



EDUCAÇÃO CONTINUADA



TASSIANE TAMARA LOCALI

TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

São Paulo

2015

TASSIANE TAMARA LOCALI

TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada como requisito para conclusão de curso de especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE

Orientadora: Profa. Cláudia José Abud

São Paulo

2015

TASSIANE TAMARA LOCALI

TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada como requisito para conclusão de curso de especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE

Orientadora: Profa. Claudia Abud Marques

BANCA EXAMINADORA

Professora Cláudia José Abud

PUC – COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão

Prof. (a)

PUC – COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão

Prof. (a)

PUC – COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão

Agradeço a Deus, pela vigília e proteção, e a minha família, que sempre me deu suporte para concretizar meus sonhos.

Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.

Madre Teresa de Calcutá

RESUMO

A presente monografia aborda os aspectos gerais do fenômeno da terceirização no Brasil, suas vantagens e desvantagens. Aborda as formas de terceirização. Comenta detalhadamente a Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Relata a licitude e ilicitude da terceirização. Expõe os mecanismos para combater o desvio na utilização da terceirização. Conclui definindo o papel da terceirização na atualidade.

Palavras-chave: Terceirização; Súmula 331 do TST; vínculo empregatício.

ABSTRACT

This monograph deals with the general aspects of the Subcontracting phenomenon in Brazil, its advantages and disadvantages. Addresses the forms of subcontracting. Gives detailed comments on the Precedent 331 of the Venerable Superior Labor Court. Reports the legality and illegality of subcontracting. Exposes the mechanisms to combat the deviation in the use of subcontracting. Concludes defining the role of subcontracting today.

Keywords: Subcontracting. Precedent 331 of the Superior Labor Court. job linkage.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1. ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	11
1.1 – Surgimento da terceirização.....	11
1.2 – Conceito.....	12
1.3 – Natureza jurídica.....	15
1.4 – Tipos de terceirização.....	16
1.5 – Teoria da flexibilização.....	16
1.6 – Vantagens e desvantagens da terceirização.....	18
1.7 – Áreas terceirizadas.....	21
2. FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO	24
2.1 – Cooperativas.....	24
2.2 – Empresas de vigilância e segurança.....	27
2.3 – Empresas de processamento de dados.....	28
2.4 – Empresas prestadoras de serviços.....	29
2.5 – Trabalho temporário.....	30
2.6 – Atividades de limpeza.....	32
3. SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	33
3.1 – Introdução.....	33
3.2 – Contratação de trabalhadores por empresa interposta.....	34
3.3 – Responsabilidade do tomador.....	35
3.4 – Terceirização na administração pública.....	36
3.5 – Atuais discussões sobre o conceito de atividade de fim no STF.....	39
4. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA	42
4.1 – Conceitos.....	42
4.2 – Hipóteses da lícita e ilícita.....	43
4.3 – Requisitos.....	44

5. MECANISMOS PARA COMBATER O DESVIO NA UTILIZAÇÃO DA	
TERCEIRIZAÇÃO.....	46
5.1 – Hipóteses de desvio.....	46
5.2 – Fiscalização do trabalho.....	47
5.3 – Ministério do Trabalho.....	49
CONCLUSÃO.....	51
BIBLIOGRAFIA.....	53

INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno de âmbito internacional, que ganhou força na Segunda Guerra Mundial, principalmente na Europa, e estendeu-se aos demais países, tendo em vista a necessidade de as empresas produtoras de armas delegarem serviços a terceiros, uma vez que estavam sobrecarregadas.

Em um mundo globalizado, no qual as pessoas buscam freneticamente o lucro máximo, tentando reduzir consideravelmente o custo da produção e aumentar a qualidade de seus produtos, a terceirização se difundiu rapidamente, sendo aplicada cada vez mais em diversas áreas das empresas.

O referido fenômeno, no entanto, apesar de econômico, ligado à administração da empresa, deve ser analisado sob seu aspecto jurídico.

A terceirização é uma realidade que o Direito do Trabalho tem que analisar, pois sua aplicação trouxe diversos questionamentos na seara trabalhista, principalmente relacionada ao vínculo empregatício e à redução de direitos dos empregados.

Nessa esteira, esta monografia apresenta uma visão geral da terceirização, desde sua origem, conceitos, tipos, vantagens, desvantagens, áreas terceirizadas, formas de terceirização até outros tópicos voltados para a terceirização em uma ótica geral.

A dissertação também aborda a posição da jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho consubstanciada na Súmula 331, tendo em vista que não há lei específica no Brasil que trata da terceirização na Justiça do Trabalho.

O referido estudo aponta, inclusive, as discussões atuais do Supremo Tribunal Federal acerca do conceito de atividade de fim, isto porque sua conceituação facilitará muito para empresas e jurlaborais a determinarem se a terceirização é lícita ou ilícita.

O presente texto também traz conceitos de terceirização lícita e ilícita, bem como descreve alguns exemplos e requisitos para a referida classificação.

Por derradeiro, o último capítulo demonstra os mecanismos para combater o desvio na utilização da terceirização, enfatizando a fiscalização do trabalho e a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Por fim, esta dissertação certamente não esgota o tema, porém delinea uma visão geral e atualizada sobre terceirização, de acordo com o posicionamento de diversos autores renomados.

1. ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

1.1 – Surgimento da terceirização no Brasil

A terceirização surgiu primeiramente da necessidade de mão de obra com menor custo, posteriormente, de maior especialização, eficácia e produtividade, tendo em vista a competitividade do mercado, decorrente da globalização.

Essa ideia surgiu em meados da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas produtoras de material bélico, abarrotadas de trabalho, verificaram que podiam delegar serviços a terceiros, que seriam contratados para ajudar na produção de armamentos, mantendo suas atividades essenciais.

A referida prática continuou sendo aplicada durante a Segunda Guerra e tornou-se uma nova técnica adotada pelas empresas, mundialmente conhecida como *downsizing* (reconcentração de empresas; enxugamento de estruturas), ou *outsourcing* (desverticalização; descarte das atividades não rendosas)¹, termo utilizado nos Estados Unidos.

No Brasil, a terceirização passou a ser difundida pelas multinacionais automobilísticas que aqui se instalaram em 1950, por meio da contratação de terceiros para fabricarem peças automobilísticas, restando ao fabricante apenas a montagem dos carros. Para as empresas, em um primeiro momento, a técnica era utilizada apenas para redução de custos, sem a pretensão de se eximirem das obrigações previstas na legislação trabalhista.

Após a formação da União Europeia e a estimulação do livre intercâmbio comercial entre os países, no fim da década de 1970, os empresários brasileiros começaram a se organizar, aperfeiçoando a técnica da terceirização, visando maior especialidade, eficácia e produtividade.

Nesse ínterim, surgiu a primeira norma brasileira que realmente tratou da terceirização – Lei n.º 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário. Em 1983, sobreveio a Lei n.º 7.102, abordando a segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a

¹ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 85.

exploração de segurança e transporte, que revogou o Decreto-Lei n.º 1.034, após regulamentação pelo Decreto-Lei n.º 89.056/83.

Ao longo dos últimos 30 anos do século XX, a prática da terceirização passou a ser utilizada freneticamente, mesmo sem qualquer existência de texto legal autorizando a referida prática, o que obrigou a jurisprudência trabalhista discutir sobre o tema.

Nessa ocasião, surgiram as Súmulas 256 de 1986 e 331 de 1993 (revisão da Súmula 256) do Tribunal Superior do Trabalho.

Nota-se que a terceirização mostrou-se uma alternativa importante para fazer frente ao mundo globalizado, sendo utilizada amplamente no mundo atual, principalmente nos países europeus, tornando-se tema obrigatório de estudo na seara trabalhista, eis que traz diversas discussões no âmbito do vínculo empregatício.

Nesse mesmo sentido, o Ministro Arnaldo Sussekind² atesta que a globalização e a imposição de leis do mercado foram as causas da subcontratação pelas empresas. Vejamos:

A exigência de reduzir custos da produção de bens e serviços, em decorrência da globalização da economia e da imposição das leis do mercado (não observadas plenamente por alguns países desenvolvidos), levou muitas empresas a subcontratar terceiras pessoas, naturais ou jurídicas, para execução de segmentos dos respectivos empreendimentos³.

1.2 – Conceito

Nenhuma lei conceituou o termo *terceirização*, restando aos juslaborais recorrerem a jurisprudência, conceitos doutrinários e Súmulas do Superior Tribunal do Trabalho.

Compulsando a doutrina atual, verifica-se que os diversos conceitos de terceirização coadunam no sentido de a terceirização ser um modelo econômico e administrativo de uma empresa, e não um modelo jurídico, sendo que sua má utilização poderá gerar problemas de ordem jurídica.

² Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho e titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

³ SÜSSEKIND, Arnaldo. A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho. *Revista do TST*. Brasília, v. 68, n. 3, p. 15-18, jul./dez. 2002.

De acordo com o dicionário *Houaiss*, terceirização é:

[...] a forma de organização estrutural que permite a empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade de fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo custos, economizando recursos e desburocratizando a administração⁴.

Em geral, os doutrinadores tratam a terceirização como a transferência de uma atividade a terceiro, entendendo alguns ser possível a transferência de qualquer atividade da empresa, e outros, apenas da atividade de meio.

O jurista Carlos Alberto Queiroz entende que pode ser qualquer tipo de atividade:

[...] uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é sua atividade de fim, permitindo a estas concentrarem no seu negócio, ou seja, no seu objetivo final⁵.

No mesmo sentido, posicionam-se Robertella e Haroldo Verçosa, a terceirização tem um sentido mais amplo, podendo inclusive abarcar as atividades de fim⁶.

