos já constituídos (COSTA, 2010, p. 87).

As principais desvantagens inerentes ao trabalhador decorrentes da terceirização apontadas por Martins (2012, p. 34) são, por exemplo, a perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho; a perda da tutela protetiva trabalhista, bem como as normas coletivas da respectiva categoria laborativa; o

ambiente de trabalho degradado quando em comparação àquele das empresas tomadoras do serviço nos casos em que os terceirizados não trabalham no mesmo ambiente junto com os demais empregados; a contratação mediante salários inferiores, principalmente as mulheres.

Em relação a distinção de sexo entre trabalhadores, Antunes pontua:

[...] na medida em que se desenvolviam os processos de automatização e flexibilização do trabalho, presenciou-se um movimento de feminização da categoria que, entretanto, não foi seguido por uma equalização da carreira e do salário entre homens e mulheres nos bancos. Uma série de mecanismos sociais de discriminação – reproduzidas e intensificadas nos ambientes de trabalho – estruturou relações de dominação e de exploração mais duras sobre o trabalho feminino, que se traduziram em desigualdades e segmentações entre gêneros (2006, p. 21).

Cita-se também as precárias condições de segurança e higiene enfrentada pelos trabalhadores terceirizados, conforme menciona Pereira Júnior (2012, p. 78) em sua tese de mestrado, pois quando em comparação às empresas tomadoras de serviços, constata-se relevante diferença entre os ambientes em que estão inseridos os trabalhadores, além do duplo grau de subordinação pelo qual geralmente são submetidos com o agravamento das condições precárias de trabalho, pois os locais são, muitas vezes, improvisados, dentro das casas, confundindo o espaço familiar (ANTUNES, 2006, p. 22).

A concorrência entre trabalhadores também é uma forma de precarização trabalhista, pois “com as regras Toyotistas, os trabalhadores são encarregados de várias obrigações e ainda se exige deles a iniciativa para resolução de questões outras que surgirem no decorrer de sua ampla jornada” (COSTA, 2010, p. 92).

As condições de trabalho são amplamente criticadas por todos os setores, mas nas empresas de *call center*, por exemplo, “há inclusive baias que separam as trabalhadoras, para que elas não conversem e não diminuam os ritmos extenuantes de trabalho, rigorosamente cronometrados” (ANTUNES, 2006, p. 24).

Em relação a concorrência entre trabalhadores, Martins destaca o seguinte exemplo, porém, positivo:

Na Ford, na Bahia, para evitar problemas com a terceirização, os empregados das terceirizadas têm o mesmo salário dos empregados da Ford, a mesma assistência médica, além de outros benefícios. Esse procedimento evita problemas de reivindicação de direitos dos trabalhadores, que são os mesmos, por determinação contratual entre a Ford e as terceirizadas (2012, p. 38).

Em suma, temos que a terceirização é uma das formas de flexibilização no âmbito da esfera trabalhista, a qual reduz, a priori, os custos operacionais da empresa, principalmente em relação à mão de obra, pois o empregado que prestará os serviços é contratado pela empresa interposta “e vai receber desta última, em regra, salário inferior àquele que seria contratado pela empresa cliente e, conseqüentemente, os encargos trabalhistas serão menores” (PEREIRA JÚNIOR, 2012, p. 84), bem como os respectivos recolhimentos de contribuição previdenciária e o fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS, os quais também serão reduzidos.

Portanto, enquanto houver silêncio do legislativo, em razão da falta de normativas específicas sobre o assunto, a terceirização poderá seguir em expansão, como modo atual de trabalho, mas ocultando a diluição dos direitos dos trabalhadores (CASTRO, 2012, p. 100).

4.2 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO

Os questionamentos relativos à terceirização no Brasil ventilam pelos tribunais desde a década de 1970, contudo, somente em 1980 fora fixada Súmula cujo teor dispunha sobre o assunto. A Súmula 256 trazia tópicos orientativos, contudo, fora cancelada e somente ao final de 1993 editou-se a Súmula 331 do TST (DELGADO, 2014, p. 464).

Entretanto, não há como exigir que a referida Súmula suporte todas as possibilidades e implementações da terceirização, assim como dispõe Miraglia:

A Súmula não é lei, e sim uma criação jurisprudencial do TST, a fim de trazer certa ordem ao caos, mas que não possui os efeitos necessários para a “viabilização” do fenômeno no Brasil. Assim, enquanto não advém a lei, é preciso que a doutrina e a jurisprudência sejam dotadas de sensibilidade acerca do tema, de modo a promoverem a aplicação de mecanismos que “viabilizem” (sob a ótica do obreiro) o emprego da mão-de-obra terceirizada às empresas (2008, p. 180).

Neste mesmo viés, Delgado preceitua que:

[...] o fato é que a jurisprudência sempre pautou-se pela busca de remédios jurídicos hábeis a conferir eficácia jurídica e social aos direitos laborais oriundos da terceirização. Essa busca também se fazia no sentido de melhor incorporar as regras de responsabilidade prevista na Lei n. 6.019/74 em um conjunto jurídico mais coerente, amplo e sistemático, como cabível à compreensão de qualquer instituto do Direito (2014, p. 485).

