

**ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
UNIBRASIL – FACULDADES INTEGRADAS DO BRASIL**

**SARA CRISTINA POZZOLO SCHUSTER**

**CONTROLE DOS EFEITOS NOCIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO**

**CURITIBA**

**2013**

**SARA CRISTINA POZZOLO SCHUSTER**

**CONTROLE DOS EFEITOS NOCIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO**

**CURITIBA  
2013**

**SARA CRISTINA POZZOLO SCHUSTER**

**CONTROLE DOS EFEITOS NOCIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Assessoramento na Jurisdição Trabalhista pelas Faculdades Integradas do Brasil – UNIBRASIL.

Orientador: Professor Arion Mazurkevic

**CURITIBA**

**2013**

**SARA CRISTINA POZZOLO SCHUSTER**

**CONTROLE DOS EFEITOS NOCIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Unibrasil-Faculdades Integradas do Brasil, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador(a):

---

Professor Arion Mazurkevic

---

Professor 1º Membro da Banca

---

Professor 2º Membro da Banca

Curitiba, 1 de Abril 2013.

## **AGRADECIMENTOS**

À Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região pelo oferecimento da pós-graduação, nas pessoas responsáveis pela concretização do curso.

À Dra. Nair Maria Ramos Gubert pelo incentivo e paciência pelas ausências necessárias para a realização do curso.

Ao Dr. Arion Mazurkevic por ter aceitado a orientação do presente trabalho.

A todos que colaboraram com a pesquisa, em especial aos servidores da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

# SUMÁRIO

## RESUMO

## INTRODUÇÃO

<b>1</b>	<b>TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>3</b>
1.1	MODELOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTAS	3
1.2	CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO	6
1.3	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	8
1.3.1	Terceirização e intermediação de mão de obra no direito comparado	14
1.4	EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	17
<b>2</b>	<b>CONTROLE DOS EFEITOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>25</b>
2.1	RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS	27
2.1.1	Direito comparado	33
2.2	INCENTIVO E ENCARGO FISCAL	35
2.3	REPRESENTAÇÃO SINDICAL	39
2.4	ISONOMIA	43

## CONCLUSÃO

## REFERÊNCIAS

## RESUMO

A terceirização foi propiciada pela flexibilização trabalhista e pela implementação do modelo de produção capitalista denominado Toyotismo, que propunha a descentralização de etapas do processo de produção. A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho trata de maneira geral da terceirização, que consiste em técnica de gestão trabalhista diversa do modelo tradicional delineado no art. 3º da CLT. Na terceirização há o ingresso de uma empresa intermediária que contrata trabalhadores como seus empregados para prestarem serviços à empresa cliente. Ocorre que o processo de terceirização tem gerado resultados perversos nas relações de trabalho, tal como a redução drástica do conjunto remuneratório do obreiro, a precarização do ambiente de trabalho, a inadimplência das obrigações trabalhistas, o enfraquecimento sindical, a perda da identidade do trabalhador e o desemprego. Nesse contexto, aponta-se mecanismos jurídicos retificadores dos efeitos negativos verificados, colocando a responsabilização solidária, a criação de incentivos e encargos fiscais, o enquadramento sindical na categoria profissional dos empregados da empresa tomadora de serviços e a isonomia como importantes instrumentos de proteção do trabalhador terceirizado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização. Efeitos Negativos. Instrumentos Retificadores.

## ABSTRACT

The outsourcing was brought about by labor flexibility and the implementation model of capitalist production called Toyotism, which proposed the decentralization of manufacturing process steps. The Precedent No. 331 of the Superior Labor Court treats generally of outsourcing, which consists of labor management technique different from the traditional model outlined in art. 3 of the Consolidation of the Labor Laws - CLT. In the outsourcing there is an intermediary company that hires workers as employees to provide services to the client company. It happens that the outsourcing process has generated perverse outcomes in labor relations, such as the drastic reduction of the set of worker remuneration, precariousness of work environment, default labor obligations, the weakening of unions, the loss of identity of the worker and unemployment. In this context, it is indicated legal mechanisms rectifiers of the negative effects checked by placing the joint responsibility, the creation of fiscal incentives and tax charges, the union classification in the professional category of employees of the company receiving the services and equality as important instruments of outsourced worker protection.

**KEYWORDS:** Outsourcing. Negative Effects. Rectifiers Instruments.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de demonstrar como a terceirização e a intermediação de mão de obra têm provocado resultados maléficis para os trabalhadores terceirizados e apresentar mecanismos hábeis a desestimular a adoção da técnica terceirizante, bem como disponibilizar instrumentos jurídicos que ajudem a conter os efeitos negativos decorrentes do intenso processo de terceirização.

O estudo propõe-se a expor em que circunstância política e econômica foi introduzida a terceirização na organização da produção, colocando a adoção do sistema de produção denominado Toyotismo e a flexibilização como propiciadores da prática de subcontratar.

Procura-se ainda conceituar o fenômeno da terceirização, demonstrando que não é possível conceber o instituto como lícito quando acarreta a precarização das relações de trabalho.

Faz-se em seguida um apanhado histórico a respeito da legislação e da jurisprudência sedimentada do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do processo de terceirização e intermediação de mão de obra, desde a edição do Decreto-lei 200/67 até os dias atuais, terminando por citar as hipóteses permitidas de terceirização e de intermediação de mão de obra no Brasil.

Em seguida, discorre-se ilustrativamente sobre o tratamento jurídico conferido aos institutos em outros países, tal como Argentina, França, Espanha, Japão e etc..

Finalmente, pretende-se enumerar os efeitos negativos provocados pelo processo terceirizante, demonstrando que a técnica de gestão da produção tem provocado redução do patamar remuneratório dos trabalhadores terceirizados, piora nas condições ambientais de trabalho, aumento dos riscos de doença e acidentes de trabalho, enfraquecimento da representação dos sindicatos decorrente do novo enquadramento sindical e da pulverização dos sindicatos, inadimplemento das obrigações trabalhistas, discriminação entre os trabalhadores terceirizados e os empregados das empresas tomadoras de serviço, perda da identidade e desemprego..



Menciona-se as ferramentas já adotadas para o controle civilizatório do processo de terceirização, tal como a responsabilidade subsidiária prevista pela Súmula nº 331 do TST e a isonomia remuneratória para os trabalhadores temporários, defendendo que, embora representem importantes instrumentos de proteção do trabalhador, são insuficientes para combater as graves consequências advindas da terceirização.

A partir da identificação dos problemas decorrentes da terceirização, o estudo propõe-se a apresentar mecanismos jurídicos retificadores das consequências perversas provocadas pela terceirização, principalmente a responsabilização solidária do tomador de serviços, a criação de incentivos fiscais para refrear a prática terceirizante e de encargos fiscais para desestimular a terceirização ilícita, o enquadramento sindical adequado e a isonomia remuneratória.

Discorre-se, de *en passant*, sobre outros meios de controle, propostos por Maurício Godinho Delgado: a) ampliação do conceito de isonomia; b) limites mínimos de integralização do capital; c) exigência de garantias financeiras; d) utilização efetiva da CNDT.

No presente trabalho, reconhece-se que a terceirização tem sido largamente utilizada com o escopo de redução de custos e como técnica de gestão de enfrentamento da concorrência globalizada. Porém, defende-se que a terceirização deve ser utilizada com responsabilidade social, coibindo-se os abusos aos direitos humanos do trabalhador, sem o que não é possível conceber como legítima a prática terceirizante.

# 1 TERCEIRIZAÇÃO

## 1.1 MODELOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTAS

A relação jurídica empregatícia expandiu-se a partir dos modelos de produção capitalistas. Na relação empregatícia não existe o elemento sujeição, próprio da idade antiga e da idade média, mas está presente a subordinação jurídica, compreendida como:

(...) situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço.<sup>1</sup>

Os sistemas de produção capitalistas se organizaram ao longo da história sempre com vistas na forma mais eficiente de acumulação de capital, tendo o Estado que se adequar as mudanças que vinham surgindo em cada época.

Entre o século XVIII e o início do século XIX, a filosofia política que predominava era de que o Estado não deveria intervir nas questões sociais e econômicas (Liberalismo). Nessa época a preocupação Estatal destinava-se aos direitos de primeira geração ou dimensão, direitos ligados à liberdade – individuais e políticos – o que propiciou grande desenvolvimento do capitalismo.

No final do século XIX e início do século XX (Estado do Bem Estar Social ou Well-Fare-State), o Estado passou a assumir uma postura intervencionista, preocupado com as questões sociais e econômicas, direitos de segunda geração ou dimensão (direito à igualdade), surgindo regulamentações heterônomas sobre Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relações de emprego**. 2ª edição, São Paulo Ltr, 1999, 3ª ed, 2001.

Nessa época predominou o modelo Taylorista/Fordista de produção e de organização dos trabalhadores baseado nas idéias de Friedrich Taylor e Henry Ford, onde:

Os trabalhadores eram organizados em torno da linha de produção, todos detendo o mesmo estatuto, organizados, porém em forma piramidal de hierarquia. Assim, a empresa não somente concentrava todas as atividades sob sua responsabilidade, como organizava seus trabalhadores sob sua dependência e comando direto, por meio de sua estrutura hierarquizada.<sup>2</sup>

Concentrando todas as etapas do processo de produção, “as empresas tornaram-se grandes e auto-sustentáveis. “[...]Da empresa se dizia que quanto maior, melhor. A palavra de ordem era ‘big is beautiful’[...]”<sup>3</sup>

Sobre a época em que predominava a relação de trabalho fordista, explana Maria Regina Gomes Redinha:

Este círculo virtuoso ou idade feliz pressupõe no seu fundamento uma transação social através da qual os trabalhadores aceitam a modernização do aparelho produtivo e as exigências daí decorrentes a troca da garantia de uma redistribuição do rendimento que lhes assegure o benefício dos ganhos de produtividade correspondentes. Este compromisso é revelador de um clima de estabilidade e crescimento que impeliu o Estado para o desempenho de um papel proeminente na morigeração dos interesses contrastantes<sup>4</sup>

O Neoliberalismo, predominante a partir da metade do século XX, difundia a ideia do Estado mínimo com a redução acentuada da intervenção nas questões sociais, estruturando-se um novo modelo de produção, denominado Toyotismo, com organização da cadeia produtiva eminentemente distinta do modelo anterior, conforme elucida Rodrigo de Lacerda Carelli:

<sup>2</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão de Obra na Administração Pública**. Revista Anamatra, 2002, p. 81.

<sup>3</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003, p. 93, cita Márcio Túlio Viana. Alguns Pontos Polêmicos da Terceirização. Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo n.8, caderno 2, 2ª quin. Abr/1997, p. 155.

<sup>4</sup> REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada – estudo sobre o trabalho temporário**. Coimbra: Coimbra, 1995, p.34.

[...] passando a produção a se organizar não mais verticalmente como o fordista, mas horizontalmente, em redes de empresas prestadoras de serviço. Assim, concentrariam as empresas suas forças em sua atividade principal, entregando as atividades periféricas a outras empresas especializadas, que melhor desempenhariam essas atividades.<sup>5</sup>

Difundia-se o conceito de empresa enxuta, a prática do chamado down-sizing, conforme traduz Márcio Túlio Viana:

Hoje, a fórmula é horizontalizar o mais possível, para enxugar a máquina, aumentar a eficiência, garantir a qualidade e conquistar um mercado que parece cada vez mais exigente. Da empresa se diz que quanto menor, melhor. O slogan passa a ser: *small is beautiful*.<sup>6</sup>

Nesse período surgiam os fenômenos da flexibilização e da desregulamentação dos direitos trabalhistas. A flexibilização das relações de trabalho propiciou a utilização da terceirização como técnica de produção.<sup>7</sup>

Ricardo Antunes assevera que a flexibilização, a desregulamentação e a terceirização compreendem a desvalorização do trabalho humano, que somente não é extirpado do processo de produção porque o capital ainda necessita da presença do trabalhador.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão de Obra na Administração Pública**. Revista Anamatra, 2002, p. 81.

<sup>6</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003, p. 93, cita Márcio Túlio Viana. Alguns Pontos Polêmicos da Terceirização. Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo n.8, caderno 2, 2ª quin. Abr/1997, p. 155)

<sup>7</sup> DE OLIVEIRA, Giselle Alves. **Terceirização no Serviço Público à Luz dos Direitos Fundamentais e a Decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n.16**. Livro Direitos Fundamentais do Trabalho na Visão de Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 89: “Na década de 1990, aprofundou-se a crítica à legislação trabalhista reputada para alguns como ultrapassada e impeditiva do desenvolvimento da economia nacional, logo se inicia a utilização de diversos mecanismos de flexibilização das relações de trabalho, entre eles a terceirização”.