Nesse diapasão o professor Sergio Pinto Martins também se posiciona:

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceiro e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto ser o terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens e produtos⁷.

Essa relação de transferência de funções, para o professor, atual Ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, é um modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica, que insere o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços juslaborais, os quais se preservam fixados com uma entidade interveniente⁸.

Em sentido oposto, segundo Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto Quadros Pessoa Cavalcante, na terceirização a transferência de atividade para outra empresa será

⁴ HOUAISS, Antonio/ VILLAR, Mauro Sales. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 2700.

⁵ Apud Ophir, p. 73. QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. *Manual de terceirização*. São Paulo: STS, 1994. p. 31

⁶ Apud Ophir, p. 74. ROBOTELLA, L. C. A. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: Ltr. 1994.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 6.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Ltr. p. 467.

de atividades secundárias, isto é, apenas de meio, no intuito de buscar melhor qualificação de mão de obra de atividades que não são as principais da empresa e melhores custos⁹.

Na mesma seara, posiciona-se Livia Mendes Moreira Miraglia:

[...] as empresas delegam funções não essenciais à sua finalidade para outras, com o propósito de diminuir gastos, concentrando-se na atividade-fim e criando novas técnicas e melhores produtos¹⁰.

Ophir Cavalcante Junior alinha-se também nessa esteira:

A terceirização não deve sofrer amarras ou rotulações. É um fenômeno econômico que não se pode ficar limitado às atividades acessórias, pois um dos traços característicos da economia moderna é o uso intenso da tecnologia mais recente, o que conduz à especialização dos serviços, permitindo maior produtividade. Desse modo, as atividades que não se inserem no âmbito da especialização da empresa devem ser transferidas a outras, em um sistema de cooperação ou parceria empresarial¹¹.

Frisa-se que a jurisprudência dominante entende que não se pode terceirizar atividade de fim, sendo rechaçada no Supremo Tribunal do Trabalho. Segue jurisprudência nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. -CALL CENTER- TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ILEGALIDADE. RECURSO DE REVISTA. -CALL CENTER- TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ILEGALIDADE. RECURSO DE REVISTA. -CALL CENTER- TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ILEGALIDADE. RECURSO DE REVISTA. -CALL CENTER-. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ILEGALIDADE. Em face do disposto na Súmula n.º 331, I e III, bem como na jurisprudência iterativa, notória e atual da SBDI-1 deste Tribunal Superior, é ilegal a contratação de trabalhadores, por empresa interposta, para realização de atividade-fim em empresa de telefonia e telecomunicações (-Call Center-). Recurso de revista parcialmente conhecido e provido¹².

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. ILICITUDE. ISONOMIA SALARIAL. A terceirização de atividade-fim é prática vedada pelos princípios que protegem o trabalho humano, salvo nas hipóteses excepcionais e transitórias, como no trabalho temporário. Por isso, não deve ser cancelada pela Justiça do Trabalho por diversas razões, entre as quais a perda econômica para o trabalhador - por receber salários inferiores àqueles que possuem vínculo permanente -; a exacerbação dos malefícios à saúde - pela falta de instrumentalização

⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 435.

¹⁰ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 119.

¹¹ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 73.

¹² TST – RR: 412409120085240002, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 13/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014.

adequada das medidas de proteção à saúde e mesmo pela fiscalização inadequada ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; pela maior instabilidade no emprego e ausência de maior estímulo à produtividade dos trabalhadores terceirizados; e pela falta de organização da categoria profissional. O exame da tese recursal, no sentido de que as atribuições exercidas pela autora incluíam-se na atividade-meio da agravante, encontra óbice na Súmula n.º 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Por outro lado, a análise do acórdão recorrido revela que a Corte de origem não adotou tese explícita acerca dos dispositivos constitucionais apontados e não foram opostos embargos de declaração a esse respeito. Assim, nesse ponto, o recurso de revista encontra óbice na ausência do pré-questionamento a que se refere a Súmula n.º 297 do TST. Recurso de revista de que não se conhece¹³.

A Súmula 331, III, do TST, também traz a permissão da transferência de mão de obra apenas da atividade de meio:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 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 direta¹⁴.

Destarte, atualmente o posicionamento utilizado na Justiça do Trabalho é o de que a terceirização só é permitida em atividade de meio, não se aplica à atividade de fim.

1.3 – Natureza jurídica

Não há um consenso entre os doutrinadores sobre a natureza jurídica da terceirização, de certo há apenas uma unanimidade no sentido de que nela se verifica uma mistura de contratos, ou seja, sua natureza jurídica primordial serial contratual.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins acredita que a natureza jurídica geralmente dependerá da hipótese em que será utilizada a terceirização, podendo haver vários tipos de contratos. Exemplos: fornecimento de bens ou serviços, de franquia, de empreitada, de consórcio etc.¹⁵.

Tendo em vista que o contrato de terceirização mais utilizado é de prestação de serviços, normalmente a natureza jurídica é a de prestação de serviços, assim como previsto na Súmula 331 do TST.

¹³ TST – RR: 1156320115030022, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 27/08/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014.

¹⁴ Súmula 331 do TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 12.

1.4 – Tipos de terceirização

A terceirização tem diversos tipos, podendo ser dividida em estágios: inicial, intermediário e avançado.

No inicial, a empresa repassa para terceiros as atividades que não são preponderantes ou necessárias à empresa. No intermediário, as atividades terceirizadas são ligadas indiretamente com a atividade principal e, por fim, o nível avançado é a terceirização da atividade de fim da empresa.

Quanto a atividade – meio e fim; duração – temporária (Lei 6.019/74) e de prazo indeterminado; natureza – na atividade pública ou privada; efeitos – lícita ou ilícita; externa ou interna.

Essas são subdivisões do professor Sergio Pinto Martins.¹⁶

Já Livia¹⁷ entende que a terceirização só é dividida entre externa e interna, sendo vulgarmente a terceirização “para dentro da empresa” e “para fora da empresa”.

Na primeira, a empresa principal contrata a empresa secundária para prestação de serviços não essenciais dentro da empresa contratante. Exemplos: limpeza e conservação.

Já na segunda, a empresa principal contrata a secundária para produzir bens necessários à consecução da atividade-fim da principal, seria a terceirização de bens ou atividade.

1.5 – Teoria da flexibilização

A teoria da flexibilização dos direitos trabalhistas surgiu a partir das crises econômicas da Europa, por volta do ano de 1973, como uma forma de flexibilizar as relações trabalhistas de acordo com as transformações sociais e as necessidades do futuro.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 13.

¹⁷ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 140.

No Brasil, foi consagrada pela Constituição Federal de 1988, quando permitiu as transações dos direitos indisponíveis por meio de negociação coletiva, porém isso não significa que antes não houvesse ruptura da imperatividade das normas trabalhistas. Um exemplo de flexibilização anterior à CF foi a Lei 5.107/1966, que criou o FGTS, abordando a estabilidade decenal dos trabalhadores.

Conceitualmente falando, de acordo com o professor Sergio Pinto Martins, flexibilização das condições de trabalho é “um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes nas relações entre o capital e trabalho”¹⁸.

De acordo com o referido autor, a flexibilização visa a assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador, e em contrapartida a sobrevivência da empresa, que poderá adaptar seus negócios nas épocas de crise econômica.

Segundo Ophir a flexibilização dos direitos trabalhistas se tornou necessária diante da realidade sócio-político-econômico-jurídica em vigor, em que a cooperação e a negociação devem ser as palavras de ordem entre o capital e o trabalho.

Destarte, para o referido autor atualmente deve-se aplicar a negociação descentralizada, sendo a flexibilização via contrato coletivo muito importante para o empregador e empregado, devendo, é claro, respeitar os seguintes parâmetros:

- a) privilegiamento dos contratos em nível empresa;
- b) participação facultativa dos Sindicatos e Centrais Sindicais;
- c) incentivo para todas as formas de autocomposição dos conflitos coletivos, inclusive arbitragem;
- d) utilização extraordinária do poder normativo da Justiça do Trabalho, que deverá ser minimizado;
- e) prevalência do ajustado no contrato coletivo sobre o previsto em lei, mesmo que seja em prejuízo do trabalhador¹⁹;

Cabe ressaltar que, conforme prevê a CF/88, a flexibilização na Justiça do Trabalho só pode ser realizada com a presença do sindicato, uma vez que tem que ser feita por norma coletiva. Exemplos: redução de salário, compensação ou redução da jornada de trabalho.

Sendo assim, cabe ao sindicato vigiar e zelar pelo direito do empregado, não permitindo os abusos do empregador.

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 26.

¹⁹ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 34.

A terceirização é uma forma de flexibilização do direito do Trabalho, são exemplos: subemprego (Lei n.º 7102/83), trabalho temporário (Lei n.º 6019/74), trabalho em domicílio (art. 6.º e 83 da CLT), o contrato por prazo determinado (art. 443 da CLT), o contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT), o contrato técnico estrangeiro (Decreto Lei n.º 691/69), contrato de estágio (Lei n.º 11788/08).

O grande impasse na referida forma de flexibilização, a terceirização, é que há desagregação dos filiados da categoria, inibição do sindicalismo, reduzindo a dimensão da categoria e da representatividade do sindicato, o que desagrega os sindicalistas, pois perdem contribuição federativa e mensal, sem mencionar a redução de direitos trabalhistas que sofre o trabalhador.

Destarte, começam a surgir os problemas na seara trabalhista.