Portanto, a falta de base normativa específica dificulta o manejo sobre o referido tema, abrindo-se espaço para o surgimento de dúvidas quanto ao seu alcance, legalidade e responsabilidades inerentes. A Súmula 331 preenche um vácuo legislativo, contudo, é referência jurisprudencial há duas décadas, motivo pelo qual, muitas vezes, é considerado obsoleto, pois não regulamente, na íntegra, todas os vértices oriundos da terceirização (SANTOS, 2006, p. 88).

Isso posto, os próximos subitens deste capítulo demonstrará a análise do conteúdo disposto neste trabalho por meio de acórdãos, referente aos entendimentos jurisprudenciais dos Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul, no período compreendido entre os anos de 2012 a 2014, acompanhados dos comentários pertinentes à matéria exposta.

4.2.1 DECISÕES QUANTO À TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA

Em relação à licitude da terceirização, desconsiderando-se as divergências doutrinárias inerentes mencionadas no capítulo anterior, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região entende que, conforme a ementa a seguir, proferida pela Segunda Turma, quando configurada a terceirização na atividade-meio, não há possibilidade de pleitear-se a equiparação salarial.

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ATIVIDADE-MEIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IMPOSSIBILIDADE. Se os serviços terceirizados corresponderem tão-somente às atividades-meio da tomadora de serviços, não há falar em equiparação salarial com os empregados da tomadora dos serviços. (RO 0003391-95.2012.5.12.0029, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, NIVALDO STANKIEWICZ, publicado no TRTSC/DOE em 20/08/2014) (BRASIL, 2014-G).

A referida Turma corrobora seu entendimento em relação a inaplicabilidade da isonomia salarial citando, inclusive, a não existência de norma que assegure direitos idênticos entre os empregados, pois a isonomia restringe-se à empresa ou a respectiva categoria profissional.

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ISONOMIA SALARIAL COM EMPREGADO DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. IMPOSSIBILIDADE. Nas terceirizações lícitas os empregados das prestadoras de serviços possuem relação de trabalho autônoma da tomadora, não existindo norma que assegure aos empregados da prestadora direitos idênticos aos conferidos aos da tomadora dos serviços, uma vez que a isonomia salarial restringe-se ao âmbito da empresa ou da categoria profissional. (RO 0007625-32.2012.5.12.0026, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, ROBERTO BASILONE LEITE, publicado no TRTSC/DOE em 07/03/2014) (BRASIL, 2014-H).

Contudo, tal entendimento diverge, pois a Primeira Turma do mesmo Tribunal entende que, independente da licitude da terceirização, há de se aplicar o princípio da não discriminação, isto é, empregados da empresa prestadora de serviço que possuem função similar terão direito a perceber o mesmo salário.

TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar. (Enunciado 16, II, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho) (RO 04717-2009-051-12-00-4, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, publicado no TRTSC/DOE em 08/03/2012) (BRASIL, 2014-I).

Outrossim, cita-se o entendimento proferido pela Desembargadora Vania Mattos, da Décima Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, quanto a inaplicabilidade da isonomia prevista na lei do trabalho temporário, porquanto a atividade terceirizada ocorria permanentemente:

DIFERENÇAS SALARIAIS. APLICAÇÃO POR ANALOGIA DA LEI Nº 6.019/74. Não cabe a aplicação, por analogia, da Lei nº 6.019/74 à hipótese de terceirização lícita permanente. [...] Além disso, a isonomia garantida nessa lei se limita à remuneração e não às demais vantagens previstas em normas coletivas, já que o empregado temporário integra categoria profissional própria, com normas específicas a sua condição de trabalho. [...] (RO 0000535-47.2012.5.04.0332, SECRETARIA DA

10A TURMA, TRT4, VANIA MATTOS, publicado em 17/07/2014) (BRASIL, 2014-J).

Frisa-se, contudo, a importância da ausência dos requisitos da relação de emprego na relação terceirizada, visto que, se configurados, está caracterizado o vínculo empregatício com a tomadora de serviços, conforme observa-se no acórdão proferido pela Quinta Turma do Egrégio TRT da 4ª Região:

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS. Tratando-se de terceirização lícita e não estando presentes os requisitos da relação de emprego, descabe o vínculo direto com a tomadora dos serviços. (RO 0000810-37.2013.5.04.0016, SECRETARIA DA 5A TURMA, TRT4, CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, publicado em 17/10/2014) (BRASIL, 2014-K).

De outro norte, quanto ao conceito de licitude, observar-se-á os exemplos decorrentes da atividade bancária. A Primeira Turma do Egrégio TRT da 12ª Região decidiu no Recurso Ordinário inframencionado pela equiparação do empregado ao trabalhador bancário, justificada pela materialidade das atividades realizadas, as quais equiparam-se às de bancária. Cuida-se de decisão embasada no tratamento isonômico ao trabalhador.

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. EQUIPARAÇÃO AO TRABALHADOR BANCÁRIO. Muito embora a autora não se enquadre como trabalhadora bancário nos moldes legais, porquanto empregada de empresa de prestação de serviços, a ela se equipara por força da materialidade das suas atividades, tipicamente atinentes às de bancária, fazendo jus às conquistas da categoria por tratamento isonômico, sob pena de se transformar o fenômeno da terceirização lícita em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho brasileiro. (RO 0001149-51.2012.5.12.0034, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, VIVIANE COLUCCI, publicado no TRTSC/DOE em 31/07/2013) (BRASIL, 2014-L).