<sup>8</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? – Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**, 7ª edição, Editora Cortez, São Paulo, 2000, p. 177): “[...] desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo ‘mundo empresarial’, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo.”

De outro lado, Sergio Pinto Martins apresenta aspectos positivos da flexibilização no sentido de que garante a sobrevivência das empresas, principalmente em épocas de crise econômica.<sup>9</sup>

O que é importante compreender é que a terceirização surge a partir do modelo Toyotista de produção, na medida em que busca descentralizar o processo produtivo com o repasse de determinadas etapas desse processo para outras empresas, e é propiciada pela desregulamentação e flexibilização trabalhista, que pressupõe intervenção mínima do Estado nas relações econômicas e de trabalho.

## 1.2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização se contrapõe à relação clássica bilateral formada entre o empregado e o empregador, delineada pelo art. 3º da CLT<sup>10</sup>. Aliás, a própria CLT já havia apontado hipótese de relação jurídica diversa daquela prevista no seu art. 3º, quando regulamentou a empreitada no art. 455<sup>11</sup>, a subempreitada na segunda parte do art. 455 e a pequena empreitada na alínea “a” do inciso III do art. 652<sup>12</sup>.

Terceirizar no Novo Dicionário Aurélio, 3ª edição, 2004, significa “transferir a terceiros (atividade ou departamento que não faz parte de sua linha principal de atuação)”.

---

<sup>9</sup> MARTINS. Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.27:(...) a flexibilização das normas de Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica”.

<sup>10</sup> “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

<sup>11</sup> “Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.”

<sup>12</sup> “os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice”

Segundo Maurício Godinho Delgado a “terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.”<sup>13</sup>

Rodrigo de Lacerda Carelli leciona que é preciso diferenciar a intermediação de mão de obra, vedada no nosso ordenamento jurídico, com exceção das hipóteses da Lei 6.019/74, da terceirização, instituto jurídico decorrente da implementação do modelo de produção capitalista intitulado Toyotismo:

Na realidade, terceirização é a entrega de determinada atividade especializada acessória ou complementar para empresa, que por sua vez, tem como principal atividade (ou especialização) a realização do serviço, que ira realizar a atividade de forma autônoma (...)  
Já intermediação de mão de obra é a contratação de trabalhadores por empresa interposta, proibida no nosso sistema jurídico e pela Organização Internacional do Trabalho, havendo uma única exceção a essa regra: a contratação de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74).<sup>14</sup>

O art. 4º do Decreto nº 2.271/97, que regulamenta o art. 10, §7º, do Decreto-lei 200/67 (terceirização no setor público), fez referência à distinção, vedando a mera intermediação de mão de obra: “É vedada a inclusão de disposições nos instrumentos contratuais que permitam: (...) II – caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão-de-obra”.

Contudo, independente da validade da distinção, a terceirização ou a intermediação de mão de obra, ainda que utilizadas conforme as hipóteses permitidas no sistema juslaboral, têm acarretado a precarização das relações de trabalho.

Por isso, defende Aloysio Corrêa da Veiga, que a ideia de terceirização que devemos conceber como aceitável é aquela em que a presença do terceiro se justifica pela destacada especialização e desde que não acarrete a precarização das

---

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relações de emprego**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 435.

<sup>14</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização**. Revista LTr 70-06/715, vol. 70, nº 06, junho de 2006, p. 715.

relações de trabalho, mostrando-se menos relevante o debate sobre a definição de atividade meio e atividade fim da empresa tomadora de serviços.<sup>15</sup>

Prossegue o autor:

A questão da terceirização, ela existe, pode existir, pode conviver, mas é preciso que haja a figura do terceiro na atividade econômica. Se há um terceiro e uma atividade, por falta de competência, qualificação, produção, enfim, por tudo, por isso se terceiriza! Agora, se há terceirização com o fim de se proceder à precarização na relação de trabalho pela economia no custo, mas com sacrifício do pessoal humano, não posso entender como legal e justo.<sup>16</sup>

Em suma, a terceirização consiste em técnica de gestão que compreende a transferência de etapas do processo produtivo para outras empresas, que contratam trabalhadores como seus empregados, mas para desenvolverem atividades em prol da empresa contratante. No Brasil recebeu as primeiras regulamentações jurídicas no final da década de 1960 e início da década de 1970, como se verá adiante.

### 1.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A técnica terceirizante e a intermediação de mão de obra (temporária), no país, receberam as primeiras atenções legislativas em 1967(Decreto-lei 200/67) e 1974 (Lei 6.019/74).

No setor público, o Decreto-lei n. 200/67 consistiu na primeira regulamentação jurídica sobre terceirização de serviços, mas previa o instituto apenas para o setor público. O art. 10, §7º, do Decreto-lei autorizou a transferência de tarefas executivas do Estado para a iniciativa privada e foi regulamentado pela Lei 5.645/70, mais tarde substituído pelo Decreto nº 2.271/97. A respeito da delimitação efetuada pela Lei 5.645/70 sobre a contratação de terceiros pela Administração Pública

---

<sup>15</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Responsabilidade da União e Súmula n. 331 do TST – Terceirização**. Livro Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público/ organização e coordenação de Jerônimo de Jesus dos Santos. São Paulo :LTr, 2012, p. 512-517.

<sup>16</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Responsabilidade da União e Súmula n. 331 do TST – Terceirização**. Livro Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público/ organização e coordenação de Jerônimo de Jesus dos Santos. São Paulo :LTr, 2012, p. 516.

(exclusivamente para os entes com personalidade jurídica de Direito Público), ensinam Marcio Túlio Viana, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim:

O rol das atividades executivas lançado na Lei n. 5.645/70 trata, inquestionavelmente, de atividades de apoio, instrumentais, meramente executórias, ou seja, atividades-meio no contexto dos serviços executados pelos entes estatais. Não houve autorização legal, portanto, para a terceirização de serviços nas atividades-fim da Administração Pública.<sup>17</sup>

Em 1974, a Lei nº 6.019 permitiu e regulamentou a intermediação de mão de obra temporária em duas situações: atendimento à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente e acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º).

No trabalho temporário, assim como nas hipóteses de terceirização, forma-se uma relação trilateral composta pela empresa de trabalho temporário, pelo trabalhador temporário e pela empresa tomadora de serviços. Nesse caso, ensina Maurício Godinho Delgado:

O vínculo jurídico do trabalhador temporário (de natureza empregatícia, repita-se) estabelece-se com a empresa de trabalho temporário, embora ele preste efetivos serviços à empresa tomadora.<sup>18</sup>

O trabalho temporário é a única forma de intermediação de mão-de-obra lícita no sistema jurídico brasileiro e no qual a presença da personalidade e da subordinação jurídica não descaracteriza o vínculo de emprego com a empresa de prestação de serviços.

Em 1983, a Lei 7.102 tratou da terceirização de serviços de vigilância patrimonial e transporte de valores no segmento bancário, representando a primeira situação de terceirização permanente legalmente prevista na esfera privada.

---

<sup>17</sup> VIANA, Márcio Tulio, DELGADO, Gabriela Neves e AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – aspectos gerais – a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST – Novos Enfoques**. Revista LTr 75-03/282, março de 2011.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 460.



Somente em 1994, a Lei 8.863 ampliou as hipóteses de terceirização de serviços de vigilância e transporte de valores, não mais ficando adstrita ao setor bancário.

O Tribunal Superior do Trabalho, em 1986, tratou do fenômeno por meio do Enunciado nº 256, restringindo as hipóteses lícitas de terceirização:

Salvo os casos previstos nas Leis nºs 6.019, de 3.1.1974, e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Nessa época argumentava-se que inexistia lei que proibisse a utilização da terceirização em outras atividades e que na esfera privada ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (princípio da legalidade). Discutia-se, igualmente, se o rol apresentado pelo enunciado era taxativo ou meramente exemplificativo. Citavam-se outras legislações permissivas da terceirização, tal como o Decreto-Lei 200/67. Enfim, na época, levantaram-se muitos argumentos contra a restrição do Enunciado n. 256 do TST.<sup>19</sup>

Com a intensificação do processo de terceirização, mesmo fora das hipóteses expressas do Enunciado n. 256, em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho, editou a Súmula nº 331, ampliando as hipóteses de terceirização lícita, com a seguinte redação:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3.1.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666/93).

---

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Subcontratação ou Terceirização**. Repertório IOB de jurisprudência, 1ª quinzena de dezembro de 1993, n. 23/93, p.415.

A Súmula nº 331 do TST acrescentou às hipóteses de terceirização lícita a contratação de serviços de conservação e limpeza e a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, absorvendo, assim, a essência da Lei 5.645/70.

A inclusão da contratação de serviços ligados à atividade-meio do tomador de serviços possibilitou a prática da mera intermediação de mão-de-obra, porquanto carece de uma delimitação exata, ficando à mercê de conceitos subjetivos em cada caso concreto, o que atende aos interesses dos que se utilizam da terceirização de forma irregular e com o único objetivo de redução de custos, provocando a mercantilização da força de trabalho, na contramão dos valores e princípios do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, assevera Jorge Luiz Souto Maior:

[...] para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja, a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra. (...) Em outras palavras, o Enunciado nº 331 do TST, sob o pretexto de regular o fenômeno da terceirização, acabou legalizando a mera intermediação de mão-de-obra, que era considerada ilícita, no Brasil, conforme orientação que se continha no Enunciado nº 256 do TST.<sup>20</sup>

Destaca-se que, atualmente, em razão do fenômeno terceirizante, é possível encontrarmos empresas de transporte rodoviário de cargas sem empregados motoristas e salões de beleza sem manicures e cabelereiros empregados. Assistimos ainda terceirizações infundáveis no setor bancário, acarretando o esvaziamento das instituições financeiras.

Convém anotar que existem autores que advogam no sentido de que a permissão para terceirizar deveria incluir também as atividades fins das empresas tomadoras de serviço.

---

<sup>20</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalho Descentralizado – A Terceirização sob uma perspectiva humanista**. Jornal Trabalhista, Editora Consulex, 27 de setembro de 2004, 21-1036/3

José Pastore defende a criação de lei que regulamente a terceirização, extinguindo a diferenciação de atividade meio e atividade fim, garantindo, assim, a segurança jurídica para as empresas.<sup>21</sup>

Na mesma linha, José Eduardo Duarte Saad enxerga a permissão da terceirização de serviços ligados à atividade fim da empresa como virtude de anteprojeto de Lei elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2008, precipuamente pela segurança jurídica que garante às empresas que optassem por terceirizar os serviços.<sup>22</sup>

O fato é que os trabalhadores terceirizados estão suportando efeitos perversos do processo de terceirização, carregado de distorções e incongruências, independente da transferência ocorrer na atividade fim ou na atividade meio do tomador de serviços, devendo ser repensado o critério legitimador da terceirização.

Seguindo na década de 1990, registra-se que o acréscimo do parágrafo único ao art. 442 da CLT<sup>23</sup>, em 1994, que tratou das cooperativas, possibilitou a utilização do instituto para fraudar a legislação, com a prática da terceirização ocultada pela roupagem de cooperativa.

Nesse sentido, adverte Rodrigo de Lacerda Carelli:

Novíssima forma de exclusão por via de terceirização são as cooperativas de trabalho. Por meio desta fraude, tenta-se mascarar verdadeiras relações trabalhistas sob a fantasia do cooperativismo. Muitas vezes trabalham duas pessoas em uma mesma empresa, realizando as mesmas funções, subordinadas ao mesmo chefe, porém uma tem o status de empregada, recebendo salários e todos os demais direitos trabalhistas, e a outra, com o rótulo de cooperada, tem direito à salário disfarçado de “produção cooperativista” e só.<sup>24</sup>

A Lei 8.987/95 (art. 25, §1º) e a Lei 9.472/97 (art. 94, inciso II), referentes, respectivamente, à concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área elétrica e de telefonia, previram a possibilidade de contratação de terceiros

---

<sup>21</sup> PASTORE, José. **Terceirização: uma realidade desamparada pela lei**. Revista TST, Brasília: 2008, nº 4, vol. 74out/dez 2008.

<sup>22</sup> SAAD, José Eduardo Duarte. **Terceirização de Serviços e a Necessária Elaboração de uma Norma Legal**. Revista LTr, Vol 73, nº 01, janeiro de 2009,p.32).

<sup>23</sup> “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

<sup>24</sup> CARELLI, Rodrigo Lacerda. **A perda da identidade do trabalhador na pós-modernidade.**, JTb, janeiro de 2001, 18-847/9.

para “o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias e complementares ao serviço”.