Cabe ressaltar que parte dos juristas da justiça laboral condena a flexibilização de normas na Justiça do Trabalho, afirmando que a referida prática veio como uma forma de favorecer os interesses do capital, pois cada vez mais despe o obreiro de direitos, negando-lhes a incidência da esfera protetiva.

Para o professor Sergio Pinto Martins, no entanto, a aplicação da terceirização é necessária para a empresa moderna sobreviver diante das inovações tecnológicas e da competitividade no mercado internacional²⁰

1.6 – Vantagens e desvantagens da terceirização

Amplamente falando, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e desfavoráveis.

Na ótica dos professores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto Quadros Pessoa Cavalcante, o fenômeno da terceirização é favorável na medida em que diminui o custo e aumenta a produtividade da empresa, porém contrariamente acredita que reduz o direito dos trabalhadores:

a modernização da administração empresarial, com redução de custo, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os contrários são: a redução dos

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 30.

direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordo coletivo²¹.

Segundo Sergio Pinto Martins, a principal vantagem é sob o aspecto administrativo, pois seria uma forma de melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade, isto é, uma especialização dos serviços, aumentando a qualidade total dentro da empresa²².

Para o referido autor, a terceirização gera a desburocratização na estrutura organizacional da empresa, simplificando a estrutura empresarial.

E mais, para a empresa, reduzir os custos, principalmente os fixos, significa aumentar o lucro, gerando eficiência e eficácia em suas ações, com a eliminação de desperdícios.

Na seara do autor, com a redução de custos, a empresa se torna mais competitiva, possibilitando o seu crescimento diante do fenômeno da globalização e concorrência internacional.

No local de trabalho, haverá melhoria nas condições de trabalho e ambiente, uma vez que, com a diminuição de empregados num mesmo local, aumentam as condições de segurança e saúde, reduzindo acidentes.

Ressalta-se que a terceirização gera novas empresas, novos empregados e aumenta a arrecadação de impostos, como ISS, o que é mais interessante para o próprio governo.

Nesse mesmo posicionamento, Ophir destaca que a real terceirização tem por objetivo aumento da qualidade, especialização e eficácia empresarial, no intuito de fornecer produtos melhores, com custos menores. Seu objetivo não deve ficar limitado ao lucro decorrente da redução de custos, sob pena de não ser a verdadeira terceirização²³.

Já no que tange aos trabalhadores, podem-se apontar como vantagens: a possibilidade de trabalhar como autônomo, com maior autonomia e independência, podendo

²¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto Quadros. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 434.

²² MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 32.

²³ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 77.

deixar de ser empregado para virar patrão; maior motivação para produzir, já que o lucro é próprio; desenvolvimento do potencial empreendedor. Vejamos:

Implementação do sonho de adquirir e trabalhar em seu próprio negócio deixando de ser empregado para ser patrão; independência na prestação de serviços, o que não tinha quando era empregado, pois estava sujeito a ordens; maior motivação para produzir²⁴

Como desvantagens para o empregado podem-se apontar: a perda da renda fixa mensal; perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho; o ambiente que passa a trabalhar pode ser degradado; o deslocamento para regiões que não são industriais, o que reduz a organização sindical e, conseqüentemente, não terá poder de negociação²⁵.

Frisa-se que, muitas vezes, as empresas terceirizadas não têm idoneidade financeira e não pagam o piso salarial ao registrar o empregado no momento da contratação.

Ressalva-se que, utilizando por base a Petrobras²⁶, nas empresas terceirizadas há maior número de acidentes de trabalho, sem contar que costuma-se dizer que nas referidas empresas o empregado trabalha mais.

Nesse sentido, o professor desembargador Manus explana que não há como negar que a terceirização é prejudicial ao trabalhador:

Eis por que não há como negar que o fenômeno da terceirização é prejudicial aos trabalhadores, embora boa parte dos estudiosos insista em negar tal fato. Ora, se o que assistimos é a tentativa de substituir o empregado por outras formas de prestação que sejam menos custosas ao empresário, não há como conseguir esse intento sem diminuir os valores pagos ao prestador de serviços²⁷.

Todavia, Ophir aduz que, num primeiro momento, a terceirização pode aparentar que esteja gerando algumas desvantagens; porém, a médio prazo, ela tenderá a conquistar a geração de novos negócios. Para o autor, a experiência internacional mostra que, “quando a terceirização se generaliza, há um crescimento da demanda por mão de obra, o que

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 34.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 34.

²⁶ Petrobras: Sociedade anônima de capital aberto, cujo acionista majoritário é a União Federal (representada pela Secretaria do Tesouro Nacional), 80% de seus trabalhadores são terceirizados.

²⁷ MANUS, Pedro Teixeira. *Direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 109.

aumenta a massa de salários pagos na economia, o consumo de bens e serviços e, em consequência, a arrecadação de impostos²⁸”.

Destarte, para o autor, a terceirização não causa desemprego nem extingue a contribuição sindical, para ele apenas reloca esses componentes. Nesse sentido, o sindicato se tornará mais especializado, mais direcionado ao trabalhador local, e não enfraquecido conforme afirmam outros autores:

Constata-se, dessa forma, que a criação de novos sindicatos, ao contrário do que defendem alguns, trará maior identidade à categoria, tornando-o mais forte e fechada em suas reivindicações, possibilitando, inclusive, a participação da entidade sindical, através de acordo coletivo, na própria terceirização²⁹.

O referido autor também discorda de que o trabalhador possa ter dificuldade com o salário fixo, pois as lideranças se formam dentro e fora da empresa, não sendo esses motivos que impeçam o fenômeno da terceirização.

No tocante à crítica sobre o deslocamento do empregado, esse autor informa que essa prática não é utilizada com frequência, uma vez que o empregador não iria transferir o empregado constantemente em prejuízo do próprio trabalho a ser executado.

1.7 – Áreas terceirizadas

Tendo em vista que a legislação brasileira não esclarece as atividades possíveis de serem terceirizadas, na prática as empresas têm terceirizado principalmente as atividades de meio, até porque a legislação trabalhista veda a terceirização de atividade de fim, Súmula 331 do TST.

Contudo, Sergio Pinto Martins assinala que as atividades a serem terceirizadas podem se classificar em: “(a) atividades acessórias: limpeza, alimentação, transporte de funcionários, vigilância etc.; (b) atividades-meio: departamento pessoal, manutenção de máquinas, contabilidade; (c) atividades-fim: produção, vendas transporte dos produtos etc.”³⁰

²⁸ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 81.

²⁹ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 83.

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 37.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto Quadros Pessoa Cavalcante, no Brasil admite-se terceirização na atividade inicial/atividades de apoio, isto é, atividades como limpeza, conservação e vigilância; na atividade intermediária e atividade de meio.

Na concepção desses autores, atividade de meio são atividades do setor produtivo da empresa que não seja atividade de fim:

[...] consiste no apoio a setores dentro da empresa tomadora que interligam o processo produtivo, mas não na sua atividade de fim, tais como assessoria jurídica ou contábil, locação de automóveis, fotografia e revelação, mecânica e pintura³¹.

No mesmo diapasão, Sergio Pinto Martins conceitua atividade de meio como as que não são de fim:

A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É a atividade de apoio a determinados setores da empresa ou complementar³².

Para o Direito comercial, atividade de fim é a que conste no objeto social da empresa. Exemplo: art. 60 da Lei 9.472/97 dispõe as atividades da telecomunicação, neste caso são elas as atividades de fim da empresa.

Destarte, a Justiça do Trabalho vem aplicando que atividade de fim é aquela do contrato social, vedando a todo modo sua aplicação.

Deve-se ressaltar, no entanto, que, apesar de a Súmula 331 do TST proibir a terceirização da atividade de fim, há várias leis que permitem, assim como o art. 94 da Lei 9.427/77; § 3.º do artigo 31 da Lei 8.212/91, na redação determinada pela Lei n.º 9.711/98:

§ 3º Para os fins desta Lei, entende-se como cessão de mão de obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação³³.

³¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto Quadros. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 440.

³² MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 130.

³³ Lei que dispõe sobre a recuperação de haveres do Tesouro Nacional e do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, a utilização de Títulos da Dívida Pública, de responsabilidade do Tesouro Nacional, na quitação de débitos com o INSS.

O inciso II do artigo 94 da Lei n.º 9.472/97³⁴ e § 1.º do artigo 25 da Lei 8.897/95³⁵ também permitem a terceirização da atividade de fim.

Para Sergio Pinto Martins, entretanto, a terceirização não se deve restringir à atividade de meio da empresa, ficando à escolha do administrador da empresa decidir a melhor forma da terceirização, desde que seja lícita, devendo prevalecer a livre iniciativa do art. 170 da CF. Um exemplo de delegação de atividade de fim é a indústria automobilística, decorrente de novas técnicas de produção e até tecnologia, que antes eram consideradas atividades de fim hoje são acessórias; outro exemplo é a construção civil, que terceiriza pintura, fundação, azulejo, atividades consideradas de fim.

Os Tribunais Regionais do Trabalho, todavia, vêm condenando as empresas por terceirizações fraudulentas, por terceirizarem atividades de fim, e mais, sem qualquer conceito do que seria atividade de meio ou fim para distingui-las.

O grande impasse está relacionado ao fato de a legislação não ter conceituado atividade de meio, o que dá azo para diversas discussões de quais atividades poderiam ser realmente terceirizadas.

Mesmo a jurisprudência do C. TST condenar terceirização em atividade de fim, diversos juristas, como Augusto Cezar Ferreira Baraúna, Sergio Pinto Martins, Jouberto Q. P. Cavalcante, acreditam que não deve haver restrições para a terceirização, tendo em vista que a terceirização é um fenômeno global e repercute nas relações trabalhistas, o que deve ser evitado são as contratações fraudulentas, isso sim.