Entretanto, referido entendimento não se aplica aos funcionários de lotérica, embora a atividade assemelhe-se à bancária, pois o principal atinente, nesse caso, é que a lotérica figura como prestadora de serviços, via contrato de permissão, logo, não há vínculo empregatício e enquadramento como bancário, conforme decidiu a Terceira Turma do Egrégio TRT da 12ª Região:

CONTRATO DE PERMISSÃO LOTÉRICA. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. Havendo previsão legal acerca do contrato de permissão lotérica, a terceirização configura-se lícita, o que inviabiliza o pedido de vínculo de emprego, com o consequente enquadramento como bancário, entre o obreiro e a empresa tomadora dos serviços. (RO 0001263-05.2012.5.12.0029, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 10/03/2014) (BRASIL, 2014-M).

Outro exemplo questionável de licitude na terceirização é em relação aos serviços de *call center*, conforme verifica-se no acórdão inframencionado, proferido pela Quarta Turma do Egrégio TRT da 4ª Região:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TERCEIRIZAÇÃO. SERVIÇOS DE CALL CENTER. A terceirização dos serviços de call center (atendimento de telemarketing) por parte de empresa concessionária de telecomunicações é lícita, desde que ausente a subordinação na relação travada com o trabalhador disponibilizado pela empresa contratada. Vencido o Relator. (RO 0000942-98.2012.5.04.0026, SECRETARIA DA 4A TURMA, TRT4, GEORGE ACHUTTI, publicado em 29/08/2014) (BRASIL, 2014-N).

A controvérsia ocorre no mesmo Tribunal, pois reconhece a atividade desenvolvida no *call center* como atividade-fim da empresa, conforme decidiu a Terceira Turma:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. CALL CENTER. CLARO S.A. RESPONSABILIDADE. Mostra-se ilícita a terceirização dos serviços de *call center* destinados ao desenvolvimento de atividade-fim das empresas de telecomunicações. A circunstância autoriza o reconhecimento da responsabilidade solidária, que, por política judiciária, converte-se em subsidiária a fim de adequar o julgado ao teor da Súmula nº 331, IV, do TST. (RO 0001897-87.2012.5.04.0331, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT4, MARCOS FAGUNDES SALOMÃO, publicado em 21/02/2014) (BRASIL, 2014-O).

Com os exemplos brevemente mencionados, percebe-se que há, não só entre os tribunais objeto de pesquisa deste trabalho, e sim entre as próprias turmas que os compõe, divergências consideráveis nas decisões proferidas em relação à licitude da terceirização, evidenciando-se que a Súmula 331 do TST mostra-se, inevitavelmente, insuficiente para regular todas as matérias em trâmite nos tribunais.

4.2.2 DECISÕES QUANTO À TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

Em relação à ilicitude da terceirização, os tribunais têm entendido de maneira mais uniforme, tanto quanto a caracterização da própria ilicitude, quanto ao reconhecimento do vínculo decorrente dela, por força da aplicabilidade da Súmula 331 do TST. Conforme observa-se na ementa a seguir, proferida pela Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em relação a isonomia dos empregados:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. Comprovado nos autos que houve a terceirização de serviços ligados à atividade-fim da empresa, resta configurada a ilegalidade, impondo o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços, nos termos do item I da Súmula nº 331 do TST. Ainda, é responsável solidária a empresa que intermediou a mão de obra ilegalmente. (RO 0000884-57.2013.5.04.0771, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT4, MARCOS FAGUNDES SALOMÃO, publicado em 16/10/2014) (BRASIL, 2014-P).

Em relação as consequências decorrentes do reconhecimento da terceirização ilícita, o acórdão proferido pelo Desembargador José Ernesto Manzi, da Terceira Turma do Egrégio TRT da 12ª Região, sintetiza:

ISONOMIA COM EMPREGADOS DA TOMADORA. A terceirização ilícita pode conduzir tanto ao reconhecimento do vínculo diretamente com a tomadora, quanto o reconhecimento de isonomia com os empregados contratados diretamente, sem prejuízo da responsabilização solidária ou subsidiária. Se a terceirização é lícita, embora isso implique no reconhecimento da responsabilidade da tomadora pelos créditos, não pode implicar em isonomia, até pela impossibilidade se tratar igualmente os desiguais. (RO 0001287-72.2012.5.12.0016, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 16/10/2013) (BRASIL, 2014-Q).

Considerando os serviços de *call center*, frisa-se, novamente, sua ilegalidade, em conformidade com o entendimento do TST, conforme dispõe o acórdão proferido também pelo Desembargador José Ernesto Manzi:

RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPRESA DE TELEFONIA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE CALL CENTER. ATIVIDADE-FIM. A interpretação sistemática dos arts. 25 da Lei n.º 8.987/1995 e 94, II, da Lei n.º 9.472/1997 com os princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho não autorizam a

interpretação de que às empresas de telecomunicações admite-se a terceirização ampla, geral e irrestrita, mesmo de atividades fins, bem como, que a elas não se aplicam a Súmula 331, I e III, do TST. Empregado exercente de atividade finalística (call center), em serviço de necessidade permanente e fora das hipóteses de segurança, asseio e limpeza, deve ver a empresa responsabilizada de forma plena por seus haveres laborais. Nesse mesmo sentido, recente decisão do TST que, ao dispor não ser lícita a terceirização dos serviços de call center pelas empresas operadoras de telefonia, ressalva a imperiosa coexistência principiológica do valor social do trabalho com a livre iniciativa, não sendo de forma alguma possível cogitar-se de prevalência de uma sobre a outra. Apelo improvido. (RO 0000718-48.2011.5.12.0035, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 19/02/2013) (BRASIL, 2014-R).