Não obstante a adoção da expressão “inerentes”, a jurisprudência predominante entende que as referidas leis não incluíram entre as hipóteses de terceirização lícitas a transferência de serviços ligados à atividade-fim da empresa cliente.

Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado:

Sustenta a jurisprudência hegemônica que a Lei n. 8.987/95, em seu art. 25, §1º, e a Lei n. 9.472/97, em seu art. 94, II, construídas depois do advento da Súmula 331 do TST, não tiveram o objetivo e o poder de provocar verdadeira regressão precarizante na ordem econômica, social e jurídicas brasileiras, ao largo de todo o universo coerente de princípios, regras e institutos da Constituição da República e de seu segmento jurídico nuclear, o Direito do Trabalho.<sup>25</sup>

A terceirização no Brasil é delineada, de maneira geral, pela Súmula nº 331 do TST, que lança as diretrizes para averiguação dos casos de terceirização lícita e ilícita.

A referida súmula indica as hipóteses permitidas, estabelece limites, prevê consequências da prática ilícita do instituto, bem como fixa responsabilidades e seu alcance, inclusive com relação à Administração Pública.

Assim dispõe a atual redação da Súmula nº 331 do TST (Res. 174/2011):

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.(...)

---

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: LTr, , 2012, p. 443.

Sobre a edição da Súmula nº 331 do TST alertam Marcio Túlio Viana, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim:

A Súmula n. 331 do TST traça limites jurídicos à terceirização – o que a torna duplamente importante, seja para o bem como para o mal. Para o bem, porque – em razão dos próprios limites – ajuda a conter o fenômeno. Para o mal, porque – dentro dos mesmos limites – ela o legitima e o reforça.<sup>26</sup>

Atualmente no Brasil é autorizada a terceirização de serviços em quatro situações: trabalho temporário (Lei 6.019/74); serviços de vigilância; conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador de serviços.

### 1.3.1 – Terceirização E Intermediação De Mão De Obra – Direito Comparado

No presente tópico não se pretende analisar exaustivamente o sistema jurídico estrangeiro acerca da terceirização, mas apenas ilustrar como o instituto é regulado formalmente por outros países.

O surgimento da terceirização é resultado do paradigma descentralizado de gestão e produção capitalista e é encontrada em diversos países em função da globalização.

O tratamento jurídico dos institutos é distinto em cada país, existindo os que proíbem, os que permitem com restrições e os que admitem sem qualquer regulamentação.

Na Suécia a terceirização é proibida.

Na Itália, o art. 3º da Lei nº 1.369/60<sup>27</sup> desestimula a prática terceirizante na medida em que estabelece a solidariedade entre o tomador dos serviços e a empresa

<sup>26</sup> VIANA, Márcio Tulio, DELGADO, Gabriela Neves e AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – aspectos gerais – a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST – Novos Enfoques**. Revista LTr 75-03/282, março de 2011.

<sup>27</sup> “(...) os empresários arrendatários de obras ou serviços, inclusive os trabalhos de porte, limpeza ou conservação normal das instalações, que tenham de ser executados no interior de sua propriedade sob organização e gestão de arrendador, serão solidários a este no pagamento dos trabalhadores de que deste dependem, de um salário mínimo não inferior ao que percebem os trabalhadores que dele

contratada e fixa a igualdade de salários e de condições de trabalho com os empregados efetivos da empresa cliente.

Na França, conforme art. 125-3 do Código do Trabalho Francês, a intermediação de mão de obra é proibida, com exceção do trabalho temporário, segundo ensina Alice Monteiro de Barros.<sup>28</sup> A terceirização é permitida inclusive para as atividades-fins da empresa tomadora de serviços.

Leciona Wagner D. Giglio que:

[...] Na França utiliza-se o termo “subcontratação” (soustraitance), que é uma variação de empreitada. A preocupação maior é a de evitar a intermediação da mão de obra através da “marchandage”, ou seja, a utilização do trabalhador como se fosse uma mercadoria, objeto de negociação.<sup>29</sup>

O México não autoriza a terceirização, salvo nas hipóteses previstas em lei.

Entre os países em que a lei autoriza a prática da terceirização estão: Japão, Cingapura, Taiwan, Hong Kong etc.

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins, o Japão exige a prévia autorização do Ministério do Trabalho para que as empresas de colocação de mão de obra possam operar, podendo a qualquer tempo ter revogada a permissão de funcionamento. O país proíbe a terceirização apenas no transporte portuário e na construção.<sup>30</sup>

Na lição do autor:

(...) nos países do sudeste asiático (Coreia do Sul, Taiwan, Hong Kong, Cingapura etc.) é comum se usar muito a terceirização, a subcontratação e o emprego temporário com o objetivo de cumprir contratos de produção de mercadorias de encomendas esporádicas, normalmente feitas pelas pequenas empresas.<sup>31</sup>

---

dependem, bem como lhes assegurará condições de trabalho não inferiores às que desfrutem estes trabalhadores.”

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, p. 429.

<sup>29</sup> GIGLIO, Wagner D. **Terceirização**. Revista LTr: vol. 75, n. 4, abril/2011, p. 391

<sup>30</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 22

<sup>31</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 23.

Ausentes regras estatais, Alemanha, Inglaterra, Luxemburgo, Irlanda e Suíça admitem a terceirização, utilizando-se da normatização autônoma para regulamentar o instituto, conforme leciona Vólia Bomfim Cassar.<sup>32</sup>

Na Alemanha, menciona Sergio Pinto Martins, que a terceirização é utilizada sob a forma de empreitada “principalmente nos setores de fabricação de automóveis, da indústria elétrica e eletrônica da siderurgia e da química”.<sup>33</sup>

A legislação do Peru permite a terceirização, com restrições (art. 27 do Decreto-lei nº 2.216).

Na Colômbia é lícita a terceirização desde que os empregadores efetivamente sejam os que dirigem e explorem a prestação de serviços. Preceitua o art. 34 do Código do Trabalho (1992)<sup>34</sup>.

A Espanha permite a terceirização (art. 42 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha)<sup>35</sup>, mas não admite a intermediação de mão de obra, salvo no caso de trabalho temporário (art. 43).

Da mesma forma, a Argentina coíbe a intermediação de mão de obra fora das hipóteses de trabalho temporário, mas admite a prestação de serviços terceirizados.

---

<sup>32</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª edição. Niterói: Impetus, 2010, p. 489.

<sup>33</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 17.

<sup>34</sup> “São contratantes independentes e, portanto, verdadeiras pessoas naturais ou jurídicas os que contratam a execução de uma ou várias obras a prestação de serviços em benefício de terceiros, por um preço determinado, assumindo todos os riscos, para realiza-los pelos seus próprios meios e com liberdade, autonomia técnica e diretiva. Porém, o beneficiário do trabalho ou dono da obra, a menos que se trate de trabalhos estranhos às atividades normais de sua empresa ou negócio, será solidariamente responsável pelo valor dos salários, as prestações e indenizações a que tenham direito.”

<sup>35</sup>“§ 1º – Os empregadores que contratem ou subcontratem com outros a realização de obras ou serviços correspondentes à própria atividade daqueles deverão comprovar que os ditos contratantes estão quites com o pagamento das cotas de seguridade social. Para esse efeito, receberão por escrito, com identificação da empresa afetada, certidão negativa da entidade gestora, no prazo improrrogável de trinta dias. Transcorrido esse prazo, ficará exonerado da responsabilidade o empregador solicitante. § 2º – O empregador principal, salvo o transcurso do prazo antes assinalado a respeito da seguridade social, e durante o ano seguinte ao término de seu encargo, responderá solidariamente pelas obrigações de natureza salarial contraídas pelos subcontratantes com seus trabalhadores e pelas referentes à seguridade social durante o período de vigência do contrato, limitando-se ao que corresponderia se tivesse contratado pessoal fixo na mesma categoria ou locais de trabalho.”

#### 1.4 – EFEITOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O abandono do modelo tradicional da relação empregatícia tem gerado inúmeros malefícios para os trabalhadores terceirizados. Por isso, as hipóteses de terceirização lícita têm sido, em regra, restringidas pela legislação e pela jurisprudência, inclusive de outros países.

Isso porque o fenômeno da terceirização tem avançado na contramão dos fins do direito do trabalho, dos fundamentos da República (art. 1º, inciso III e IV, da CF – dignidade da pessoa e valores sociais do trabalho), contrariando seus objetivos fundamentais elencados no art. 3º da CF, acarretando a precarização das relações de trabalho e a discriminação entre os trabalhadores, propiciando injustiças, perpetuando a pobreza e a marginalização e evidenciando as desigualdades sociais, conforme se pretende demonstrar no presente tópico.

Os problemas se agravam pela ausência de regulamentação jurídica. Nesse aspecto, entende-se que a regulamentação efetuada através da Súmula nº 331 do TST é insuficiente para corrigir as distorções provocadas pelo fenômeno, havendo necessidade premente de criação de lei que trate da terceirização.

Previne Luiz Carlos Amorim Robortella, citando Ray e Mousseron que:

[...] toda a operação onde apareça um terceiro, “sous-entrepreneur”, entre o assalariado e a empresa que recorre a seus serviços, contém o risco da exploração porque o intermediário se remunera através da “plus valia” do trabalho<sup>36</sup>

Uma das consequências da terceirização é a redução, injustificável, do padrão remuneratório dos prestadores de serviços.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Terceirização – aspectos jurídicos – responsabilidades – direito comparado**. Rev. LTr, vol. 58, n. 8, agosto/1994, p.940)

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 475: (...) se constata inegável a criação, pela fórmula terceirizante, de um padrão de contratação de força de trabalho sumamente inferior àquele que caracteriza o trabalhador submetido a contrato empregatício clássico.”



A primeira redução salarial ocorre com a transferência de etapas do processo de produção da tomadora de serviços para a prestadora de serviços, pois os empregados contratados antes diretamente pela tomadora contavam com um conjunto remuneratório superior do que o que garante a empresa nova empregadora. Em seguida os empregados sofrem nova diminuição de benefícios cada vez que uma empresa de terceirização vem sendo sucedida por outra, por razões, recorrentes, de insolvência.

É o que relata Jorge Luiz Souto Maior:

Em concreto, a terceirização, esta “técnica moderna de produção”, nos termos em que foi regulada pelo Enunciado nº 331 do TST, significou uma espécie de “legalização” da redução dos salários e da piora das condições de trabalho dos empregados. Os trabalhadores deixam de ser considerados empregados das empresas onde há a efetiva execução dos serviços e passam a ser tratados como empregados da empresa que fornece a mão-de-obra, com óbvia redução dos salários que lhe eram pagos, com nova redução cada vez que se altera a empresa prestadora de serviços, sem que haja, concretamente, solução de continuidade dos serviços executados pelos trabalhadores.<sup>38</sup>

Ou seja, a empresa tomadora de serviços transfere, em primeiro plano, os custos e responsabilidades trabalhistas para a empresa prestadora de serviços, que os repassa, em seguida, para o próprio trabalhador, com a redução de benefícios e aviltamento dos salários. Os riscos do negócio, na prática, passam a ser suportados pelo prestador de serviços, em afronta ao comando do art. 2º da CLT.

Tarso Fernando Genro refere-se à dupla comercialização do trabalho provocada pela terceirização:

Esta contratação transforma o empregado, duplamente, em mera peça de engrenagem produtiva (não escolhe sequer a quem aderir) e faz com que ele seja duas vezes expoliado, submetido àquela tensão de interesses entre duas empresas que buscam lucro e necessitam, pois, intensificar a exploração da sua força de trabalho, cuja mais-valia biparte-se em favor de dois patrões.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> MAIOR, Jorge Luis Souto. **Trabalho Descentralizado – A Terceirização sob uma perspectiva humanista**, Jornal Trabalhista, 27 de setembro de 2004 Editora Consulex, , 21-1036/4

<sup>39</sup> GENRO, Tarso Fernando .**Direito individual do trabalho**. Editora, São Paulo: LTr, 1985, p. 91

Ainda nesse processo, os trabalhadores, muitas vezes, sequer conhecem a empresa que os contrata, podendo passar anos sendo transferidos de uma empresa para outra, sem nunca ter tido contato com o empregador, mas apenas com o tomador de serviços<sup>40</sup>. Pode também ocorrer o inverso, o trabalhador fica submetido à direção de empresas diversas, a empregadora e a tomadora de serviços, ocorrendo o excesso de subordinação.