³⁴ Lei que dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e o funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995.

³⁵ Lei que dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências.

2. FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO

2.1 – Cooperativas

Segundo Sergio Pinto Martins, cooperativa é “a sociedade de pessoas que tem por objetivo a organização de esforços em comum para a consecução de determinado fim”³⁶.

Para Ophir, o objetivo da cooperativa é unir esforços e capital, para proporcionar benefícios aos cooperados, mediante a distribuição de lucros na proporção do trabalho prestado pelos sócios, dentro do espírito de mútua ajuda, tendo nessa sociedade uma duplicidade nas funções de empregado e empregador³⁷.

As cooperativas nasceram no Brasil em 1907 com a Lei 1.637, regulamentada pelo Decreto-Lei 22.239, de 19 de dezembro de 1932.

O artigo 24.º do referido Decreto reza que:

[...] são cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou alguns grupos.

O Decreto 22.239/32 foi revogado e revigorado diversas vezes. Com o Decreto de 59/66, foi definitivamente revogado, sendo que o art. 177 da Lei 5.764/71 revogou este último Decreto.

A Constituição Brasileira de 1988, em seu art. 146, alínea c, do inciso III, prevê que a lei complementar irá dar adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas. O § 2.º do art. 174 dispõe que a lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo.

Atualmente a Lei que regula as cooperativas de trabalho é a Lei n.º 12.690/12³⁸.

³⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 89.

³⁷ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 64.

³⁸ Lei que dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

As cooperativas também podem ser uma forma de terceirização, isto é, quando empresas necessitam de serviços ou bens oferecidos por aquela, podem contratá-la.

A partir da década de 1990, com o desprestígio da relação de emprego e com o estímulo de flexibilização da ordem jurídica, as cooperativas ganharam forte presença na vida trabalhista, sendo inseridas, inicialmente, no parágrafo único do art. 442 da CLT, pela Lei n.º 8.949/94 e, quase 18 anos depois, pela Lei n.º 12.690/12.

O parágrafo único do artigo 442 da CLT acrescentou a expressão relativa à inexistência de vínculo de emprego entre os associados das cooperativas e seus tomadores de serviços.

Inicialmente, ao aplicar a lei, discutia-se se tratava-se de uma excludente legal de relação de emprego, porém, mais tarde, notou-se que o objetivo da lei foi retirar do rol empregatício relações próprias às cooperativas.

Esse é o entendimento do ilustre Desembargador Mauricio Delgado:

Na verdade, não se trata de uma excludente legal absoluta, mas de simples presunção relativa de ausência de vínculo de emprego, caso exista efetiva relação cooperativista envolvendo trabalhador *lato sensu*³⁹.

No mesmo sentido, Sergio Pinto Martins:

Estabelece, ainda, o parágrafo único 422 da CLT uma presunção, *iuris tantum* (relativa) da inexistência do vínculo de emprego, que pode ser elidida por prova em sentido contrário, diante da realidade que informa o Direito do Trabalho⁴⁰.

Portanto, só haverá vínculo de emprego se ficar comprovado que o cooperativismo não atende os interesses comuns de sociedade entre as partes, bem como ficarem caracterizados os elementos do vínculo de emprego previstos no art. 3.º da CLT.

A Lei 12.690/12, que regula a denominada Cooperativa de Trabalho, deixou evidenciado, no caput do art. 2.º, que o cooperado assume, ao mesmo tempo, a posição de sócio e empregado (princípio da dupla qualidade), e permite ao cooperado ter uma retribuição pessoal, em virtude do exercício de sua atividade autônoma, mas congregada (princípio da retribuição pessoal).

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Ltr., 2014. p. 341.

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 94.

Nos termos da referida Lei, a Cooperativa de Trabalho pode ser de dois tipos: I - de produção, quando constituída por sócios que contribuem com o trabalho para a produção de bens, e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; II – de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego (art. 4.º da Lei 12690/12).

O novo diploma legal trouxe certas restrições à utilização de cooperativas, como travas para precarização do trabalho humano, buscando a preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa (art. 3.º, VII) e pela não precarização do trabalho (art. 3.º, IV).

Determinou, ainda, que as cooperativas de trabalho não podem ser utilizadas como intermediação de mão de obra subordinada (art. 5.º) e esclareceu que as cooperativas têm que se estruturar, relativamente a seus sócios cooperativos, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego (art. 4.º, II).

Nesse contexto, a referida lei também fixou penalidades a serem aplicadas pelo fiscal do trabalho em caso de contratação de mão de obra subordinada (art. 17):

Art. 17. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito de sua competência, a fiscalização do cumprimento do disposto nesta Lei.
§ 1.º A Cooperativa de Trabalho que intermediar mão de obra subordinada e os contratantes de seus serviços estarão sujeitos à multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, dobrada na reincidência, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.
§ 2.º Presumir-se-á intermediação de mão de obra subordinada a relação contratual estabelecida entre a empresa contratante e as Cooperativas de Trabalho que não cumprirem o disposto no § 6.º do art. 7.º desta Lei.
§ 3.º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o estabelecido no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1.º de maio de 1943.

A Lei 12.690/12 fixou direitos sociais aos cooperados, assim como um piso mínimo das retiradas, jornada de trabalho, adicional de periculosidade e insalubridade, adicional noturno, seguro acidente, entre outros (art. 7.º).

No que tange às relações de trabalho, assim como já explanado, caso estejam presentes os elementos integrantes da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e labor por pessoa natural), prevalecerá a relação de emprego.

2.2 – Empresas de vigilância e segurança

A lei 7.102/83, com modificações introduzidas pelas Leis 8.863/94 e 9.017/95, estabelece de forma alternativa a possibilidade de contratação dos vigilantes diretamente pelo banco ou por meio de empresa de vigilância e segurança.

Justifica-se esse tipo de contratação pela necessidade de treinamento especial a que devem ser submetidos esses trabalhadores, o que não se compatibiliza com a atividade de fim do cliente.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins assevera que:

A edição da Lei 7.102/83 decorre da necessidade de estabelecimentos bancários terem vigilância especializada, em decorrência dos assaltos a bancos, com medida de prevenção. As instituições financeiras deveriam manter, necessariamente, serviços especializados de segurança, contando com pessoas adequadamente preparadas para esse fim. Não era atividade da instituição financeira ter serviços de vigilância, que passaram a ser obrigatórios⁴¹.

O art. 15 da referida Lei traz o conceito de vigilante, diferindo-o de vigia, pois o vigilante exerce atividades semelhantes às de polícia, tem atividade paramilitar, exigindo que cumpra os requisitos do art. 71; já vigia é um simples guarda de bens, sem regras definidas na Lei.

O artigo 3.º da Lei 7.102 permite que a vigilância ostensiva e o transporte de valores sejam feitos por empresa especializada ou pelo próprio estabelecimento financeiro, isto é, bancos oficiais ou privados, sociedade de crédito entre outros (art. 10, parágrafo único).

Frisa-se que a Lei 7.102 foi editada para dar licitude às atividades das empresas prestadoras de serviço e vigilância, e conseqüentemente possibilita terceirizar os referidos serviços.

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 99.

Destarte, a Súmula 257 do TST é coerente com a Lei, permitindo a terceirização de serviços de vigilância e transporte de valores.

Por fim, a jurisprudência trabalhista, através da Súmula 331 do TST, admite essa hipótese não configuradora de relação empregatícia entre a empresa cliente e a fornecedora de mão de obra, desde que não estejam presentes os requisitos do art. 3.º da CLT.

2.3 – Empresas de processamento de dados

Os serviços de processamento de dados são necessários a qualquer empresa e não necessariamente bancos, sendo portanto atividade de meio e não de fim, o que demonstra ser plenamente lícita a terceirização da referida atividade.

Ocorre que a Súmula 239 do TST tem a seguinte redação: “é bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”.

A aduzida redação, de forma errônea, remete à interpretação de que todo prestador de serviço de processamento de dados para banco é bancário, o que não é verdade.

Ressalta-se que a referida Súmula versou, em verdade, um caso específico do Banco Banrisul, pretendendo os tribunais trabalhistas sua aplicação generalizada, sem qualquer exame se houve fraude na contratação dos trabalhadores.

Sendo assim, a aplicação da Súmula deve levar em conta o caso concreto, eis que o serviço de processamento de dados é uma atividade imprescindível a qualquer empresa, não pode ser considerado como serviço tipicamente bancário e também não se pode estabelecer presunção absoluta para todos os casos e situações possíveis.

Cabe salientar que os empregados prestadores de serviços de computação eletrônica devem-se enquadrar sindicalmente como pertencentes à atividade de fim da empresa de processamento de dados, jamais podem ser equiparados aos empregados de quem contratou o serviço.

De acordo com Sergio Pinto Martins, a Súmula 239 do TST fere a liberdade de trabalho e a liberdade de contratação das empresas de processamento de dados, que não

podem sujeitar-se a uma presunção de orientação jurisprudencial, que só deveria ser aplicada em caso de fraude, inexistindo obrigação nesse sentido decorrente de lei⁴²:

Deve-se atentar para cada caso em particular antes de se aplicar a Súmula 239 do TST, que antes de tudo, não é lei, mas a reiterada aplicação da jurisprudência que se deu para determinado caso e se pretende aplicar indistintamente a todas as hipóteses semelhantes⁴³.

Nesse sentido o Colendo Superior Tribunal do Trabalho vem aplicando a referida Súmula de forma moderada, apenas utilizando-a nos casos de fraude.