Não obstante, o recente acórdão da Terceira Turma do TRT da 12ª Região elucida os questionamentos envoltos à ilicitude ou não da terceirização:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. TERCEIRIZAÇÃO. A terceirização lícita se distingue da ilícita precisamente porque o objeto da transferência não se confunde com sua atividade-fim e a ilícita se configura justamente por transferir à empresa prestadora de serviço atribuições que deveriam ser assumidas pela tomadora. Não há como afastar-se da conclusão quanto à ilicitude da terceirização havida quando a atividade prestada pela autora se insere na atividade-fim da tomadora dos serviços, devendo esta responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, nos termos do inc. IV da Súmula n. 331 do TST. (RO 0002839-39.2013.5.12.0048, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, GISELE PEREIRA ALEXANDRINO, publicado no TRTSC/DOE em 08/07/2014) (BRASIL, 2014-S).

Isso posto, considerando os acórdãos brevemente expostos, percebe-se que há mera formalização nas decisões proferidas pelos tribunais objeto de pesquisa deste trabalho, referente à caracterização da ilicitude da terceirização, cuja aplicabilidade orbita na Súmula 331 do TST, a qual possui texto taxativo sobre a matéria.

4.2.2.1 DECISÕES FORMANDO VÍNCULO DE EMPREGO

Questionadas as decisões proferidas quanto a licitude e a ilicitude da terceirização, mister referenciar as hipóteses cuja formação do vínculo empregatício é evidenciado, conforme prevê o primeiro inciso da Súmula 331 do TST.

Assim, conforme já mencionado nos subitens anteriores, será reconhecido o vínculo de emprego com o tomador de serviços sempre que houver evidenciado a existência da pessoalidade e a subordinação direta, conforme elucida a

Desembargadora Lourdes Dreyer, da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

TERCEIRIZAÇÃO. TELECOMUNICAÇÕES. VÍNCULO DE EMPREGO. É lícita a terceirização em empresas de telecomunicações, nos termos da Lei n. 9.472/97. Entretanto, configurada a pessoalidade e a subordinação direta à tomadora dos serviços, com ela deve ser reconhecido o vínculo empregatício. (RO 0005310-65.2011.5.12.0026, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, LOURDES DREYER, publicado no TRTSC/DOE em 01/10/2012) (BRASIL, 2014-T).

Neste mesmo viés, em relação a finalidade da atividade desenvolvida, isto é, terceirização na atividade-fim da empresa, decide o TRT da 4ª Região:

RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. Apesar de formalmente contratado pela empresa prestadora de serviços, o reclamante realizava atividades relacionadas à necessidade permanente da tomadora, ligadas à sua atividade-fim, porquanto utilizadas como meio de concretizar seus objetivos econômicos. Relação jurídica de emprego reconhecida diretamente com a tomadora. Incidência do entendimento consubstanciado na Súmula 331, I, do TST. Recurso do reclamante a que se dá provimento. (RO 0000804-30.2013.5.04.0016, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT4, IRIS LIMA DE MORAES, publicado em 20/10/2014) (BRASIL, 2014-U).

Bem como decidiu a Segunda Turma do mesmo colendo Tribunal:

RECURSO ORDINÁRIO DA AES SUL. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM A EMPRESA ATTIVARE. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DA ATIVIDADE FIM. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR. Verificada a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), pela prova dos autos, e comprovada a terceirização de mão de obra em serviços ligados à atividade fim do tomador, forma-se com este (empregador oculto) diretamente o vínculo empregatício. Aplicação da Súmula 331, I, do TST. (RO 0001462-81.2010.5.04.0332, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT4, MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSIO, publicado em 30/05/2014) (BRASIL, 2014-V).

Não obstante, salienta-se que não há reconhecimento de vínculo empregatício direto com o beneficiário da mão de obra, pois, a princípio, haverá

somente a responsabilização subsidiária pela empresa tomadora, conforme dispõe a Terceira Turma do TRT da 12ª Região:

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. A terceirização lícita não impõe o reconhecimento do vínculo de emprego direto com o beneficiário da mão-de-obra, mas tão somente a sua responsabilização de forma subsidiária, conforme o entendimento firmado no item IV da Súmula nº 331 do TST. (RO 0002947-67.2010.5.12.0050, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, publicado no TRTSC/DOE em 01/02/2012) (BRASIL, 2014-W).

Por derradeiro, considerando os acórdãos brevemente expostos, verifica-se igual formalização nas decisões proferidas pelos tribunais objeto de pesquisa deste trabalho, mormente sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com as empresas tomadoras de serviços, embasado pela aplicabilidade da Súmula 331 do TST.

4.2.2.2 DECISÕES QUANTO À FORMA DE RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

Quanto a responsabilidade prevista nos incisos IV e VI da Súmula 331 do TST, já devidamente debatido no capítulo anterior, há inúmeras decisões proferidas pelos Tribunais responsabilizando as empresas tomadoras de serviços, cujos motivos são amplamente diversos.

Inicialmente, cita-se o acórdão proferido pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, o qual discorre sobre a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. A terceirização lícita não desonera o tomador da responsabilidade subsidiária em relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa prestadora de serviços. Aplicação da Súmula n. 331 do TST. (RO 0001084-96.2012.5.12.0053, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, publicado no TRTSC/DOE em 04/02/2014) (BRASIL, 2014-X).