Nesse mesmo contexto, pioram gravemente as condições ambientais de trabalho, aumentando-se os riscos à saúde e segurança do trabalhador e os casos de acidentes de trabalho. Elucida Jorge Luiz Souto Maior:

Há, ainda, outro efeito pouco avaliado, mas intensamente perverso que é o da irresponsabilidade concreta quanto à proteção do meio ambiente do trabalho. Os trabalhadores terceirizados, não se integrando a CIPAs e não tendo representação sindical no ambiente de trabalho, subordinam-se a trabalhar nas condições que lhe são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional. O meio ambiente do trabalho, desse modo, é relegado a segundo plano, gerando aumento sensível de doenças profissionais.<sup>41</sup>

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho enumera entre os aspectos negativos provocados pela terceirização para o trabalhador terceirizado, o aumento da quantidade de retrabalho e do número de acidentes pessoais.<sup>42</sup>

Vale a lembrança efetuada por Lourival José de Oliveira do acidente na plataforma P-36 da Petrobrás, na qual trabalhavam grande número de petroleiros terceirizados, em que se verificou, entre as causas do acidente, a ausência de treinamentos necessários aos trabalhadores terceirizados que operavam naquela localidade. Refere o autor que, após o desastre, a Petrobrás assumiu o

---

<sup>40</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da., **Responsabilidade da União e Súmula n. 331 do TST – Terceirização. Livro Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público/ organização e coordenação de Jerônimo de Jesus dos Santos** São Paulo :LTr, 2012,p. 519

<sup>41</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalho Descentralizado – A Terceirização sob uma perspectiva humanista.** Jornal Trabalhista, 27 de setembro de 2004, Consulex 21-1036/4

<sup>42</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Terceirização de atividades de instituições financeiras e enquadramento sindical das empresas prestadoras de serviço, JTb, 28-1358/4, 17 de janeiro de 2011.

compromisso de diminuir o número de contratação de empresas de terceirização para o trabalho em plataformas exploradoras de petróleo.<sup>43</sup>

A realidade retratada, resultante do processo de terceirização, gera um trabalhador sem perspectiva e desinteressado, porque além da redução remuneratória e a piora das condições de trabalho, as empresas de terceirização dificilmente possuem planos de carreiras e os empregados não detêm qualquer estabilidade. Assim, a terceirização propicia no ambiente socioeconômico o surgimento do trabalhador desqualificado (formação profissional), o que em certa medida, também afeta os interesses das empresas porque o trabalhador se torna menos produtivo e comprometido, conforme dados de Vólia Bomfim Cassar.<sup>44</sup>

Com a intensificação da terceirização no país assistimos o surgimento de um trabalhador de segunda categoria na mesma profissão.<sup>45</sup>

Elucida Reginaldo Melhado que:

O núcleo duro da produção industrial seria formado por um conjunto de operários de alta formação, integrantes dos quadros fixos, aos quais novos métodos de organização de pessoal estariam voltados (emprego estável, salários razoáveis, formação profissional e toda uma técnica de implicações incitadas mediante condicionalidades contratualizadas). Na periferia estariam os trabalhadores de um quadro volátil e dinâmico, destinado a ajustar seu tamanho às dimensões da demanda e às contingências da concorrência.<sup>46</sup>

Analisando a perda da identidade do trabalhador inserido no processo de terceirização, Rodrigo de Lacerda Carelli adverte que “a profissão, ou o seu trabalho é a primeira coisa que dizemos para representar o que nós somos”, acrescentando que:

---

<sup>43</sup> DE OLIVEIRA, Lourival José .Do trabalho terceirizado: possibilidade de cumprimento da sua função social na nova dinâmica empresarial?.Argumentum. Revista de Direito, n. 4, 2004 – Unimar

<sup>44</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 4ª Ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 486: Aliás, o jornal *O Globo* divulgou, em dezembro de 2006, a nova tendência das empresas: “a primeirização”. Isto é, o retorno do empregado ao seio da empresa, passando a ser contratado por seu real empregador, o tomador. Isto se explica, segundo a reportagem, porque o empregado excluído da proteção dos demais trabalhadores se sente discriminado e descomprometido e, por isso, é menos produtivo, responsável e confiável.

<sup>45</sup> MELHADO, Reginaldo. **Globalização. Terceirização e princípio da isonomia salarial.** Revista LTr. Vol. 60, nº10, 1996, p.1325

<sup>46</sup> Idem, *Ibidem*.

Outro ponto favorável à perda da identidade do trabalhador é a precarização do trabalho, por meio da terceirização e da contratação temporária. É o que pensa Bourdieu, com o qual concordamos em todos os seus termos. A terceirização é a exclusão de certos trabalhadores do bojo da empresa, criando duas categorias dentro do próprio local de trabalho: uma, favorecida, com salários melhores e o status de empregado, e outra, totalmente esquecida, com uniformes diferentes para a separação ser total, realizando as tarefas tidas como menos dignas e percebendo salários piores.<sup>47</sup>

Rúbia Zanotelli de Alvarenga, citando Hannah Arent, menciona que:

Anotou Hanna Arent que, pelo trabalho, o homem encontra razão para viver, porque 'tudo o que o labor produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e esse consumo, regenerando o processo vital, produz – ou antes, reproduz – nova força de trabalho de que o corpo necessita para seu posterior sustento.<sup>48</sup>

O trabalho nas empresas de terceirização passa a ser visto pelo prestador de serviços como um emprego provisório, pois é desestimulado pelas condições precárias de trabalho, pelos baixos salários, pela ausência de perspectiva profissional e estabilidade. O subemprego e o desemprego acabam fazendo parte desse processo de subcontratação, decorrente da rotatividade de trabalhadores, que nunca se integram de forma estável na empresa.

Outra questão problemática é a ausência de idoneidade financeira das empresas prestadoras de serviço. É frequente a inadimplência por parte das empresas de terceirização, geralmente pequenas empresas, sem capital e quaisquer garantias para o trabalhador, pois é a tomadora de serviços ou empresa cliente que detém o capital. Tal circunstância tem sido problema recorrente nas execuções trabalhistas que tramitam perante os Tribunais do Trabalho do país.

---

<sup>47</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A perda da identidade do trabalhador na pós-modernidade**. JTb, janeiro de 2001.

<sup>48</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Isonomia remuneratória do trabalho terceirizado permanente**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho. Março/abril 2005. n. 146. p.332 (ARENTE, Hannah . A condição humana. 9ª Ed. Editora Florense Universitária, 1999, p. 111))

A questão se agrava porque os créditos trabalhistas consistem em créditos de natureza alimentar, do qual dependem o trabalhador e sua família para a garantia da subsistência.

O enfraquecimento da representação sindical aparece como mais um dos resultados da fórmula terceirizante. Isso porque com no processo de terceirização o empregado da prestadora de serviços passa a integrar a categoria profissional correspondente à categoria econômica do empregador, ou seja, a empresa de terceirização, e não à categoria econômica da tomadora de serviços. Ocorre que o trabalhador terceirizado encontra “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (art. 511, §2º, da CLT), com o empregado da empresa tomadora de serviços, sendo, por isso, melhor representado pela categoria profissional correspondente à categoria econômica do tomador.

O enquadramento dos trabalhadores terceirizados nos “sindicatos da terceirização”<sup>49</sup> não assegura uma representação sindical adequada porque os prestadores de serviço trabalham em empresas que atuam em diferentes atividades econômicas, embora sejam todos empregados de empresas de serviços terceirizados.

Ensina Maurício Godinho Delgado:

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, tem natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> CHOIFI, Thiago. **Sindicatos da Terceirização ou terceirização dos sindicatos?**. São Paulo: LTr, 2010 – ANO 46 – Sup. Trab. 004/10.

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012., p. 479.

Além disso, a terceirização provoca a pulverização dos sindicatos, pois, trabalhando os grupos de trabalhadores terceirizados em segmentos econômicos distintos, são enquadrados segundo a classificação das inúmeras empresas prestadoras de serviços dos mais diversos ramos de atividade.

A propósito, leciona Reginaldo Melhado:

No sistema estruturação sindical brasileiro, via de regra agregados em um único sindicato, os trabalhadores de uma mesma empresa passam-se a vincular-se a diversas associações profissionais, por ser o seu enquadramento definido pela atividade predominante dos empregadores. Se há terceirização, há o sindicato que representa os trabalhadores da empresa contratante e os muitos sindicatos representativos dos empregados das empresas terceirizadas, além daqueles que compreendem os integrantes das chamadas categorias diferenciadas.<sup>51</sup>

Arremata Maurício Godinho Delgado:

A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.<sup>52</sup>

Nesse diapasão, o DIEESE enumera algumas armadilhas do processo de terceirização, citando que provoca a redução do número de trabalhadores, representa instrumento de resistência contra os sindicatos, destrói a consciência que une a classe trabalhadora, fazendo-se perder a identidade coletiva, obstaculizando a filiação, organização e militância sindical.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> MELHADO, Reginaldo. Globalização. **Terceirização e princípio da isonomia salarial**. Revista LTr. Vol. 60, nº10, 1996, p.1324.

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012, p. 478.

<sup>53</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Terceirização – aspectos jurídicos – responsabilidades – direito comparado. Rev. LTr, vol. 58, n. 8, agosto/1994, p.940 : “a) serve de instrumento de combate às entidades sindicais; b) reduz o número de empregos; c) permite degradação do ambiente de trabalho e das condições de segurança e higiene, já que as subcontratadas geralmente não tem a estrutura das empresas contratantes; d) gera o paradoxo de existirem dois patrões a comandar o processo, ou, em certos casos, de inexistir patrão definido; e) desintegra a identidade de classes dos trabalhadores;f) dificulta a filiação, organização e militância sindical”.

Com a intensificação do processo de terceirização no país, é preciso impor mecanismos retificadores em defesa dos direitos dos trabalhadores, evitando a precarização das relações de trabalho, o surgimento de uma classe miserável e a própria desconstrução do direito do trabalho, na medida em que a terceirização afronta diretamente princípios fundamentais juslaborais.

O processo de terceirização avança em desacordo com os princípios da proteção ou tuitivo, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Verifica-se o desvirtuamento da função tutelar do direito do trabalho pois a terceirização tem propiciado a precarização das relações de trabalho em prol do empresariado. O princípio da continuidade da relação de emprego também não está presente no processo terceirizante na medida em que ele impede a integração do empregado na empresa, fomentando, ao contrário, o subemprego, por exemplo, por meio do trabalho temporário. Quando utilizada a terceirização para dissimular a verdadeira relação empregatícia com a empresa tomadora de serviços, o processo confronta o princípio segundo o qual deve prevalecer a realidade sobre a forma.

Finalmente, a terceirização é instrumento de desvalorização da força de trabalho determinando o rebaixamento dos direitos e garantias dos trabalhadores e, por isso, contraria a norma de indisponibilidade de direitos trabalhistas.<sup>54</sup>

É inequívoca, portanto, a necessidade de adoção de mecanismos jurídicos retificadores da realidade provocada pelo processo de terceirização, o que se pretende abordar adiante.

---

<sup>54</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr 2003, p. 173/174.

## 2 – CONTROLE DOS EFEITOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Em razão dos resultados negativos decorrentes do processo de terceirização, é inviável concebermos tal técnica de gestão trabalhista desacompanhada dos mecanismos de controle desses efeitos e de proteção do trabalhador, como já asseverado neste trabalho.

Alerta Aloysio Corrêa da Veiga:

Mas hoje, diante da necessidade de se manifestar sobre um fato, não podemos desconhecer o fato. Existe terceirização e relembro a advertência de Georges Ripert. Ele dizia, “quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga ignorando o Direito”. O fato existe! O fato existe, se o Direito ignorar o fato, o fato prevalece, vai continuar acontecendo sem regulação.<sup>55</sup>

A responsabilização do tomador de serviços, a concretização da isonomia entre os trabalhadores terceirizados e os empregados das empresas tomadoras de serviço, o fortalecimento da atuação sindical com o melhor enquadramento do prestador de serviços e a criação de incentivos e de encargos fiscais consistem em importantes instrumentos de proteção do trabalhador contra os efeitos perversos provocados pela subcontratação, conforme se discorrerá adiante.