2.4 – Empresas prestadoras de serviços

A terceirização de serviços a empresas prestadoras de serviços é lícita, na medida em que é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, assim como reza o artigo 170 da CF.

À primeira vista, todas as atividades empresariais são lícitas, desde que cumpridas as formalidades legais, prevalecendo o princípio da livre iniciativa, previsto no inciso I do art. 160 da Emenda Constitucional n.º 1 de 1969.

Anteriormente o entendimento predominante do TST era de que, salvo nos serviços de vigilância e trabalho temporário, a contratação por empresa interposta era ilegal, assim como previa a Súmula 256 do TST, cancelada pela Resolução 121/2013 do TST.

Porém, não era essa a orientação a ser seguida, a correta interpretação dada à Súmula é que esta deveria ser aplicada de forma restrita e exemplificativa, sob pena de as empresas prestadoras de serviços não poderem mais exercer suas atividades.

Frisa-se que o que deve ser evitado são as fraudes na formação das empresas prestadoras de serviços, e não da prestação de serviço.

Nesse sentido, havia necessidade de rever a Súmula 256 do TST, o que foi feito na Súmula 331 do TST.

⁴² MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 108.

⁴³ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 110.

2.5 – Trabalho temporário

O trabalho temporário é um tipo de terceirização autorizado pelo inciso, I, da Súmula 331 do TST.

Sendo uma tipicidade específica de trabalho, este é submetido às regras especiais da Lei n.º 6.019/74.

A referida lei criou uma relação justralhista trilateral, que se repete nas demais situações de terceirização: a) empresa de trabalho temporário; b) trabalhador temporário; c) empresa tomadora de serviços.

O vínculo de emprego do trabalhador temporário é com a empresa de trabalho temporário, e não com a tomadora, exceto em caso de fraude.

De acordo com o artigo 2.º da Lei 6.019/74 trabalho temporário é:

[...] aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Sendo assim, trabalhador temporário é aquele vinculado a uma empresa de trabalho temporário, a qual o remunera e dirige.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado conceitua trabalhador temporário como:

Trabalhador temporário é aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviço a outra empresa, para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário dos serviços de empresa tomadora⁴⁴.

Dispõe o art. 2.º da Lei 6.019/74 as hipóteses autorizadas à contratação de trabalhador temporário, sendo elas: atendimento à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora; e/ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa tomadora.

As duas hipóteses são requisitos de licitude para contratação de trabalhadores temporários. O desrespeito aos aduzidos requisitos autoriza a formação do vínculo empregatício com a tomadora de serviços, assim como preceitua a Súmula 331, I, do TST.

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Ltr., 2014. p. 479.

O artigo 10.º da Lei 6.019/74 também prevê que o contrato entre a empresa tomadora e a empresa de trabalho temporário não poderá exceder três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A Portaria 550 do Ministério do Trabalho prevê que a prorrogação só pode ser efetuada por mais uma vez, por mais três meses, totalizando seis meses.

Ao longo dos anos, a jurisprudência vem aproximando cada vez mais os direitos dos trabalhadores temporários com os trabalhadores regidos pela CLT, um exemplo é o salário equitativo com o trabalhador da mesma categoria da empresa tomadora (art. 12, "a", da Lei 6.019/74), FGTS, vale-transporte, entre outros.

Os direitos dos trabalhadores temporários estão arrolados no art. 12.º da Lei n.º 6.019/74:

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

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

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

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

Destarte, assim como exposto anteriormente, são quase os mesmos dos trabalhadores regidos pela CLT.

2.6 – Atividades de limpeza

A atividade de limpeza é muito utilizada nos setores privado e público, inclusive no próprio judiciário, sendo contratada por meio de terceirização, eis que se terceiriza a atividade de meio das empresas.

Anteriormente, quando ainda estava vigente a Súmula 256 do TST, a referida atividade era combatida pela jurisprudência, sendo considerada intermediação ilegal de mão de obra sua contratação.

Atualmente, com o advento da Súmula 331, III, do TST, a terceirização da referida atividade foi reconhecida como lícita, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.

3. SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

3.1 – Introdução

Aprovada pela Resolução Administrativa n.º 23/93, de 17 de dezembro de 1993, decorrente de orientação provinda do Órgão Especial do TST e publicada no Diário Oficial da União em 21 de dezembro de 1993, o Enunciado n.º 331 do TST tinha a seguinte redação:

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 n.º 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 n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993).

O Tribunal Superior do Trabalho fundamentou-se para edição do Enunciado 331 no Decreto-Lei n.º 200/67, art. 10, § 7.º, Lei nº 5.645/70, art. 3.º, parágrafo único, da Lei n.º 6.019/74, Lei 7.102/83 e na Constituição Federal de 1988, art. 37, inciso II.

Inicialmente, antes do Enunciado 331 do TST, O TST já vinha colecionando grande acervo de decisões no sentido de rechaçar a terceirização.

Primeiramente foi a Súmula 239, logo após a Súmula 256, que na verdade não impediu a terceirização, e sim a interposição de empresas com vistas a evitar o vínculo empregatício.

A Resolução n.º 96 do TST, de 11/09/2000, deu nova redação ao inciso IV e a Resolução do TST n.º 174, de 24/05/2011, modificou novamente o inciso IV e acrescentou os incisos V e VI ao Enunciado 331 do TST, ficando atualmente com a seguinte redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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

A referida Súmula foi dividida em seis tópicos, abrangendo vários assuntos, inclusive os que não estavam previstos na Súmula 256 do TST.

De acordo com Sergio Pinto Martins, a Súmula 331 do TST não deve ser interpretada de forma taxativa, eis que podem existir outras atividades que podem ser terceirizadas ou pode existir fraude nas atividades contratadas.

3.2 – Contratação de trabalhadores por empresa interposta

O inciso I, da Súmula 331 do TST, prevê que a contratação por meio de empresa interposta é ilegal, formando o vínculo direto com o tomador de serviços, exceto no caso de trabalho temporário.

Tal premissa decorreu de a empresa interposta ser própria das situações nas quais se tem fraude na contratação, por isso que se reconhece o vínculo empregatício. No referido

caso, o prestador de serviço, do ponto de vista formal, apresenta-se como um intermediário, porém, na realidade, é o verdadeiro empregado da empresa tomadora⁴⁵.

Ressalva-se que se deve diferenciar terceirização de intermediação de mão de obra; na primeira, terceirizam-se atividades descentralizadas da empresa; já na segunda, é o exercício, por pessoa física ou jurídica, de atividade lucrativa, tendo por objetivo a comercialização de trabalho alheio.

Nesse sentido, conceitua o professor Amauri Mascaro Nascimento:

Distingue-se duas espécies: a intermediação para atividades específicas não coincidentes com as que regularmente são desenvolvidas pela empresa e que é tolerada, e a intermediação para atividades coincidentes com aquelas que a empresa regularmente exerce, que são recebidas com restrições⁴⁶

3.3 – Responsabilidade do tomador

A responsabilidade da empresa tomadora, assim como previsto no inciso IV e VI da Súmula 331 do TST, é subsidiária.

De forma acertada, o TST previu a subsidiariedade, eis que a solidariedade só decorre de Lei, conforme prevê o art. 455 da CLT.

Sendo assim, o tomador de serviço só responderá se o prestador de serviço não pagar a dívida trabalhista, ou se seu patrimônio for insuficiente para o pagamento do débito.

Frisa-se que o tomador de serviço responderá subsidiariamente em decorrência da idoneidade da prestadora de serviço e da culpa *in elegendo* e *in vigilando*, isto é, pela escolha da empresa prestadora de serviços e pela fiscalização pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.

Destarte, para a cobrança dos referidos débitos, a tomadora de serviço deve ser inserida na relação jurídica processual, pois, se não for parte na fase de conhecimento, não poderá ser executada no caso de a prestadora de serviço não saldar a dívidas trabalhistas.

⁴⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto Quadros. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 439.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr., 2012. p. 226.

Aquele que pagar as verbas trabalhistas do prestador de serviço terá direito à Ação de Regresso contra a prestadora, devendo se aplicar analogicamente o art. 455 da CLT.

De acordo com Sergio Pinto Martins, há uma contradição na Súmula 331, inciso IV, tendo em vista que contradiz o artigo 455 da CLT, eis que este prevê que a responsabilidade do dono da obra (tomador) é solidária, e a Súmula prevê que é subsidiária.

O autor ressalva que ou há responsabilidade subsidiária para os dois casos, ou para nenhum deles, por falta de previsão legal, ou porque o dono da obra também foi beneficiado com a prestação de serviço⁴⁷.

No que tange ao inciso VI, a Súmula 331 do TST não faz distinção de quais verbas trabalhistas estão inclusas no caso de o tomador ser condenado subsidiariamente, porém a doutrina vem entendendo como todos os títulos decorrentes do contrato de trabalho, inclusive os de natureza punitiva.

Nesse sentido também se posiciona Sergio Pinto Martins e Jouberto⁴⁸.

3.4 – Terceirização na administração pública

A terceirização na administração pública é possível, sendo plenamente lícita de acordo com os preceitos legais.

O § 7.º do art. 10 do Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967, permitia a administração pública recorrer à execução indireta nas tarefas executivas, a fim de evitar o crescimento desmedido da máquina administrativa:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução⁴⁹.

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 140.

⁴⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto Quadros. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 450.

⁴⁹ § 7º do Art. 10 do Decreto-Lei nº 200/67 que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.

A Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970, também permite a contratação indireta pela administração pública dos serviços de conservação, transporte e assemelhados.

Os artigos 5.º, 9.º e 22 do Decreto-Lei n.º 2.300, de 21 de novembro de 1986, que foi revogado pelo art. 126 da Lei 8.666/93, permitiam que fosse feita a contratação de terceiros para execução de obras ou serviços públicos.