O TRT da 4ª Região detém o mesmo entendimento, conforme dispõe o acórdão recentemente proferido pela Quinta Turma:

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. A solidariedade não se presume, mas decorre da lei ou do contrato. Tratando-se de terceirização lícita a empresa tomadora do serviço responde, de forma subsidiária, pelos créditos trabalhistas devidos ao empregado pela empresa prestadora de serviços, e não de forma solidária. (RO 0001172-82.2012.5.04.0013, SECRETARIA DA 5A TURMA, TRT4, CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, publicado em 24/10/2014) (BRASIL, 2014-Y).

Não obstante, esclarece sucintamente a responsabilidade subsidiária o acórdão inframencionado:

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE. É lícita a terceirização de atividade-meio, não gerando vínculo com o tomador, nem o reconhecimento de responsabilidade solidária, pois não há fraude. Contudo, é certo que gera a responsabilidade subsidiária do tomador pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pelo prestador do serviço, a teor do inciso IV da Súmula nº 331 do TST. (RO 0001230-30.2012.5.12.0024, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 25/07/2013) (BRASIL, 2014-Z).

Contudo, verifica-se a menção das culpas *in eligendo* e *in vigilando*, correlacionadas à responsabilidade no capítulo anterior, conforme segue o acórdão do TRT da 12ª Região:

TERCERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. É imperativo da Justiça a subsistência da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços conforme dispõe o item IV da Súmula 331 do TST. Mesmo em se tratando de terceirização lícita, a contratante da empresa prestadora dos serviços não se exime totalmente das obrigações trabalhistas. Isto porque, se contratar prestadora inidônea, sem cautela na escolha, incorrerá em culpa *in eligendo*; se não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas assumidas pela prestadora contratada com seus empregados, incidirá a culpa *in vigilando*. Em ambas as situações a tomadora dos serviços será responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela empregadora. Aplicação do art. 927 do Código Civil e do entendimento consubstanciado na Súmula nº 331, IV, do c. TST. (RO 0001516-63.2011.5.12.0017, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, ALEXANDRE LUIZ RAMOS, publicado no TRTSC/DOE em 26/04/2013) (BRASIL, 2014-AA).

De outro norte, em relação à responsabilidade solidária menciona-se o entendimento da Sétima Turma do TRT da 4ª Região:

CORSAN (Sociedade de Economia Mista do Estado do Rio Grande do Sul). TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA (fraude) na atividade fim.

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA (artigos: 9º da CLT, 265 e 942 do Código Civil). INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 71, § 1º, DA LEI Nº 8.666/93 e da Súmula nº 331, V, do TST. No presente caso, a reclamada CORSAN (tomadora) terceirizou atividades relacionadas à área-fim com a prestadora Ebrax Engenharia Ltda. para a execução dos serviços de suspensão e religação do abastecimento de água, instalação, substituição e regularização de ramais domiciliares e hidrômetros (vide, por exemplo, cláusula 1ª - fl. 101), dentro da atividade-fim da 1ª reclamada. Assim, se ambas a reclamadas praticaram a fraude em relação à terceirização ilícita de serviços, confirma-se a condenação solidária devidamente justificada na sentença. Provimento negado. (RO 0002117-21.2011.5.04.0202, SECRETARIA DA 7ª TURMA, TRT4, MANUEL CID JARDON, publicado em 23/10/2014) (BRASIL, 2014-AB).

Salienta-se que, em casos de acidente de trabalho, onde a tomadora não fiscalizou o efetivo cumprimento das normas de segurança estabelecidas, sob ela recairá a responsabilidade solidária, conforme dispõe o acórdão do TRT da 4ª Região:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA 2ª RECLAMADA (TOMADORA DOS SERVIÇOS). Caso em que a 2ª reclamada, na condição de tomadora dos serviços, beneficiou-se diretamente do trabalho prestado pelo reclamante. Contudo, ela não fiscalizou o efetivo cumprimento das medidas de segurança necessárias à execução dos serviços terceirizados. Assim, restou configurada a culpa in eligendo e in vigilando da empresa tomadora, a quem compete observar as normas relativas à segurança e à saúde no trabalho, inclusive quanto aos empregados da prestadora de serviços. Portanto, ainda que se trate de terceirização lícita, cabe a responsabilização solidária da 2ª reclamada pelos danos morais e materiais decorrentes do acidente de trabalho sofrido pelo reclamante. Inteligência do disposto no art. 942 do Código Civil. Recurso não provido. (RO 0001001-79.2012.5.04.0772, SECRETARIA DA 7ª TURMA, TRT4, MANUEL CID JARDON, publicado em 17/07/2014) (BRASIL, 2014-AC).

Isso posto, considerando as decisões supramencionadas, percebe-se que há mera consolidação nos acórdãos proferidas pelos Tribunais objeto de pesquisa deste trabalho, frente a responsabilização das empresas inseridas no âmbito da terceirização, embasadas pela aplicabilidade da Súmula 331 do TST.