Maurício Godinho Delgado se refere ainda a “outros controles pertinentes”:

Entre esses novos remédios, destacam-se quatro medidas principais: a) alargamento do conceito hoje prevalecente de isonomia; b) fixação de limites mínimos eficazes de capital integralizado para as empresas de terceirização; c) estabelecimento de garantias financeiras eficazes quanto ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas empresas de terceirização; d) atribuição de plena efetividade à Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas para os contratos de terceirização entre as empresas ( Lei n. 12.440/2011).<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Responsabilidade da União e Súmula n. 331 do TST – Terceirização. Livro Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público/ organização e coordenação de Jerônimo de Jesus dos Santos**. São Paulo: LTr, 2012, p. 517)

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012, p. 481



Quanto à isonomia não deve ficar restrita ao salário e às vantagens contratadas, estendendo-se para o âmbito externo do contrato, como por exemplo, abrangendo o direito aos mesmos serviços de transporte, refeitórios, serviços médicos e etc., conforme garantido aos empregados da empresa tomadora de serviços. A integralização mínima do capital social é “exigência necessária à busca de efetiva aptidão econômica da empresa terceirizante para realizar semelhante tipo de contratação”.<sup>57</sup>

Igualmente, a exigência de garantias financeiras compatíveis com o número de trabalhadores colocados para a execução de cada contrato garante o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.<sup>58</sup>

Nesse cenário, convém destacar, como bem observou Wagner D. Giglio, que para abrir uma empresa prestadora de serviços basta uma mesa, umas cadeiras e um telefone<sup>59</sup>, evidenciando as poucas garantias dos empregados quanto ao patrimônio da empregadora, bem como a facilidade de desaparecer do mercado e jamais ser encontrada para a cobrança de eventuais débitos trabalhistas.

A Lei 12.440/2011 criou a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT). Ressalta Maurício Godinho Delgado que a CNDT deve fazer parte de todo o contrato de terceirização, não ficando adstrito aos contratos com os Entes Públicos, como previsto na Lei 12.440/2011, a fim de reprimir o frequente inadimplemento nos contratos de terceirização.<sup>60</sup>

Sem dúvida é necessária a adoção de instrumentos que corrijam as distorções desencadeadas pela terceirização, incutindo, inclusive, compromisso social nos que optem por tal modelo de gestão, não bastando o cumprimento do dever de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, ao contrário do que já afirmou Eduardo Gabriel Saad.<sup>61</sup>

O presente trabalho pretende apresentar a responsabilização do tomador de serviços, a criação de incentivo fiscal e encargo fiscal, o enquadramento sindical adequado e a concretização da isonomia, como mecanismos jurídicos retificadores dos efeitos provocados pela terceirização.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012, p. 481.

<sup>58</sup> Idem, Ibidem, Et seq.

<sup>59</sup> GIGLIO, Wagner D. **Terceirização**. Revista LTr: vol. 75, n. 4, abril/2011, p. 392.

<sup>60</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012, p. 483.

<sup>61</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. **Cooperativismo – alguns de seus problemas, Temas Trabalhistas, Suplemento Trabalhista** 037/03, ANO 39, São Paulo: LTr, 2003, p. 171.

## 2.1– RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

A responsabilização representa instrumento jurídico importante no combate aos efeitos nocivos advindos do fenômeno da terceirização, notadamente a situação recorrente de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

A Lei 6.019/74 prevê a responsabilidade solidária da empresa cliente na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário e, ainda assim, somente com relação às contribuições previdenciárias, remuneração e indenizações previstas na Lei de trabalho temporário (art. 16).

A Lei 8.036/90 dispõe sobre a responsabilidade solidária do tomador de serviços com relação aos depósitos do fundo de garantia por tempo de serviço no seu art. 15, §1º, o colocando na mesma condição do empregador.

A Súmula nº 331 do TST trata de maneira geral da responsabilização do tomador de serviços. Preconiza o referido verbete que o tomador de serviços responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa prestadora de serviços. A virtude da referida súmula é que a responsabilidade abrange toda e qualquer verba devida ao trabalhador, inclusive de natureza indenizatória, o ponto negativo é que prevê a responsabilidade apenas subsidiária do tomador de serviços.

Em regra, portanto, em qualquer hipótese de terceirização ou no caso de intermediação de mão de obra (trabalho temporário) a responsabilidade do tomador de serviços é subsidiária e decorre do mero inadimplemento da empresa prestadora de serviços.

Com a alteração da Súmula nº 331 do TST, em 2011, decorrente da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC nº 16 que reconheceu a constitucionalidade do §1º do art. 71 da Lei 8.666/93, a responsabilização subsidiária da Administração Pública não decorre mais do mero inadimplemento, mas depende da averiguação da existência de culpa pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas.

Parece que o §1º, do art. 71, da Lei de licitações não recepcionou o §6º, do art. 37, da Constituição Federal, que estabelece a responsabilidade objetiva do Estado com relação aos danos causados a terceiros! Algo equivocado!

Giselle Alves de Oliveira lança pertinente crítica ao entendimento da Suprema Corte, fundamentada, precipuamente, na dignidade do trabalhador:

No entanto, entendemos que a decisão proferida pelo STF está em desacordo com inúmeros princípios constitucionais, entre eles o protetivo e o valor social do trabalho e, sobretudo, o valor da dignidade da pessoa humana. Além do mais, a própria Constituição Federal, em seu art. 37, §6º, assegurou a responsabilidade objetiva do Estado. Assim sendo, é desnecessária a comprovação da culpa da Administração Pública para que a mesma seja responsabilizada pelo pagamento das verbas trabalhistas quando houver o simples inadimplemento pela empresa prestadora de serviços.<sup>62</sup>

Não obstante as brilhantes colocações da Procuradora, assim dispõe a atual redação da Súmula nº 331 do TST com relação à responsabilidade da contratante:

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.

Entende Maurício Godinho Delgado que com a decisão do Supremo Tribunal Federal a Administração Pública somente é responsável no caso de ausência de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa contratada.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> DE OLIVEIRA, Giselle Alves. Terceirização no Serviço Público à Luz dos Direitos Fundamentais e a Decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n.16. Livro Direitos Fundamentais do Trabalho na Visão de Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p.99.

<sup>63</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012, p. 470: O novo texto da Súmula nº 331, V, do TST, divulgado em 2011, realiza a adequação da jurisprudência trabalhista à decisão do STF, eliminando a ideia de responsabilidade objetiva e também de responsabilidade subjetiva por culpa *in eligendo*. Mas preserva a responsabilidade subjetiva por culpa *in vigilando* (omissão do dever fiscalizatório), conforme deflui do mesmo julgamento da Corte Máxima (ADC 16).

Defende-se, porém, que a nova redação da Súmula nº 331 do TST não suprimiu a modalidade de culpa *in eligendo*, eliminando apenas a possibilidade de responsabilização por mero inadimplemento (art. 71 da Lei 8.666/93), o que se evidencia pela expressão “especialmente” presente na atual redação. Nesse aspecto, não se vislumbra que o procedimento licitatório esteja garantindo a melhor escolha para contratar, elegendo empresas idôneas para celebração dos contratos de prestação de serviços, notadamente pela singela modalidade do pregão e pelo critério do menor preço, pois são frequentes os problemas enfrentados pelos Entes Públicos com a inadimplência dos prestadores de serviços.

Além disso, o mero inadimplemento é aquele que ocorre de forma eventual e não de maneira contumaz. O que é contumaz não consiste em mero inadimplemento e, portanto, é capaz de ensejar a responsabilização da Administração Pública.<sup>64</sup>

Retomando, deixando para trás as questões envolvendo especificamente a responsabilização da Administração Pública, que não é o foco do trabalho, registre-se que no caso de intermediação de mão de obra fora das hipóteses permitidas e de terceirização ilícita, o vínculo forma-se diretamente com a empresa tomadora de serviços, exceto com a Administração Pública haja vista a exigência constitucional do concurso público para ingresso em cargo público (art. 37, inciso II, da CF).

Em suma, a responsabilidade do tomador de serviços, em regra, e nos casos de terceirização lícita e intermediação de mão obra temporária (salvo nas hipóteses previstas na Lei 6.019/74), é apenas subsidiária.

Ocorre que, não obstante a responsabilização subsidiária tenha contribuído para garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas representando um grande avanço na defesa dos direitos dos trabalhadores terceirizados, a responsabilidade solidária se apresenta mais consentânea com o cenário de inadimplência e insolvência das empresas prestadoras de serviços. A responsabilização solidária permite a cobrança direta do tomador de serviços sem imposição do esgotamento das tentativas de cobrança da empresa empregadora, o que poderia levar anos, antes de a execução se voltar contra o tomador, geralmente o detentor do capital.

Nesse sentido, leciona Lucyenne Amélia de Quadros Veiga:

---

<sup>64</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Responsabilidade da União e Súmula n. 331 do TST – Terceirização. Livro Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público/ organização e coordenação de Jerônimo de Jesus dos Santos.** São Paulo: LTr, 2012, p. 520.

A responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras portanto não é suficiente, indo ao encontro do princípio da efetiva entrega da prestação jurisdicional, ou seja, do resultado útil do processo. O ideal, assim, seria impor-se desde o início uma responsabilidade solidária à empresa tomadora, e portanto, ambas seriam executadas a um só tempo, o que conferiria ao empregado maior possibilidade de receber seu crédito em um menor espaço de tempo.<sup>65</sup>

A responsabilidade direta do tomador de serviços representa, portanto, garantia de recebimento mais rápido das verbas salariais, de cunho, indubitavelmente, alimentar.

Aliás, é certo que é muito mais viável à empresa contratante se voltar contra a empresa contratada para receber eventual indenização por danos ou inadimplementos do que ao trabalhador suportar uma demanda demorada e muitas vezes infrutífera para receber os direitos sonegados.

Reforça Rodrigo de Lacerda Carelli que:

Em todos os casos, porém, a tomadora de serviços, após pagar o trabalhador pela lesão sofrida, poderá demandar, em ação de regresso, a prestadora de serviços, para que esta lhe ressarça da indenização a que foi obrigada a responder. (...) O trabalhador demanda junto à Justiça do Trabalho, na maior parte, por obrigações alimentares não cumpridas, tendo menos condições de arcar com o prazo alongado para recebimento dessas verbas, que não foram pagas, por um trabalho realizado em benefício final da tomadora.<sup>66</sup>

Além disso, o tomador de serviços não é estranho à relação jurídica decorrente da terceirização, que apenas representa forma de descentralização de serviços como opção de gestão empresarial para redução de custos e melhor obtenção de lucros, devendo, portanto, a empresa contratante arcar com os riscos da forma de organização produtiva adotada, nos termos do art. 2º da CLT, respondendo de forma direta e solidária pelo inadimplemento das obrigações

---

<sup>65</sup> QUADROS, Lucienne Amélia. **Terceirização: um instrumento de precarização das relações de emprego**. Revista Amatra V: Vistos e etc, Bahia, n. 9, abril/2009, p. 111.

<sup>66</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização**. Revista LTr 70-06/715, vol. 70, nº 06, junho de 2006, p. 717.

trabalhistas. Do contrário a terceirização se compreenderá como mero instrumento de transferência de responsabilidades.

Completa Lucylene Amélia de Quadros Veiga:

Esta responsabilidade solidária justificar-se-ia inclusive, em razão do fato de terem ambas, empresa tomadora e prestadora, beneficiado-se do trabalho do obreiro, devendo possuir portanto, a mesma responsabilidade, e em relação à esta última, inclusive, por haver corrido o risco em optar por contratar outra empresa para execução de seus serviços, mesmo podendo executá-los através de trabalhadores diretamente contratados.<sup>67</sup>

Nesse contexto, importa reavivar a teoria do risco proveito, fundada na ideia de responsabilização daquele que tira proveito da atividade de outrem.<sup>68</sup>

Ainda, analisa José Ribeiro de Campos que a responsabilidade subsidiária eleita pela Súmula nº 331 do TST não se harmoniza com a responsabilidade civil, nos seguintes termos:

“No entanto, não se coaduna com a responsabilidade civil a opção do Tribunal Superior do Trabalho pela responsabilidade subsidiária. Como visto, a legislação civil não faz alusão à responsabilidade subsidiária, notadamente, na ocorrência de lesão a direito. As normas referentes à responsabilidade civil constantes no Código Civil em vigor e mesmo no anterior, não sustentam a tese adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho na Súmula n. 331, pelo contrário, levam à conclusão de que a responsabilidade do tomador é solidária.”<sup>69</sup>

No mesmo sentido, defende Giselle Alves de Oliveira:

<sup>67</sup> QUADROS, Lucylene Amélia. **Terceirização: um instrumento de precarização das relações de emprego**. Revista Amatra V: Vistos e etc, Bahia, n. 9, abril/2009, p. 111.

<sup>68</sup> DALEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2ª Ed. São Paulo: LTr., 2007, p.93): “Risco proveito – aqui se defende a ideia de que todo aquele que tira proveito ou vantagem do fato causador se obriga a repará-lo, conforme se extrai do conhecido brocardo: ubi emolumentum, ibi onus. Paulo Emílio Vilhena bem observa que o princípio da responsabilidade pelo risco proveito aplica-se para fins de relação de emprego. Não se olvide ser esse o sentido do art. 2º da CLT quando faz menção à assunção do risco pelo empregador em relação aos riscos da atividade econômica.