Com o advento da Lei Complementar n.º 82/95, que limitou os gastos com servidores em 60% da receita pública, o estado viu como uma saída não limitar seus gastos com servidores públicos, podendo contratar empresas terceirizadas em vez de empregados.

O § 1.º do art. 18 da Lei Complementar n.º 101/2000 c/c art. 64 da Lei n.º 9.995/00 também admitem a terceirização no serviço público.

De acordo com Sergio Pinto Martins, “não há dúvidas de que a terceirização de serviços pode ser feita na Administração Pública⁵⁰”; no entanto, o referido autor ressalva que a administração pública não pode terceirizar a mão de obra, pois de acordo com ele favoreceria o nepotismo e as nomeações políticas.

No que tange à responsabilidade da administração pública nos contratos terceirizados, de acordo com o inciso II da Súmula 331 do TST, sua responsabilidade será subsidiária, desde que comprovada a conduta culposa *in vigilando* da administração pública.

A interpretação do inciso II da Súmula 331 do TST decorreu da especificidade trazida à Constituição Federal em seu art. 37, II, que determina a aprovação prévia em concurso público de provas ou títulos como requisito insuplantável para investidura em cargo ou emprego público, considerando nulo o ato de admissão efetuado sem observância de tal requisito.

Nesse cenário constitucional, tornou-se inviável reconhecer vínculos empregatícios com entidades estatais, mesmo considerando ilícita a terceirização, tendo em vista que a administração pública está sujeita ao princípio da legalidade.

Registre-se que o STF, ao julgar a ADC 16, em 24/11/2010, declarando constitucional o art. 71 da Lei 8.666/93, afastou a responsabilidade objetiva da

⁵⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 144.

administração pública, por considerar não aplicável o art. 37 à terceirização, entretanto, reconheceu a responsabilidade subjetiva, desde que comprovada a culpa.

Dessa forma, admitiu que nos casos que comprovar a culpa *In vigilando* do ente público, será possível a responsabilização da administração com os encargos do trabalhador.

Tendo em vista que o texto da Súmula 331 ainda não esclareceu algumas questões relevantes sobre os efeitos da terceirização ilícita praticadas por entidades da administração pública, a jurisprudência vem se dividindo em três posicionamentos.

Para os doutrinadores, as três correntes são divididas em: a) como a terceirização ilícita não gera vínculo empregatício com a administração pública, não deve ser paga qualquer verba ao trabalhador; b) devem ser pagos apenas os salários, pois o tomador não pode enriquecer às custas do trabalhador; c) assegura ao empregado o pagamento de todas as verbas trabalhistas legais e normativas.

O autor Sergio Pinto Martins filia-se à primeira corrente, apesar de esta ser minoritária na jurisprudência, sob a premissa de que a administração pública está adstrita ao princípio da legalidade, devendo observar a regra constitucional que está acima de todas as normas:

Não se trata de interpretar o contrato realidade, mas a norma constitucional, que está acima das regras ordinárias da CLT e dos princípios de Direito do Trabalho. Não se observa o princípio do *in dubio pro misero*, pois em matéria de prova vige o ônus da prova⁵¹.

Para o referido professor, se o trabalhador não é empregado, a Justiça do Trabalho não é competente para analisar as postulações.

Já Mauricio Godinho Delgado, rechaça a aplicação da primeira corrente, sob a premissa de que não deve conferir tratamento privilegiado ao ato ilícito. Para o autor, deve ser aplicada a terceira corrente, afastando os efeitos antijurídicos da terceirização ilícita e assegurando ao trabalhador todas as verbas legais, sem contudo anotar o vínculo na CTPS, tendo em vista a vedação constitucional.

Nesta seara segue o aduzido entendimento do autor:

⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 148.

O afastamento desses efeitos antijurídicos da terceirização ilícita suporia assegurar ao trabalhador terceirizado todas as verbas trabalhistas legais e normativas aplicáveis ao empregado estatal direto que cumprisse a mesma função no ente estatal tomador de serviços. Ou todas as verbas trabalhistas legais e normativas próprias à função específica exercida pelo trabalhador terceirizado junto ao ente estatal beneficiado pelo trabalho. Verbas trabalhistas apenas – sem retificação, contudo, de CTPS quanto à entidade empregadora formal, já que este tópico é objeto de expressa vedação constitucional⁵².

Nesse mesmo entendimento, o C. Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo que a administração pública deve arcar com a integralidade das verbas trabalhistas decorrentes do período de trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. PRELIMINARES DE ILEGITIMIDADE PASSIVA E DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ALCANCE. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. FGTS E INDENIZAÇÃO DE 40%. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. REFLEXOS. ADICIONAL CONVENCIONAL DE HORAS EXTRAS. REFLEXOS DE HORAS EXTRAS EM DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS E DESTES EM OUTRAS VERBAS. JUSTIÇA GRATUITA. Não merece ser provido o agravo de instrumento em que não se consegue infirmar os fundamentos do despacho denegatório do processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido⁵³.

RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - SÚMULA N.º 331, V E VI, DO TST - MULTAS PREVISTAS NOS ARTS. 467 E 477, § 8.º, DA CLT O acórdão regional está em harmonia com o entendimento firmado na Súmula n.º 331, itens V e VI, do TST, uma vez que a responsabilização subsidiária do ente público decorreu do reconhecimento de conduta culposa na fiscalização do cumprimento do contrato e abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. TERCEIRIZAÇÃO - ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADOS DA TOMADORA E DA PRESTADORA DE SERVIÇOS O acórdão regional está conforme ao entendimento consolidado na Orientação Jurisprudencial n.º 383 da SBDI-1. Recurso de Revista não conhecido⁵⁴.

3.5 – Atuais discussões sobre o conceito de atividade de fim no STF

Atualmente o Supremo Tribunal Federal tem em pauta o julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 713.211, Relator: Ministro Luiz Fux, Recorrente: Celulose Nipo-Brasileira S/A, Recorridos: Ministério Público do Trabalho e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região, que reconheceu

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Ltr., 2014. p. 476.

⁵³ TST - AIRR: 20467920125150104, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014.

⁵⁴ TST - RR: 8209820115030042 820-98.2011.5.03.0042, Relator: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 14/08/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013.

repercussão geral no referido recurso para julgar se há violação do artigo 5.º, II, da Constituição Federal que garante a livre contratação.

A expectativa é a de que o Supremo Tribunal Federal conceitue o que é atividade de meio.

Apenas a título de conhecimento, no caso em questão, a empresa Recorrente contrata mão de obra terceirizada para executar atividades de plantio, corte e transporte de eucalipto, apesar de essas atividades constituírem o objeto social da empresa.

Destarte, a referida empresa foi condenada por contratação de mão de obra fraudulenta, violando os artigos 3.º e 9.º da CLT, em primeira e segunda instâncias.

A mais alta instância trabalhista ratificou a decisão de 1.ª e 2.ª instâncias, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, julgando de acordo com sua Súmula 331, IV, e caracterizando a relação direta entre o operário e a prestadora de serviço, quando as atividades por ele desenvolvidas tratam-se de atividade de fim da empresa. Veja o julgamento:

Verificou-se que a intermediação de mão de obra teve nítido intento de transferir a terceiros, ilegalmente, a atividade-fim da reclamada, porquanto o processo produtivo da madeira é tarefa imprescindível à consecução do seu objetivo social (produção de celulose), e, por isso mesmo, há previsão expressa no estatuto da ré no sentido de ser seu objetivo o reflorestamento (art. 3, b). Some-se a isto a reprovável constatação de que todo esse procedimento, sem delongas, teve o nítido propósito de reduzir custos de produção, colocando em risco e em xeque, a vida e a condição social de toda uma classe trabalhadora constituir seu objeto social.

Da referida decisão foi interposto Recurso Extraordinário, com fundamento no art. 102, III, a da CF, rezando violar o art. 5.º, II da CF.

Ressalva-se que a discussão encontra-se no que seria o conceito de atividade de fim, uma vez que a Recorrente entende que a definição da Justiça do Trabalho está defasada, tendo em vista evoluções tecnológicas.

Afirma a Recorrente, ainda, que o TST violou o artigo 97 da CF, isto porque, a seu entender, este teria escamoteado a declaração de inconstitucionalidade do art. 104 do CC, sem observar a reserva de plenário.

O Recurso não foi admitido, o que culminou no Agravo Interno, e foi negado seu seguimento.

Ocorre que no Embargo de Declaração o argumento de que o STF não teria se manifestado ainda sobre violação do art. 5.º, II, da Constituição foi acolhido, dando-se por isso seguimento ao recurso extraordinário, do qual está se aguardando o efetivo julgamento.

Tendo em vista a importância do tema que será discutido e a influência que o referido julgamento incorrerá na seara trabalhista, diversas partes estão requerendo admissão processual para atuarem como *amicus cure*.

Podem-se utilizar como exemplos a CEBRASSE – Central Brasileira do Setor de Serviços, FNE – Federação Nacional dos Engenheiros, Confederação Nacional de Serviços do Distrito Federal, CBIC – Câmara Brasileira da Indústria de Construção, entre outros.

A Procuradoria-Geral da República – PGR opina pelo não conhecimento ou desprovimento do Recurso Extraordinário, sob a premissa de impossibilidade de conhecimento do recurso extraordinário, em virtude da Súmula 283 do STF: o acórdão recorrido contém fundamento autônomo de direito ordinário – os artigos 2.º, 3.º e 9.º da CLT –, capaz, por si só, de sustentar a conclusão do julgado e da Súmula 331 do TST e inviabilidade processual do recurso extraordinário por ofensa à Súmula 636 do STF.