4.3 PROJETOS DE LEI CORRELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO E A ATUAL SITUAÇÃO PERANTE O STF

Apesar da dimensão alcançada pela terceirização e que “apenas o trabalho temporário, que é uma das formas de terceirização do setor privado, recebeu uma

disciplina de direito trabalhistas” (CASTRO, 2012, p. 106), há alguns projetos de lei que visam regulamentar o fenômeno da terceirização, contudo, conforme já explanado, atualmente há somente a Súmula 331 do TST e outras leis esparsas para a resolução dos casos que buscam a via judicial.

Nesse sentido, Santos (2006, p. 77) afirma que “deveria ter tratamento um pouco mais cuidadoso por parte do legislador, o que facilitaria a análise e a condução do tema por parte dos tribunais”, porém, reconhece-se a complexidade da matéria, visto que nenhum projeto de lei fora aprovado até o momento.

O projeto de lei nº 4330/2004 de autoria do Deputado Sandro Mabel dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, assim como os requisitos para o funcionamento da empresa prestadora de serviços, estabelecendo algumas cláusulas contratuais e as responsabilidades subsidiária e solidária inerentes, bem como dispõe sobre o recolhimento de contribuições previdenciárias e sindicais (CASTRO, 2012, p. 100).

O referido projeto de lei encontra-se pronto para pauta de plenário, contudo, não há movimentações recentes pela Câmara. Outros seis projetos de lei encontram-se apensados a este em epígrafe, em razão de o teor disposto relacionar-se com a terceirização.

Com isso, verifica-se a preocupação do legislativo em regulamentar a prática terceirizante no país, embora o projeto de Lei nº 4330/2004 e os demais já tenham sido apresentados há alguns anos.

De outro norte, importante mencionar que o STF reconheceu a repercussão geral disposta no Recurso Extraordinário interposto com Agravo (ARE 713211), em razão de uma ação cível pública movida pelo Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região em face da empresa Celulose Nipo Brasileira S/A, onde a Justiça do Trabalho condenou a referida empresa a abster-se de contratações terceirizadas para sua atividade-fim. Ressalta-se que a ação cível pública supramencionada fora motivada pelas precárias condições de trabalho no manejo florestal para a produção de celulose (BRASIL, 2014-AD).

A empresa recorrente justifica que não há definição jurídica sobre o que é, de fato, atividade-meio e atividade-fim no âmbito empresarial e, portanto, a proibição da terceirização embasada pela jurisprudência estaria violando o princípio da legalidade disposto no inciso II do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 2014-AD).

O Ministro e relator Luiz Fux ressaltou que existem milhares de contratos de terceirização de mão de obra cuja licitude é questionável, portanto, necessário a discussão do tema objetivando a fixação de parâmetros para a identificação do que representa atividade-fim de um empreendimento (BRASIL, 2014-AD).

Isso posto, considerando os variados quadrantes, afirma-se a necessidade da regulamentação da prática terceirizante no país (CASTRO, 2012, p. 103).

5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, observou-se que historicamente a terceirização surgiu sob o vértice da expansão tecnológica inserido nas empresas, juntamente com os novos modelos de produção e reestruturação organizacional, contudo, seus respaldos atingem abundantemente a esfera jurídica trabalhista.

Apesar de a terceirização pertencer a um modelo técnico empresarial, sob o ponto de vista administrativo, há de serem observadas as mudanças que foram introduzidas à classe trabalhadora, arguindo, desse modo, a atenção da Justiça do Trabalho sobre o assunto ora questionado, em prol da defesa dos trabalhadores, os quais figuram como parte hipossuficiente nessa relação justrabalhista.

Na prática, o que se tem verificado é que a terceirização está sendo utilizada em larga escala, não somente por multinacionais, e sim por todos os outros setores empresariais.

Embora atualmente exista apenas a Súmula 331 do TST para solucionar as problemáticas envoltas a este tema, verificou-se que a referida normativa é insuficiente, pois não atinge sua excelência em pacificar ou nortear as decisões referente ao assunto, conforme observou-se pela breve análise jurisprudencial realizada, visto que os tribunais têm decidido distintamente casos muito semelhantes.

Com isso, percebe-se a necessidade por parte do legislativo em regulamentar a matéria, porquanto em relação à definição da licitude da terceirização, definindo o que seria aceito taxativamente como atividade-fim e atividade-meio no ponto de vista jurídico trabalhista, para que se evitem, dessa forma, as vias externas, isto é, os meio fraudulentos de inserir-se a terceirização.

A responsabilidade do Direito do Trabalho está na aceitação da terceirização como forma moderna das relações trabalhistas, aderida, inclusive, pelo atual sistema capital mundial, portanto, a sua não implementação pode impulsionar a estagnação do país, o qual deve manter-se em evolução e desenvolvimento para não tornar-se obsoleto em relação aos demais, pois os reflexos econômicos interno e externo podem ser muito graves.

Contudo, a referida implementação deve ser realizada com a garantia de maior e melhor proteção dos trabalhadores, pois se tornaria ilógico avançarmos tecnologicamente, com empresas significativamente desenvolvidas, enquanto que os direitos trabalhistas percebem-se submersos sob essa esfera empresarial.