<sup>69</sup> CAMPOS, José Ribeiro de. A terceirização e responsabilidade da empresa tomadora dos serviços, São Paulo IOB Thomson, 2006, p.107/108.

Embora a Súmula n. 331 do TST se referira à responsabilidade subsidiária, esta não encontra fundamento em nosso ordenamento jurídico. Aplicando as normas constantes do Código Civil de 2002, é possível sustentar que a responsabilidade do tomador de serviços é de natureza solidária.<sup>70</sup>

Assim, veja que o art. 187 do Código Civil apreendeu a ideia de responsabilidade social, atribuindo responsabilidade direta ao “titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

O abuso de direito caracteriza o ato ilícito e, segundo o art. 927, *caput*, do Código Civil, “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Repisa-se que a responsabilidade por ato ilícito é direta e não secundária ou subsidiária.

O art. 932, inciso III, do Código Civil impõe, igualmente, a responsabilidade direta do comitente pelos atos praticados por seus prepostos. A situação é semelhante a que ocorre na terceirização de serviços, aplicando-se o dispositivo ao direito do trabalho, a teor do art. 9º da CLT, estando em plena sintonia com os princípios fundamentais justralhistas.

A propósito, Rodolfo Pamplona filho explica:

E qual é o fundamento para tal responsabilização? Simplesmente, o mesmo dispositivo que alberga a regra da responsabilidade civil objetiva do empregador por ato dos seus empregados (art. 932, II, do CC-2002). Ora o que é o prestador de serviços terceirizados, senão um preposto do tomador para a consecução de uma determinada atividade? Não se trata de uma novidade no sistema, mas, sim, da consagração da ideia de que se deve propugnar sempre pela mais ampla reparabilidade dos danos causados, não permitindo que aqueles que usufruem dos benefícios da atividade não respondam também pelos danos causados por ela.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup>DE OLIVEIRA, Giselle Alves. **Terceirização no Serviço Público à Luz dos Direitos Fundamentais e a Decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n.16**. Livro Direitos Fundamentais do Trabalho na Visão de Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012p. 103

<sup>71</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade Civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro, resumo por Keethlen Fontes Maranhão de art. publ. In: Rev. Do TRT da 8ª Região, nº 73 – jul. dez/2004, p. 61, Revista Synthesis 41/2005.

Ressaltando a necessidade de mudança de entendimento da jurisprudência trabalhista a respeito da responsabilidade das empresas tomadoras de serviços, sobretudo pela discriminação que propicia em relação à reparação ao cidadão na vida civil e ao cidadão trabalhador na vida profissional, conclui Rodrigo de Lacerda Carelli:

[...] faz-se premente a mudança de orientação da Justiça do Trabalho, para ser realmente uma Justiça Social, além de se adequar à ordem jurídica atual. É hora de reparar o preconceito, eis que o cidadão trabalhador está sendo discriminado em relação ao cidadão comum. Se uma terceirizada lhe causa um dano como cidadão, ele tem direito de responsabilizar a empresa contratante, e se ele for um trabalhador, tem que enfrentar uma saga perversa atrás da prestadora de serviços, para somente então poder acionar a tomadora. Essa lógica indecente deve acabar e o ordenamento jurídico deve ser corretamente cumprido, adequando-se ao tratamento jurídico já dado nas mais avançadas legislações do mundo.<sup>72</sup>

A responsabilidade do tomador de serviços é, inequivocamente, um mecanismo importante de controle dos efeitos nocivos da terceirização, notadamente se for apreendida na forma solidária e direta, o que estimulará os contratantes, na eleição da empresa contratada, a investigarem a idoneidade econômica da empresa e as garantias de adimplência dos créditos trabalhistas, bem com a fiscalizarem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias assumidas pela contratada.

### 2.1.1 – Direito Comparado

Em termos de responsabilização encontramos legislações mais avançadas em outros países.

Na Argentina a legislação prevê a responsabilidade solidária do tomador de serviços nos casos de intermediação de mão de obra temporária e de terceirização

---

<sup>72</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização. Revista LTr 70-06/715, vol. 70, nº 06, junho de 2006, p. 718.



de serviços. A responsabilização abrange as obrigações trabalhistas e previdenciárias.

A Legislação Espanhola impõe a responsabilidade solidária ao tomador de serviços na hipótese de trabalho temporário. Nesse país, responde solidariamente o tomador de serviços nos casos de terceirização, salvo se demonstrar que exigiu comprovação de pagamento das verbas trabalhistas.

Leciona Sergio Pinto Martins que na Espanha existem exceções à responsabilidade solidária:

Há exceções à responsabilidade solidária: (a) quando as atividades disserem respeito à construção ou reparação de moradia particular; (b) quando uma indústria realizar a contratação para serviços ou obras não ligadas à atividade empresarial desenvolvida, em que a responsabilidade será exclusiva de quem os contratou.<sup>73</sup>

A Legislação Francesa prevê a responsabilidade solidária para as hipóteses de intermediação de mão de obra.

Na Itália, o art. 3º da Lei nº 1.369/60 impõe a responsabilidade solidária entre o tomador dos serviços e a empresa contratada.

No México, a Lei Federal de Trabalho (art. 13) preconiza que o tomador de serviços é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas no caso de inadimplemento do empregador.

A Constituição Venezuelana e a Lei Orgânica do Trabalho do país preveem a responsabilidade solidária do intermediário e o beneficiário dos serviços.

No Canadá, o art. 95 da Lei das normas do trabalho de Quebec dispõe sobre a solidariedade da empresa tomadora dos serviços.

Lembra Rodrigo de Lacerda Carelli que:

A lei sul-coreana, por sinal, além de obrigar o tomador ao pagamento das verbas trabalhistas, também reconhece o direito a isonomia e tratamento igual entre os terceirizados e os empregados da tomadora, sendo inclusive os

---

<sup>73</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12ª. Edição. São Paulo: Ed. Atlas, 2012, p. 2012, p. 20.

tomadores considerados como empregadores na assinatura de convenções coletivas, valendo aos trabalhadores os direitos dos empregados.<sup>74</sup>

Complementa o autor que “tal previsão também existe no art. 10.14 do *Contract Labour Act* da Índia, que impõe a obrigação de pagamento dos débitos trabalhistas ao tomador quando não realizados pela prestadora.<sup>75</sup>

Na Índia existe, igualmente, previsão de isonomia salarial e de condições de trabalho entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa cliente.

Verifica-se que muitas legislações estrangeiras adotaram a responsabilidade solidária do tomador de serviços, melhor garantindo os direitos mínimos do trabalhador terceirizado de receber a contraprestação pelo trabalho prestado em favor do empregador.

## 2.2 – INCENTIVO E ENCARGO FISCAL

A técnica da terceirização tem sido largamente utilizada pelas empresas, nem tanto a fim de se dedicarem à atividade principal, justificativa tão propalada, mas, sobretudo, com o objetivo de redução de custos. Assim, conclui-se que a redução da carga tributária contribuiria no sentido de conter o intenso processo de terceirização.

Nesse sentido, defendem Mauro Tavares Cerdeira e Marcelo Tavares Cerdeira que “a primeira medida a ser tomada, isso acredito que seja consenso, é a redução urgente da carga tributária, especialmente sobre a folha de pagamento das empresas.”<sup>76</sup>:

A terceirização de serviços é adotada pelas empresas com o objetivo precípuo de redução de custos, consistindo, portanto, em medida recorrente nos planejamentos tributários a fim de reduzir o pagamento de tributos sobre a folha de salários.

Na lição de Amal Nasrallah:

---

<sup>74</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização**. Revista LTr 70-06/715, vol. 70, nº 06, junho de 2006, p. 718.

<sup>75</sup> Idem, Ibidem.

<sup>76</sup> CERDEIRA, Mauro Tavares; CERDEIRA, Marcelo Tavares. **Terceirização Trabalhista: em busca do elo perdido**. Suplemento Trabalhista, 151/08, ano 44, São Paulo: LTr, 2008, , p. 766

De fato, ao terceirizar a empresa diminui o seu encargo com as contribuições incidentes sobre a folha de salários, a saber: contribuição previdenciária – alíquota de 20%, Salário Educação – alíquota de 2,5%, Incra – alíquota de 0,2%, Sebrae – alíquota de 0,6%, SENAC/SESC – alíquota de 1,5%, GIL/RAT – alíquotas variáveis entre 1%, 2% e 3% dependendo do grau de risco da atividade. Isto sem contar no FGTS incidentes à alíquota de 8% e demais encargos trabalhistas.<sup>77</sup>

Nesse contexto, a criação de incentivo fiscal com o intuito de frear a prática da terceirização e de recolocar o trabalhador dentro da empresa tomadora de serviços representaria estímulo para a centralização do processo produtivo, o que não afetaria os interesses do Estado uma vez que, se por um lado é concedido o benefício fiscal, por outro incrementaria o recolhimento de tributos naquelas empresas em que a base de cálculo é a folha de salários.

Refere-se como exemplo de incentivo fiscal em prol do trabalhador a edição da lei que regulamentou o Programa de Alimentação do Trabalhador e da lei que previu a prorrogação da licença maternidade,

Em 1976, a Lei nº 6.321 tratou da dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador.

A Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008 criou o programa empresa cidadã, incentivando a prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo tributário.

Recentemente, a Lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012 instituiu o Programa de Cultura do Trabalhador, prevendo no art. 10 que “até o exercício de 2017, ano-calendário de 2016, o valor despendido a título de aquisição do vale-cultura poderá ser deduzido do imposto sobre a renda devido pela pessoa jurídica beneficiária tributada com base no lucro real”.

O momento é oportuno para a constituição de incentivo tributário, porquanto, hoje, algumas empresas brasileiras estão buscando desenvolver programas de sustentabilidade socioambiental com o objetivo de agregar valores intangíveis as suas marcas. Compreendem-se nas ideias de sustentabilidade social a preocupação

---

<sup>77</sup> NASRALLAB, Amal. **Planejamento Fiscal com Terceirização**. Disponível em: <http://tributario.net/amal/planejamento-fiscal-com-terceirizacao/>>Acesso em 10 dez.2012.

das empresas em assegurar a licitude em toda a cadeia produtiva, procurando contratar apenas com empresas que comprovem a idoneidade com os funcionários. A opção por centralizar o processo produtivo, mantendo todas as etapas do processo de produção dentro da fábrica, permite à empresa ter o melhor cuidado e controle das relações sociais envolvidas, prevenindo a ocorrência de trabalho escravo, de trabalho infantil, degradante, precário na cadeia produtiva, representando, assim, ação de sustentabilidade.

Em matéria sobre sustentabilidade, realizada pela Revista Época Negócios, Lilyan Berlim, professora de moda na Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro e autora do livro “Moda e Sustentabilidade: Uma Reflexão Necessária”, afirma que “Um dos calcanhares de Aquiles do setor é a terceirização da produção para confecções que exploram a mão de obra”.<sup>78</sup>

Apresentando ações de sustentabilidade socioambiental adotadas por algumas empresas do setor têxtil do país e colocando a empresa catarinense Dudalina como referência internacional de sustentabilidade, a matéria relatou, por exemplo, que a empresa Dudalina pretende auditar os seus mais de 200 fornecedores, os quais se quiserem manter seus contratos com a empresa terão que se ajustar ao seu código de ética. Da matéria consta ainda que “a favor da imagem da Dudalina também pesa o fato de a empresa concentrar mais da metade de sua produção em quatro fábricas próprias”.<sup>79</sup>

No que se refere à terceirização e à responsabilidade social, ressalta Lourival José de Oliveira:

A responsabilidade social da empresa está vinculada diretamente ao conceito de cidadania aplicada ao contexto empresarial. Em outras palavras, trata-se de articular os projetos empresariais com os da coletividade. Para a sua concretização, a empresa deve estar voltada para a construção de uma realidade social, percebendo as necessidades do mundo e agindo de forma a fazer com que o seu desenvolvimento se realize de uma forma sustentada, não se pautando somente em valores econômicos.<sup>80</sup>

<sup>78</sup>BERLIM, Lilyan. **A confecção do amanhã**. Revista Época Negócios. fevereiro/2013, nº 72, p. 48, matéria de Clarice Couto.

<sup>79</sup> Idem, *Ibidem*.

<sup>80</sup> DE OLIVEIRA, Lourival José. **Do trabalho terceirizado: possibilidade de cumprimento da sua função social na nova dinâmica empresarial?**. *Argumentum*. Revista de Direito, n. 4, 2004 – Unimar, p.99-111.