Atualmente, desde 02 de fevereiro de 2015, os autos estão com o Relator para julgamento.

4. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

4.1 – Conceitos

Os juízes trabalhistas fazem distinção entre terceirização lícita e ilícita. Para a maioria, a terceirização lícita é excetiva.

Nesse mesmo sentido, Livia Mendes Moreira Miraglia conceitua atividade lícita e ilícita:

A terceirização “lícita” é a forma excetiva de contratação de mão de obra, haja vista o padrão genérico manter-se dentro da fórmula empregatícia clássica. Já a terceirização “ilícita” se enquadra no art. 9.º da CLT, como forma de burlar à aplicação da legislação trabalhista⁵⁵.

Continua a autora dissertando que se pode distinguir a terceirização lícita da ilícita diante da leitura da Súmula 331 do TST.

No mesmo diapasão, Mauricio Godinho Delgado afirma que as situações lícitas estão elencadas no texto da Súmula 331 do TST dividindo em grupos⁵⁶.

Em contrapartida, o professor Sergio Pinto Martins conceitua terceirização lícita e ilícita de uma forma mais ampla, conceituando a terceirização lícita como aquela que observa os preceitos legais, sem fraudá-los; e a ilícita como locação permanente de mão de obra que pode ensejar fraude.

Estes são seus conceitos:

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 dos trabalhadores⁵⁷.

Para o aduzido autor, a terceirização é lícita em sua essência, pois toda espécie de trabalho e serviços é lícita, podendo ser contratado mediante retribuição (art. 594 do CC).

⁵⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 153.

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Ltr., 2014. p. 467.

⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 160.

4.2 – Hipóteses da lícita e ilícita

Assim como tratado no item anterior, para Delgado a terceirização lícita pode ser de quatro tipos, sendo eles: a) contratação de trabalho temporário, situação expressamente especificada pela Lei n.º 6.019/74 e inciso I da Súmula 331 do TST; b) atividades de vigilância, regidas pela Lei 7.102/83 e inciso III, da Súmula 331 do TST; c) atividade de conservação e limpeza, inciso III da Súmula 331 do TST; d) serviços especializados ligados à atividade de meio do tomador⁵⁸.

As referidas atividades se manterão lícitas se não houver pessoalidade e subordinação direta entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços, conforme prevê Súmula 331, III, do TST, excetuando o trabalho temporário, que a lei autoriza que o obreiro se integre na dinâmica própria à entidade tomadora de serviços pelo período temporário.

De acordo com Delgado, as atividades ilícitas são as atividades acima praticadas com vínculo empregatício.

Já para Sergio Pinto Martins, as hipóteses de terceirização são aquelas com previsão legal, isto é, não só as previstas na Súmula 331 do TST.

Sendo assim, nesse contexto, para o autor são lícitas as terceirizações de: trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74); vigilantes (Lei n.º 7.102/83); serviço de limpeza; empreitada (arts. 610 a 626 do CC); subempreitada (art. 455 da CLT); da prestação de serviço (arts. 593 a 609 do CC); empresas definidas na lista de serviços submetidos ao ISS (Lei Complementar 116/03); representante comercial autônomo (Lei n.º 4.886/65); empresas especializadas na compensação de cheques; estagiário (Lei n.º 11.788/08); cooperativas (Lei n.º 12.690/12); organização dos serviços de telecomunicações, criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais (Lei. 9.472/97); subcontratação (Lei n.º 8.666/93); serviços de transporte rodoviário de cargas (Lei 11.442/07); contratação de pessoa jurídica para serviço intelectual (Lei n.º 11.196/05); trabalho em domicílio; prestação de serviço médico por empresa conveniada (Súmula 282 do TST); e subempreitada (art. 455 da CLT)⁵⁹.

Ainda descreve o autor que a jurisprudência entende como terceirização lícita seria feita na atividade de meio e terceirização ilícita na atividade de fim.

⁵⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Ltr., 2014. p. 467.

⁵⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 160/162.

4.3 – Requisitos

De acordo com Sergio Pinto Martins, para que a terceirização seja plenamente válida, é necessário não existirem os elementos pertinentes à relação de emprego no trabalho, principalmente a subordinação.

Para o autor, na terceirização o terceirizante não pode ser o superior hierárquico, fazendo distinção entre subordinação técnica e jurídica. A jurídica se dá na empresa prestadora de serviço que tem que admitir, demitir, transferir, dar ordens; a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá ordens técnicas de como o trabalho deve ser executado, principalmente quando o é nas dependências do tomador⁶⁰.

Nessa mesma seara, Livia Mendes de Moreira Medeiros também entende que o obreiro não pode ter dupla subordinação, sujeitando o poder de mando apenas do real empregador:

Em relação à subordinação direta, entende-se que o poder diretivo é inerente à empresa prestadora. Consequentemente, o obreiro não poderá ser duplamente subordinado (o que, infelizmente, vem ocorrendo na prática), sujeitando-se ao poder de mando apenas de seu real empregador. Em outras palavras, ao tomador de serviços, não é permitido o exercício do poder de direção ou poder disciplinar sobre os trabalhadores terceirizados⁶¹.

Ressalva-se a existência de uma nova tendência de conceituação de subordinação, intentada por Mauricio Delgado, que recebe o nome de subordinação estrutural. Conforme aduzido pelo autor, a subordinação estrutural é “a que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento⁶²”.

No entanto, a Súmula 331, III, do TST, traz a vedação à subordinação direta, isto é, a subordinação e a personalidade terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora de serviços terceirizados.

Se for constatada subordinação direta dos empregados terceirizados com o tomador de serviço, será reconhecido o vínculo empregatício com o tomador.

⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 162.

⁶¹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 154/155.

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na relação de Trabalho. *Revista dos Tribunais*, n. 123, ano 32. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, jul./set. 2006. p. 143.

Ainda, para Sergio Pinto Martins, para que haja terceirização lícita, é necessário cumprir algumas regras:

(a) idoneidade econômica da terceirizada; (b) assunção de riscos pela terceirizada; (c) especialização nos serviços a serem prestados; (d) direção dos serviços pela própria empresa terceirizada; (e) utilização de serviço, principalmente em relação a atividade de meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização na atividade de fim; (f) necessidade extraordinária e temporária de serviços⁶³.

Para o autor, não se deve presumir fraude ou simulação na terceirização, devendo estas serem provadas, sob pena de o contrato de terceirização ser lícito e regular.

⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 162.

5. MECANISMOS PARA COMBATER O DESVIO NA UTILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

5.1 – Hipóteses de desvio

Assim como qualquer outro instituto jurídico, a terceirização sofre desvios de sua finalidade para os predadores do direito obterem vantagens.

Tendo em vista a impossibilidade de elencar todas as formas de desvio, o referido trabalho vai demonstrar alguns exemplos apontados pelos doutrinadores.

O doutrinador Ophir Cavalcante Junior aponta com maior probabilidade de desvio casos relacionados à subordinação, para ele, isso ocorre quando a subordinação é maior, principalmente quando o serviço é prestado na tomadora de serviços e quando a empresa emprega atividade finalística⁶⁴.

Para o referido autor, nos casos de desvio deve ser analisado caso a caso, voltando sempre na direção da empresa contratada, por ser sua relação com o contratante e a relação com seus empregados a chave mestra para averiguação de ilicitude.

Dentro da mesma linha de ideias, posiciona-se Sergio Pinto Martins, elencando alguns casos em que deve ser evitada a terceirização, tendo em vista a maior possibilidade de fraudes, como: terceirização com pessoas físicas que exercem individualmente suas atividades, inclusive ex-empregados; contratação de terceirizado como microempresa ou como autônomo; terceirizada prestar serviço exclusivo ao terceirizantes; reajustar os contratos de acordo com índices de correção do salário; entre outros⁶⁵.

De acordo com os doutrinadores, deve sempre se fazer análise individual dos casos, uma vez que as fraudes não se presumem, isto é, são necessárias provas para comprová-las.

Sendo assim, para prevenir a utilização incorreta e ilícita da terceirização, o direito brasileiro tem mecanismos jurídicos nas esferas administrativa e judicial.

⁶⁴ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 136.

⁶⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 164.

5.2 – Fiscalização do trabalho

A necessidade de fiscalização nas relações de trabalho foi primeiramente visualizada pelos ingleses, em 1833, sendo criados cargos de inspetores especiais com autonomia para entrar nas fábricas, resolver conflitos e impor sanções.

No direito do trabalho brasileiro, a fiscalização na seara administrativa é feita por fiscais do trabalho, que, além da função de aplicação de sanções, tem a função de orientar as empresas e demonstrar a lei que deve ser aplicada.

Segundo Ophir, o objetivo principal da fiscalização é garantir o cumprimento das normas e, conseqüentemente, proteger os trabalhadores:

O objetivo maior da fiscalização do trabalho é a prevenção de modo a garantir o cumprimento das normas trabalhistas com a conseqüente proteção ao trabalhador, daí por que deve atuar, inicialmente, como órgão pedagógico e, em caso de não atendimento de suas recomendações, como órgão punitivo, o que lhe permite, nos termos da lei e dos regulamentos, apurar as faltas e lavrar os respectivos autos de infração, contra os quais é dada oportunidade de defesa ao autuado, que será condenado ou não ao pagamento da multa atinente à infração apontada⁶⁶.

No tocante à terceirização, tendo em vista a preocupação do Ministério do Trabalho com as fraudes que estavam ocorrendo, foi editada a Instrução Normativa n.º 7, de 21 de fevereiro de 1990.