A excelência empresarial com a implementação da terceirização não deve exprimir os direitos trabalhistas já conquistados e previstos na CLT, motivo pela qual a flexibilização das normas trabalhistas devem ser minuciosamente analisadas, evitando, principalmente, a precarização da mão de obra do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que existe a necessidade de uma legislação que atenda suficientemente aos interesses dos empregadores, sob o ponto de vista administrativo ou empresarial, entretanto, que igualmente atenda aos interesses de seus empregados, garantindo-lhes os direitos básicos já constituídos, evitando a simples intermediação de mão de obra.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. **(I)licitude da terceirização no Brasil: uma análise na perspectiva da especialização e da dependência do prestador de serviços.** São Paulo: LTr, 2012.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BRASIL, **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 de agosto de 2014-B.
- _____, **Lei n. 6019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 10 de agosto de 2014-C.
- _____, **Lei 10406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 28 de setembro de 2014-D.
- _____, Supremo Tribunal Federal, **Repercussão geral: STF discutirá conceito de atividade-fim em casos de terceirização**, 19/05/2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>>. Acesso em: 08 de outubro de 2014-AD.
- _____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Recurso Ordinário Nº 0003391-95.2012.5.12.0029/SC. Recorrente: Cesário da Silva Neto. Recorrido: ISS SERVISYSTEM DO BRASIL LTDA. Relator: Desembargador Nivaldo Stankiewicz. Data de julgamento: 06/08/2014. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-G.
- _____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Recurso Ordinário Nº 0007625-32.2012.5.12.0026/SC. Recorrente: Elis Rodrigues Vasconcelos. Recorridos: Estado de Santa Catarina; SLC CONSTRUÇÃO E SERVIÇOS LTDA. Relator: Desembargador Roberto Basilone Leite. Data de julgamento: 05/02/2014. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-H.
- _____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Recurso Ordinário Nº 471700-42.2009.5.12.0051/SC. Recorrente: Marcelo Sebastiani da Cunha Gazzaneu. Recorridos: Caixa Econômica Federal; PLANSUL PLANEJAMENTO E CONSULTORIA

LTDA. Relator: Desembargadora Águeda Maria Lavorato Pereira. Data de julgamento: 03/02/2012. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-I.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0000535-47.2012.5.04.0332/RS. Recorrentes: Paulo Sérgio Antunes de Lima; ETE ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRECIDADE S.A.. Recorrido: BRASIL TELECOM S.A.. Relator: Desembargadora Vania Mattos. Data de julgamento: 10/07/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-J.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0000810-37.2013.5.04.0016/RS. Recorrente: André de Moura Lopes. Recorrido: OI S.A.. Relator: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Data de julgamento: 09/10/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-K.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001149-51.2012.5.12.0034/SC. Recorrentes: Mariella Alves Trotta; ATP – TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS BANCOS ESTADUAIS - ASBACE. Recorridos: Mariella Alves Trotta; ATP – TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS BANCOS ESTADUAIS - ASBACE. Relator: Desembargadora Viviane Colucci. Data de julgamento: 26/06/2013. Disponível em: www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-L.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001263-05.2012.5.12.0029/SC. Recorrentes: Maik Douglas Ferreira; União. Recorridos: Caixa Econômica Federal; LOTÉRICA CRUZEIRO LTDA; Maik Douglas Ferreira. Relator: Desembargadora Maria de Lourdes Leiria. Data de julgamento: 18/02/2014. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-M.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0000942-98.2012.5.04.0026/RS. Recorrentes: Ricardo Pinho Brunichaki; CONTAX S.A.; NET SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO S.A.. Recorridos: Ricardo Pinho Brunichaki; CONTAX S.A.; NET SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO S.A.. Relator: Desembargador George Achutti. Data de julgamento: 21/08/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-N.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001897-87.2012.5.04.0331/RS. Recorrente: CLARO S.A.. Recorridos: Priscila da Silva; VIDAX TELESERVIÇOS S.A.. Relator: Desembargador Marcos Fagundes Salomão. Data de julgamento: 12/02/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-O.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0000884-57.2013.5.04.0771/RS. Recorrentes: OI S.A.; ARM TELECOMUNICAÇÕES E SERVIÇOS DE ENGENHARIA LTDA; ADÃO CLEONIR SILVA DE SOUZA. Recorridos: OI S.A.; ARM TELECOMUNICAÇÕES E SERVIÇOS DE ENGENHARIA LTDA; ADÃO CLEONIR SILVA DE SOUZA. Relator: Desembargador Marcos Fagundes Salomão.