Enquanto a instituição de incentivo fiscal corresponderia a um estímulo para que as empresas não terceirizassem, a criação de encargo fiscal representaria mecanismo de combate à terceirização ilícita, imposto às empresas que se utilizassem da intermediação de mão de obra fora das hipóteses da Lei do Trabalho Temporário ou fora das formas de terceirização permitidas pela Súmula nº 331 do TST.

Afinal, reza o inciso XLI do art. 5º da Constituição Federal: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;”.

Cita-se como exemplo de encargo tributário a contribuição para o SAT. A cobrança da contribuição para o Seguro de Acidentes do Trabalho - SAT fundamenta-se no art. 195, I, a, da Constituição Federal, que trata do custeio dos benefícios concedidos pelo Regime Geral de Previdência Social. A alíquota é definida conforme a classificação do grau de risco provocado pela atividade econômica desenvolvida e em conformidade com as estatísticas do Ministério da Previdência Social.

Preconiza o inciso II do art. 22 da Lei 8.212/91:

(...) para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve; b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio; c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Dispõe ainda o art. 10 da Lei 10.666/03:

A alíquota de contribuição de um, dois ou três por cento, destinada ao financiamento do benefício de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa

decorrente dos riscos ambientais do trabalho, poderá ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento, conforme dispuser o regulamento, em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social.

A instituição de ônus para os que utilizam da terceirização de forma ilícita, encontra óbice, ainda que moral, no fato de que o Estado se utiliza comumente de serviços terceirizados de forma irregular, tanto assim que o TST teve que regular por meio da orientação jurisprudencial nº 383 os efeitos da terceirização ilícita perpetrada pela Administração Pública.

A redução da carga tributária, a criação de incentivo fiscal e a instituição de encargo tributário poderiam refrear o processo intenso de terceirização e reprimir a prática ilícita da subcontratação.

### 2.3 – REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A normatização autônoma é umas das principais fontes de direito do trabalho e importante instrumento de realização de direitos e de criação de garantias trabalhistas. A conquista de direitos através de normas coletivas depende da participação de sindicatos profissionais fortes e representativos nas negociações.

Porém, o surgimento dos “sindicatos da terceirização”<sup>81</sup> provocou o enfraquecimento da atuação sindical em razão do novo enquadramento dos trabalhadores e a pulverização dos sindicatos, que desarticulou a classe trabalhadora.

Não obstante o enquadramento sindical no Brasil ocorra segundo a atividade preponderante do empregador, extrai-se do art. 511, § 2º, da CLT, como já registrado anteriormente, que a essência da inserção na categoria está na “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de

---

<sup>81</sup> CHOIFI, Thiago. **Sindicatos da Terceirização ou terceirização dos sindicatos?**. São Paulo: LTr, 2010 – ANO 46 – Sup. Trab. 004/10.

emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”.

Os trabalhadores terceirizados encontram “similitude de condições de vida” e “na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” com os empregados das empresas tomadoras de serviços, sendo mais bem representados, portanto, pelo sindicato da categoria profissional correspondente à empresa tomadora de serviços, conforme, igualmente, já sustentado em linhas atrás.

A propósito, Maurício Godinho Delgado leciona que:

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.<sup>82</sup>

No mesmo sentido, ensina Márcio Túlio Viana:

[...] quando a CLT fez a categoria profissional corresponder à econômica, foi por concluir que as pessoas que trabalhavam num mesmo ramo de atividade empresarial se uniam por laços de solidariedade. Ora, no caso dos terceirizados que ficam longo tempo na mesma empresa tomadora, esses laços se formam com o pessoal que está ali, e não com os outros terceirizados, que eles nem conhecem.”<sup>83</sup>

Thiago Chohfi acrescenta que a terceirização não criou uma nova categoria de trabalhadores e arremata:

---

<sup>82</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012, p. 479.

<sup>83</sup> Idem, *Ibidem*, p. 225.

Ora, se um trabalhador terceirizado está inserido dentro de uma atividade econômica específica, que já possui representatividade sindical, não é porque foi ou é terceirizado que tal atividade alterou-se. Pelo contrário: a atividade econômica, as condições de vida oriundas da profissão e, inclusive, os interesses econômicos são os mesmos das categorias originárias, razão pela qual não há o que se falar em criação de nova categoria terceirizada. A categoria continua a mesma. A representatividade sindical também.<sup>84</sup>

Defende-se, assim, que os sindicatos profissionais correspondentes à categoria econômica da empresa prestadora de serviços não conseguem representar adequadamente os trabalhadores terceirizados, porque esses empregados não estão inseridos em atividades econômicas semelhantes, não ostentando similitude de interesses e condições de vida, não tendo sequer condições de criar normas ajustadas às diversas realidades econômicas em que estão inseridos os trabalhadores terceirizados, os quais, por vezes, sequer se conhecem.

Não fosse por isso, considerando-se que a atividade preponderante do empregador define a categoria profissional e que na terceirização a empresa contratada recolhe etapas do processo de produção que a empresa tomadora de serviços expulsa no interior da fábrica, insere-se a empresa prestadora na mesma atividade econômica da contratante, devendo os empregados terceirizados ser representados pelos mesmos sindicatos dos empregados das empresas tomadoras de serviço.<sup>85</sup>

Outro argumento para a inserção do trabalhador terceirizado na categoria dos empregados da empresa tomadora é a configuração de grupo econômico, na forma do art. 2º, §2º, da CLT, porquanto a transferência de parte do ciclo produtivo pela empresa tomadora de serviços à empresa prestadora compreende, igualmente, a imposição de diretrizes a que a contratada deve se submeter, havendo, portanto, um controle horizontal na relação comercial<sup>86</sup>.

O enquadramento sindical adequado e a consequente aplicação das normas coletivas negociadas pelos sindicatos dos empregados das empresas tomadoras de serviços aos trabalhadores terceirizados garante tratamento isonômico a

---

<sup>84</sup> CHOIFI, Thiago. Sindicatos da Terceirização ou terceirização dos sindicatos?. São Paulo: LTr, 2010 – ANO 46 – Sup. Trab. 004/10, p. 014.

<sup>85</sup> VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e Sindicato. Revista Trabalhista. Rio de Janeiro: Florense, 2003, vol. VII, p. 220.

<sup>86</sup> Idem, Ibidem, p. 221.



profissionais que executam serviços iguais ou similares, nas mesmas condições, e, por isso, possuem a mesma formação profissional, as mesmas necessidades e os mesmos interesses econômicos e profissionais.

Assegura, inclusive, a isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da tomadora, porquanto todos passam a auferir os mesmos benefícios coletivamente acordados.

O art. 8º da Constituição Federal garante aos trabalhadores o direito a uma representação sindical adequada. A Declaração Universal dos Direitos do Homem no item 4 do artigo XXIII preceitua que “todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”. Ainda, a igualdade de tratamento é preceituada nos art. 5º e 3º, parágrafo único, da CLT e no art. 7º, inciso XXXII, da CF.

A fim de assegurar a efetividade dos dispositivos referidos, pelo menos se deve garantir aos trabalhadores terceirizados a escolha de filiação no sindicato representante dos empregados da tomadora de serviços ou no sindicato dos empregados da prestadora de serviços, adotando o que Gabriela Neves Delgado chamou de “critério dual” e instigando a conscientização coletiva ou de classe.<sup>87</sup>

Cita-se precedente do Tribunal do Trabalho Catarinense que reconheceu o enquadramento do trabalhador terceirizado na categoria profissional dos empregados da empresa tomadora de serviços segundo as atividades efetivamente executadas:

Enquadramento sindical. Empregado de empresa de prestação de serviços. Lícito o enquadramento segundo a atividade preponderante na empresa tomadora de serviços. Diante da possibilidade da ‘terceirização’, da colocação de empregado de empresa prestadora de serviços laborando lado a lado com empregado da tomadora dos serviços em funções ligadas à atividade-fim desta, possível é o enquadramento sindical deste prestador de serviços na mesma categoria profissional daquele, haja vista as peculiaridades do trabalho que desenvolvem, das necessidades que possuem, das reivindicações que lhes são comuns. Dissociado se encontra esse trabalhador da categoria que lhe confere a atividade preponderante da empresa que o contratou como empregado, mera administradora desses contratos, devendo nela ser enquadrados apenas os seus empregados ligados a essas atividades.” (TRT da 2ª R., Recurso Ordinário, Processo nº 02990312239, Acórdão nº 20000345819, 6ª T., j. 04.07.2000, Relª Sônia Aparecida Gindro)”

---

<sup>87</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr 2003, p. 185.

O Tribunal Superior do Trabalho também possui decisão determinando o enquadramento sindical de empregado de empresa prestadora de serviços na categoria dos trabalhadores da empresa tomadora dos serviços:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ENQUADRAMENTO SINDICAL. TERCEIRIZAÇÃO. Se a empregadora presta serviços variados em processos de terceirização e opta por filiar-se a sindicato que desenvolve atividade econômica específica, como é o da construção pesada, o fato de ela desenvolver outra atividade (a intermediação de mão-de-obra em fábrica de fertilizantes, onde empregou o reclamante) impede que possa impor aos respectivos empregados o enquadramento na categoria, para eles estranha, dos trabalhadores da construção pesada. Entre os males da unicidade sindical não se inclui o de impedir que o empregador adapte sua nova atividade preponderante à categoria econômica pertinente, sempre que tal se fizer necessário. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 54900-80.2004.5.04.0122 Data de Julgamento: 28/04/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/05/2010).

O entendimento exposto a respeito do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados é necessário para o enfrentamento dos efeitos deflagrados pelo processo da terceirização também no campo do direito coletivo (enfraquecimento da atuação sindical), porquanto o sindicato dos empregados das empresas tomadoras de serviços é mais forte, possuindo maior poder de negociação, podendo garantir com mais efetividade a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

## 2.4 – ISONOMIA

Assim como a responsabilização solidária do tomador, a criação de incentivos e encargos fiscais e o fortalecimento da atuação sindical, a isonomia remuneratória é mais um importante instrumento de adequação do fenômeno da terceirização aos valores e princípios do Direito do Trabalho, prevenindo, principalmente, a redução acentuada e discriminatória do conjunto remuneratório do trabalhador terceirizado.

O princípio isonômico tem fundamento constitucional e infraconstitucional e deve ser apreendido em todos os casos de terceirização, seja temporária, seja permanente, nesse caso com mais razão.

Na hipótese de terceirização ilícita a correção isonômica ocorre por meio da formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços, salvo no caso de terceirização ilegal perpetrada pela Administração Pública em razão da necessidade da aprovação em concurso público para o ingresso nos quadros do Estado (art. 37, inciso II, da CF).

Nesse caso, os empregados terceirizados tem o direito às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas aos empregados contratados pelo tomador de serviços, por aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019/74, segundo a Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-I do TST.

A ordem constitucional contém inúmeros preceitos antidiscriminatórios que fundamentam a isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços.

O art. 5º, “caput”, da CF preconiza que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”. O inciso I do mesmo dispositivo constitucional prevê a igualdade de direitos entre homens e mulheres em direitos e obrigações. O art. 7º, inciso XXXII, da CF proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Verifica-se ainda carga antidiscriminatória em inúmeros outros dispositivos constitucionais, tais como nos incisos XXX, XXXI e XXXIV do art. 7º da CF, entre outros.

Nesse cenário, pondera Maurício Godinho Delgado:

A combinação de todos esses significativos preceitos constitucionais confere suporte à interpretação isonômica mais avançada no sentido de que a contratação terceirizada não poderia, juridicamente, propiciar tratamento discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em categoria ou funções equivalentes na empresa tomadora de serviços. Em virtude do parâmetro constitucional analisado, seria devido em tais situações, o chamado salário equitativo, hábil a assegurar a correspondência isonômica entre os respectivos profissionais.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr: São Paulo, 2012, p. 475.