A referida Instrução Normativa, revogada pela Instrução Normativa n.º 3, de 1.º de setembro de 1997, tratou da fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário.

O artigo 2.º da Instrução Normativa n.º 3/97 estabelece que o contratante deve desenvolver e ter finalidades diversas das exercidas pela empresa contratada, sob pena de configuração de vínculo empregatício direto com a contratante, ensejando a lavratura do respectivo auto de infração pela fiscalização do trabalho.

Entende-se assim que o Ministério do Trabalho posiciona-se no sentido de os fiscais do trabalho poderem reconhecer o vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os empregados da prestadora de serviço.

⁶⁶ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 140.

Na opinião de Sergio Pinto Martins, a referida premissa, constante no parágrafo único do art. 5.º da Instrução Normativa n.º 3/97, quando menciona que acarretará vínculo empregatício, é totalmente inconstitucional e ilegal, pois, de acordo com o autor, a fiscalização trabalhista não é competente para dizer sobre a existência de vínculo empregatício, só competindo à Justiça do Trabalho, conforme informa art. 114, I, da Constituição Federal⁶⁷.

Em linha de raciocínio oposta do autor, a Portaria n.º 925/1995, do Ministério do Trabalho, prevê a possibilidade de o fiscal do trabalho, constatando que estejam previstos os requisitos do art. 3.º da CLT, ensejar o auto de infração e reconhecimento do vínculo empregatício. Para o aduzido autor, a referida norma também é inconstitucional, pois o referido ato é de competência apenas da Justiça do Trabalho, pelos mesmos motivos já expostos.

Segundo Ophir, na referida orientação há dois equívocos, primeiro porque o fiscal do trabalho não tem competência para reconhecer vínculo empregatício (art. 114, I, da CF); segundo porque uma norma administrativa não pode criar óbice não previsto em lei, isto é, determinar a finalidade das empresas, sob pena de reconhecimento de vínculo no caso da mesma atividade principal da contratante⁶⁸.

Nesse mesmo sentido, Sergio Pinto Martins expõe que “a norma administrativa não poderia exigir um requisito não previsto em lei, pois a atividade das empresas é livre, além do que a administração pública está adstrita ao princípio da legalidade (art. 37 da Constituição)⁶⁹”.

No entanto, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-I do C. TST vem entendendo de forma contrária aos citados autores. O relator, Ministro Renato de Lacerda Paiva, reconheceu a competência do auditor fiscal para a lavratura do auto de infração para reconhecimento de vínculo empregatício no Recurso de Revista n.º 173700-35.2007.5.07.0007, DEJT em 18/12/13.

No caso de cooperativas, o fiscal do trabalho deve observar os requisitos do § 2.º do art. 1 da Portaria 925/95.

⁶⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 170.

⁶⁸ CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996. p. 141.

⁶⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 169.

Outra consequência que a terceirização pode trazer para empresa no campo da fiscalização é a autuação, isto é, pode ser multada por falta de registro.

O art. 13 da Instrução Normativa nº 3/97 determina que cabe à fiscalização exigir de empresa de trabalho temporário e tomadora ou cliente a observância da Lei n.º 6.019/74. Sua inobservância poderá acarretar a multa de 160 BTN por trabalhador prejudicado, podendo ser dobrada no caso de reincidência.

5.3 – Ministério do Trabalho

Em conformidade com o art. 127 da CF/88, o Ministério Público foi considerado uma instituição independente, permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, com atribuições de defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

As funções do MP estão esculpidas no art. 129, incisos I e IX da CF, incluindo outras que a lei conferir, entre elas, de promover inquérito civil público e ação civil pública, visando proteger os interesses difusos e coletivo.

A Lei Complementar n.º 75/93 disciplinou também as competências do MP, nos artigos 83 e 84. Do referido texto, extrai-se que não é em qualquer caso que o MP pode promover ação civil pública, mas apenas se forem desrespeitados os direitos sociais previstos na CF.

Dessa forma, Sergio Pinto Martins entende que o Ministério Público não tem competência para propor ação civil pública nos casos que discutem vínculo empregatício, tendo em vista ser questão individual e não coletiva, nem direitos difusos⁷⁰.

Para o autor, o Ministério Público do Trabalho – MPT não tem competência para instituir ação civil pública de direitos individuais, por compreender prova específica para cada trabalhador. Tem competência o MPT para apresentar inquérito civil público e a ação civil pública para verificar se os entes públicos vêm realizando concurso público para admissão de funcionários (art. 37, II, da CF).

⁷⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 173.

Em contrapartida, a jurisprudência do C. TST vem reconhecendo a legitimidade do MPT para propositura de ação civil pública que vise resguardar direito individual homogêneo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE 1. A atual, notória e iterativa jurisprudência do STF e do TST reconhece a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura de ação civil pública que vise a resguardar direitos individuais homogêneos indisponíveis ou, no caso dos disponíveis, desde que, em função da natureza da lide ou do elevado número de titulares, haja repercussão social a admitir a atuação do parquet. Exegese que se extrai dos arts. 127, caput, e 129, III, da Constituição Federal, 6º, VII, c e d, e 83, III, da Lei Complr n.º 75/93. Precedentes. 2. O descumprimento, em tese, da legislação trabalhista em relação a uma coletividade de empregados pode configurar lesão ou ameaça a direitos coletivos e/ou individuais homogêneos, conforme a natureza indivisível ou divisível, respectivamente, da pretensão deduzida em juízo. Ambas as hipóteses, segundo a jurisprudência assente do STF e do TST, autorizam o manejo da ação civil pública. 3. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento⁷¹.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - LEGITIMIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - PRESCRIÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE FIM DA TOMADORA . Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido⁷² .

Cabe ressaltar que o MPT vem aforando, cada dia mais, as ações civis públicas para defender interesses dos trabalhadores terceirizados, diferentemente dos sindicatos que, mesmo tendo competência para ajuizar ação civil pública, quando defende os trabalhadores, utiliza-se da ordem jurídica trabalhista.

⁷¹ TST - AIRR: 1614005620065010035 161400-56.2006.5.01.0035, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 25/09/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/10/2013.

⁷² TST - AIRR: 2171406020045120003 217140-60.2004.5.12.0003, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 28/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013.

CONCLUSÃO

A terceirização é um fenômeno irreversível do ponto de vista econômico mundial, sendo extremamente importante para a competitividade de mercado.

Na conjuntura atual, a adaptação ao mundo capitalista é uma questão de sobrevivência para as empresas, onde quem produz em maior escala e com menor preço se mantém, representando a terceirização uma alternativa para a situação vigente.

Sendo assim, com vantagens ou desvantagens, com lei ou sem lei específica que regulamenta o referido fenômeno, não há como os juslaborais ignorarem as consequências atuais da terceirização, até porque interferem diretamente na seara trabalhista, uma vez que a terceirização ilícita ocasiona o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ademais, é imperioso ressaltar que a terceirização, apesar de muitos autores discordarem, não pode ser vista como precarização das condições de trabalho, devendo ser coibidos abusos e eventuais fraudes, pelo âmbito privado ou público. Nossa legislação possui meios para tanto, conforme tratado na presente monografia.

Cabe salientar, ainda, que a ilicitude da terceirização não está ligada a qual atividade será terceirizada, e sim se a terceirização está sendo feita de forma lícita, sem burlar as disposições trabalhistas.

Ademais, tendo em vista a complexidade do processo produtivo de uma empresa, muitas vezes é impossível distinguir o que é atividade principal ou acessória da empresa, o que dificulta ainda mais a distinção entre terceirização lícita e ilícita por esses conceitos.

Atualmente estamos na expectativa de que o Supremo Tribunal Federal conceitue atividade de fim, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 713.211, Relator: Ministro Luiz Fux, que está em análise com o relator. O referido julgamento poderá não esclarecer todas as dúvidas a respeito da terceirização de atividade de fim, porém poderá indicar um norte para o referido impasse.

Destarte, independentemente de qualquer conceituação, acredita-se que se pode terceirizar atividade de fim, até porque não há lei que proíba.

Frisa-se que se deve combater a intermediação ilícita da mão de obra, independentemente se é na terceirização, ou em outra forma de prestação de serviço, zelando pela segurança e saúde do trabalhador sempre.

Acreditamos que a real terceirização deve ser vista como uma cooperação entre o tomador e o prestador de serviços, devendo o tomador de serviços não vislumbrar apenas o lucro, e sim a qualidade dos serviços e o respeito às leis trabalhistas, evitando, assim, posteriores problemas de ordem trabalhista.

Cabe ressaltar ainda que a utilização da terceirização também deve se estender ao poder público, como uma forma de descentralização das atividades que não são principais do Estado, possibilitando que este direcione seus recursos e esforços para suas atividades principais, assim como já ocorre.

Enfim, a terceirização é uma forma de prestação de serviço que deve ser utilizada no intuito de maior especialização da mão de obra, maior qualidade e eficácia empresarial, na intenção de fornecer melhores produtos, com custos menores, não ficando restrita apenas à redução de custos, sob pena de ser considerada fraudulenta.

BIBLIOGRAFIA

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão de obra*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: Ltr., 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Ltr., 2014.

_____. Direitos fundamentais na relação de Trabalho. *Revista dos Tribunais*, n. 123, ano 32. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, jul./set. 2006.

FALCÃO, Ismael Marinho. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Edipro, 1997.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro Sales. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto Quadros. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013.

LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho*. Curitiba: Juria, 2005.

MANUS, Pedro Teixeira. *Direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr., 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho. *Revista do TST*. Brasília, v. 68, n. 3, p. 15-18, jul./dez. 2002.