Data de julgamento: 07/10/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-P.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001287-72.2012.5.12.0016/SC. Recorrentes: Rogério Pereira; KOERICH ENGENHARIA E TELECOMUNICAÇÕES S.A.. Recorridos: ALCATEL – LUCENT BRASIL S.A.; BRASIL TELECOM S.A.; Rogério Pereira; KOERICH ENGENHARIA E TELECOMUNICAÇÕES S.A.. Relator: Desembargador José Ernesto Manzi. Data de julgamento: 08/10/2013. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-Q.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0000718-48.2011.5.12.0035/SC. Recorrentes: Renata Fernandes Pinheiro; VIVO S.A.. Recorridos: MISTER COMÉRCIO LTDA; RM CONSULT TELECOM LTDA – ME; VIVO S.A.; Renata Fernandes Pinheiro. Relator: Desembargador José Ernesto Manzi. Data de julgamento: 29/01/2013. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-R.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0002839-39.2013.5.12.0048/SC. Recorrentes: ATENTO BRASIL S.A.; LOJAS SALFER S.A.. Recorrido: Jaqueline Dos Santos. Relator: Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino. Data de julgamento: 24/06/2014. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-S.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0005310-65.2011.5.12.0026/SC. Recorrentes: EMPRESA GESTÃO DE PESSOAS E SERVIÇOS LTDA; BRASIL TELECOM S.A.; Gisele Isaias. Recorridos: EMPRESA GESTÃO DE PESSOAS E SERVIÇOS LTDA; BRASIL TELECOM S.A.; GERENCIAL BRASIL PONTO DE VENDA LTDA; Gisele Isaias. Relator: Desembargadora Lourdes Dreyer. Data de julgamento: 12/09/2012. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-T.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0000804-30.2013.5.04.0016/RS. Recorrente: Claudemir Moraes. Recorrido: OI S.A.. Relator: Desembargadora Iris Lima de Moraes. Data de julgamento: 15/10/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-U.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001462-81.2010.5.04.0332/RS. Recorrentes: Aramis Da Silva Quevedo; AES SUL DISTRIBUIDORA GAÚCHA DE ENERGIA S.A.. Recorridos: Aramis Da Silva Quevedo; AES SUL DISTRIBUIDORA GAÚCHA DE ENERGIA S.A.. Relator: Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambrosio. Data de julgamento: 22/05/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-V.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0002947-67.2010.5.12.0050/SC. Recorrentes: Daniele Fernanda da Souza; TMKT SERVIÇOS DE MARKETING LTDA; União. Recorridos: CLARO S.A.; Daniele Fernanda

da Souza; TMKT SERVIÇOS DE MARKETING LTDA. Relator: Desembargador Gracio Ricardo Barboza Petrone. Data de julgamento: 06/12/2011. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-W.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001084-96.2012.5.12.0053/SC. Recorrente: Jairo Lopes. Recorridos: Caixa Econômica Federal; CRISTAL SERVIÇOS DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA LTDA. Relator: Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto. Data de julgamento: 10/12/2013. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-X.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001172-82.2012.5.04.0013/RS. Recorrente: NACIONAL GÁS BUTANODISTRIBUIDORA LTDA. Recorridos: Marcos Rymsza; IBS INSTALAÇÕES DE GÁS LTDA. Relator: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Data de julgamento: 16/10/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-Y.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001230-30.2012.5.12.0024/SC. Recorrentes: HSBC BANK BRASIL S.A.; Antônio Rodrigues. Recorridos: HSBC BANK BRASIL S.A.; Antônio Rodrigues; EMBRASIL EMPRESA BRASILEIRA DE SEGURANÇA LTDA. Relator: Desembargador José Ernesto Manzi. Data de julgamento: 16/07/2013. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-Z.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001516-63.2011.5.12.0017/SC. Recorrente: D.E. CAFÉS DO BRASIL LTDA. Recorrido: Viviane Cuca. Relator: Desembargador Alexandre Luiz Ramos. Data de julgamento: 10/04/2013. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-AA.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0002117-21.2011.5.04.0202/RS. Recorrente: COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO - CORSAN. Recorridos: João Luiz dos Santos Silva; RADIKAL ENGENHARIA LTDA; EBRAX ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO DO BRASIL LTDA. Relator: Desembargador Manoel Cid Jardon. Data de julgamento: 15/10/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-AB.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário Nº 0001001-79.2012.5.04.0772/RS. Recorrente: COOPERATIVA DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA TEUTÔNIA – CERTEL ENERGIA. Recorridos: Paulo Cesar Moreira; Gilberto P. Jardim e CIA. LTDA; COOPERATIVA REGIONAL DE ELETRIFICAÇÃO TEUTÔNIA LTDA - CERTEL. Relator: Desembargador Manoel Cid Jardon. Data de julgamento: 09/07/2014. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2014-AC.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Súmula 47, 15, 16 e 17/10/2007**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/sumula>>. Acesso em: 02 de outubro de 2014-E.

_____, **Tribunal Superior do Trabalho, Orientação Jurisprudencial nº 191**, 27, 30 e 31/05/2011. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm#TEMA191>. Acesso em: 10 de outubro de 2014-F.

_____, **Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 331**, 28/12/1993 e 04/01/1994 - Alterada (inciso IV). Disponível em
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 02 de agosto de 2014-A.

CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. 2012. 175 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2012.

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas: departamento pessoal de A a Z**. 3. ed. São Paulo: Cenofisco Editora, 2011.

COSTA, Tatiana Cesarina Tôres. **A Súmula 331 do TST com instrumento de precarização laboral**. 2010. 172 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____, **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

LISBOA, Dainel. **Direito do trabalho efetivo: Homenagem aos 30 anos da AMATRA 12/(coordenadores) José Carlos Kulzer...[et al.]**. – São Paulo: LTr, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Direito do trabalho, terceirização e contratos de fornecimento industrial: notas sobre a responsabilidade jurídica de clientes e fornecedores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 127, ano 33, p. 56-73, jul-set, 2007.

GOMES NETO, Indalécio. **A terceirização no Brasil** / Indalécio Gomes Neto, Rider Nogueira de Brito. – Curitiba: Íthala, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho** / Francisco Ferreira Jorge Neto; Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

KON, Anita. **Economia de serviços: teoria e evolução no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

PEREIRA JÚNIOR, Manoel Amaro. **Terceirização: violação ou concretização dos direitos fundamentais?**. 2012. 132 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2012.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão popular, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2012.

_____, **Comentários à CLT**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____, **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários às súmulas do TST**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. (ampl. e atual). Rio de Janeiro: Renovar, 2010.