Alice Monteiro de Barros defende a isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e aqueles contratados diretamente pela empresa cliente também com fundamento no *caput* do art. 5º da Carta Constitucional.<sup>89</sup>

A CLT anuncia o princípio isonômico no art. 3º, parágrafo único, nos seguintes termos: “Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”. Dispõe ainda o art. 5º da Consolidação que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

O artigo 460 da CLT estabelece que:

Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Além disso, como já referido, o ordenamento jurídico conta com previsão expressa acerca do salário equitativo no art. 12, alínea “a”, da Lei 6.019/74.<sup>90</sup>

Não obstante o dispositivo se refira às hipóteses de intermediação de mão de obra temporária, deve ser aplicado por analogia a todos os casos de terceirização, conforme ensina Reginaldo Melhado:

O juiz pode e deve aplicar analogicamente a regra contida na alínea a do art. 10 [sic] da Lei n.6.019/74 aos casos de terceirização, à falta de expressa previsão legal. Havendo lacuna legal, é lícito ao magistrado valer-se na analogia e dos princípios gerais de direito, atendendo aos fins sociais da norma aplicada e às exigências do bem comum (Lei de Introdução ao Código Civil, arts. 4º e 5º). Além disso, assim procedendo, ele estará adensando e atribuindo efetividade ao princípio da isonomia consagrado no *caput* do art. 5º da Constituição Federal. Não reconhecer o direito à isonomia salarial é contrariar este princípio, negando-lhe existência real. A

<sup>89</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Isonomia Salarial**. *Jornal Trabalhista*, n. 709, maio de 1998, ANO XV, p. 598: “O mesmo raciocínio se aplica, por força do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, à terceirização, ou seja, aos empregados contratados por empresas prestadoras de serviços para prestarem serviços a outras empresas, do contrário haverá séria violação ao princípio constitucional da isonomia”.

<sup>90</sup> “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;”.

aplicação analógica da Lei n.6.019/74, com efeito, é constitucionalmente fundada.<sup>91</sup>

A aplicação analógica do dispositivo presente na legislação do trabalho temporário, autorizada pelo art. 8º da CLT, não pode ficar adstrita aos casos de terceirização ilícita perpetrada por Ente Público (Orientação Jurisprudencial n.383 da SDI-I do TST) e à hipótese de trabalho temporário, devendo ser estendida a todos os casos de terceirização lícita. Afinal, os preceitos antidiscriminatórios mencionados alcançam toda e qualquer realidade juslaboral.<sup>92</sup>

Afirma Livia Mendes Moreira Miraglia:

“A criação da OJ 383 da SDI-I do TST, em 22.04.2010, pacificou o entendimento acerca da isonomia remuneratória para os trabalhadores terceirizados no setor público. Embora a orientação trate apenas das hipóteses de terceirização irregular no setor público, não há dúvida acerca da sua aplicação no segmento privado e em qualquer tipo de terceirização.”<sup>93</sup>

<sup>91</sup> MELHADO, Reginaldo. Globalização. **Terceirização e princípio da isonomia salarial**. Revista LTr. Vol. 60, nº10, 1996, p.1328.

<sup>92</sup> “Terceirização. Isonomia Salarial. Identidade de funções entre os empregados da empresa fornecedora de mão de obra e os contratados diretamente pela tomadora de serviços. Artigo 12, alínea a, da Lei nº 6.019/74. Aplicação Analógica. 1. A falta de previsão legal específica, socorrendo-se da analogia e dos princípios gerais do direito, bem como atendendo aos fins sociais da norma aplicada e às exigências do bem comum (LICC, arts. 4º e 5º), aplica-se o preceito inscrito da alínea a do artigo 12 da Lei 6.019/74 para reconhecer aos empregados terceirizados tratamento isonômico em relação àqueles contratados pela tomadora dos serviços, desde que haja igualdade de funções. 2. O legislador ordinário lançou mão do referido dispositivo no intuito de coibir qualquer tratamento discriminatório gerado a partir de possível diferenciação de conduta e de salário, no ambiente de trabalho, entre os empregados temporários e os de mesma categoria da empresa tomadora. Ora, se na terceirização temporária de curto prazo vislumbrou-se a possibilidade de tratamento discriminatório, com muito maior gravidade, constância e profundidade tal circunstâncias verificar-se-á na terceirização permanente, em que, não raro, os empregados da prestadora dos serviços sujeitam-se por período prolongado a condições de patente desigualdade salarial em relação aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, não obstante desempenhando idênticas funções. 3. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento para, reconhecendo o direito dos Reclamantes, terceirizados, à isonomia salarial com os empregados da tomadora dos serviços exercentes das mesmas funções, restabelecer a r.sentença. (TST, ERR 654.203/00.9, SBDI-I, Rel. Des. Min. João Oreste Dalazen, J. 12.09.2005, DJ 11.11.2005).

<sup>93</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. As novas perspectivas da terceirização trabalhista no Brasil: Análise dos mecanismos jurídico-retificadores sob a ótica da jurisprudência do TST, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, 266 – agosto de 2011, p. 38

Inexiste, portanto, justificativa para a restrição da proteção remuneratória uma vez que os trabalhadores terceirizados de forma permanente necessitam de maior proteção, justamente pelo longo prazo de prestação de serviços.

Nesse sentido, colhe-se jurisprudência do Tribunal do Trabalho Paranaense:

PRINCÍPIO DA ISONOMIA -TERCEIRIZAÇÃO – LEI 6019/1974 - Impõe-se a isonomia salarial na terceirização no caso em que empregados da terceirizada e da tomadora trabalham exercendo basicamente a mesma função. Aplicação do artigo 5º, II da CF/88 e da Lei 6.019/1974, no art. 12, "a", aplicada analogicamente que assegura ao trabalhador temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente.(TRT-PR-05365-2010-088-09-00-0-ACO-07016-2011 – 2ª. Turma-Relator: Ana Carolina Zaina - Publicado no DEJT em 01-03-2011)

Márcio Túlio Viana adverte que, ainda que os empregados da empresa tomadora não pertençam à mesma categoria profissional do terceirizado, devem ser estendidos a ele os mesmos benefícios concedidos aos empregados contratados diretamente pela empresa contratante, porque o trabalho executado pelo terceirizado tem o mesmo valor do desenvolvido pelos empregados efetivos e porque a Constituição Federal não admite tratamento desigual.<sup>94</sup>

Importa destacar que alguns países, como a Itália, por exemplo, além de impor a solidariedade entre o tomador dos serviços e a empresa contratada, ainda fixa a igualdade de salários e de condições de trabalho com os empregados efetivos da empresa cliente (art. 3º da Lei nº 1.369/60).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, preocupou-se com a preservação da dignidade humana coibindo a discriminação e garantindo a isonomia remuneratória entre os trabalhadores, conforme o artigo XXIII da Declaração (“2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito à igual

---

<sup>94</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e Sindicato. Revista Trabalhista**. Rio de Janeiro: Florense, 2003, vol. VII. p. 224: “Pergunta-se, ainda: mas e se não houver alguém “da mesma categoria”, e o sindicato obtiver uma vantagem para todos os trabalhadores efetivos? A nosso ver, também nesse caso o temporário será beneficiado. É que a lei quer identificá-lo, o mais possível, com o pessoal da empresa-cliente. E nem poderia ser de outra maneira, já que o seu trabalho é usado do mesmo modo e a CF não permite desigualdade.”

remuneração por igual trabalho”). A Convenção nº 111 da OIT, coíbe o tratamento discriminatório em matéria de emprego e profissão.<sup>95</sup>

Ainda, a defendida isonomia não pode ficar restrita à igualdade apenas remuneratória, mas deve-se assegurar também aos trabalhadores terceirizados o direito às mesmas condições de saúde e segurança no trabalho e estender, igualmente, os mesmos benefícios acordados em convenções e acordos coletivos pelos sindicatos profissionais da empresa tomadora de serviços.<sup>96</sup>

O art. 1º da Convenção sobre igualdade de remuneração, de 1951, da Organização Internacional do Trabalho – OIT preconiza que o termo remuneração compreende não apenas o salário, mas também todas as outras vantagens concedidas pelo empregador em razão do contrato de trabalho.<sup>97</sup>

Entende Maurício Godinho Delgado que a isonomia deve ser apreendida a partir de um conceito mais abrangente e elucida:

Deveria ainda a isonomia ultrapassar o mero plano interno do contrato (salários e vantagens contratuais), conforme menciona pelo art. 12, “a”, da Lei n. 6.019/74, de modo a atingir também o plano externo do ambiente empregatício (estendendo ao trabalhador terceirizado o direito aos mesmos serviços de transportes, refeitórios, serviços médicos e ambulatoriais etc, existentes na empresa tomadora de serviços).<sup>98</sup>

A isonomia buscada por meio da efetividade dos princípios constitucionais e pela aplicação analógica do art. 12, alínea “a”, da Lei 6.019/74, entendida num

---

<sup>95</sup> “Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende: a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (2) As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação. (3) Para fins da presente Convenção as palavras «emprego» e »profissão» incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.”

<sup>96</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **As novas prespectivas da terceirização trabalhista no Brasil: Análise dos mecanismos jurídico-retificadores sob a ótica da jurisprudência do TST**, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, 266 – agosto de 2011, p.39.

<sup>97</sup> “a) o termo remuneração compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou no mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último”.

<sup>98</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 481.

conceito amplo, extirpa boa parte da discriminação presente na realidade originada da terceirização, porque previne a redução dos salários, a precarização das condições de trabalho, permite o resgate da identidade do trabalhador que passa a ser valorizado no contexto laboral, evita a provisoriedade no emprego e, portanto, o próprio desemprego.



## CONCLUSÃO

O surgimento da terceirização foi propiciada pela flexibilização dos direitos trabalhistas, originada do modelo Toyotista de produção, que prega a descentralização das etapas periféricas de produção a fim de que a empresa concentre-se exclusivamente em suas atividades principais.

Não obstante existam empresas investindo em sustentabilidade social, o que pode significar a concentração de todo o processo de produção dentro da empresa, sem buscar a redução de custos por via da subcontratação, a terceirização é cada vez mais utilizada pelas empresas, porquanto a maioria das empresas enxerga nessa técnica administrativa a forma de vencer a concorrência globalizada e, com menores preços, captar cada vez mais consumidores, maximizando os lucros.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tentou conter o fenômeno, primeiro com a edição da Súmula n. 256 e, em seguida, com a Súmula n. 331. Porém, o processo de terceirização somente avança e nem sempre observando as restrições da Súmula n. 331 do TST (intermediação de mão de obra temporária, serviços de vigilância, limpeza e conservação, e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador), ocorrendo muitas vezes a mera intermediação de mão de obra, proibida no ordenamento juslaboral.

Nesse contexto de intensificação do processo de terceirização, conclui-se que a terceirização lícita deve ser apreendida como aquela que não gera a precarização das relações de trabalho, do contrário deve ser considerada como ilícita. A discussão referente à possibilidade de transferência das atividades meio ou das atividades fim da empresa tomadora de serviços perde a relevância, precipuamente porque é impossível definir com segurança o que é atividade meio e atividade fim nos diversos ramos da atividade econômica onde se encontra a terceirização.

Ocorre que a terceirização tem gerado a precarização das relações de trabalho. O processo terceirizante tem provocado uma realidade de discriminação, com a redução injustificável do conjunto remuneratório do prestador de serviços.

Além da drástica redução salarial, os trabalhadores terceirizados laboram em piores condições ambientais de trabalho, não contando com representação sindical dentro da empresa, não integrando as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, laborando, frequentemente, sem Equipamentos de Proteção

Individual – EPI e sem treinamento, aumentando-se, por isso, para os prestadores de serviços, o risco de doenças e acidentes de trabalho.

O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte das empresas prestadoras de serviços é outro problema recorrente nessa realidade de subcontratação, agravado pela natureza alimentar dos créditos devidos. As empresas de terceirização, geralmente pequenas empresas, muitas vezes constituídas por ex-empregados da tomadora de serviços, que de um dia para o outro se transformam em empresários, não possuem patrimônio suficiente para garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas.

A terceirização provocou também o enfraquecimento da representação sindical pelo grande aumento do número de sindicatos da terceirização e em razão dos critérios de enquadramento sindical segundo a atividade preponderante do empregador. O resultado é a pulverização dos sindicatos e a ausência da adequada representação sindical.

O desemprego e o subemprego estão presentes na realidade da subcontratação. Isto se deve à ausência de estabilidade, aos baixos salários, à piora das condições de trabalho, ao atraso e inadimplemento das obrigações trabalhistas, à ausência de perspectiva profissional e etc.. O resultado desse processo é o surgimento de um trabalhador sem perspectiva, desqualificado, sem reação e sem identidade na medida em que o trabalhador se reconhece pelo seu ofício e o trabalhador terceirizado sequer sabe quem é seu empregador.

A terceirização, por todo o exposto, deve estar acompanhada de mecanismos de controle desses efeitos destruidores das relações de labor e, por vezes, do próprio trabalhador.

Nesse contexto, verifica-se que a responsabilização do tomador de serviços, notadamente se apreendida na forma solidária e direta, como já ocorre em muitos outros países, representa valioso instrumento de proteção dos créditos trabalhistas. A empresa tomadora de serviços geralmente possui bens e patrimônio suficientes para o cumprimento das obrigações trabalhistas, sem olvidar de que tem melhores condições de demandar regressivamente contra a prestadora de serviços para cobrar o que eventualmente for desembolsado.

Além disso, a solidariedade levaria as empresas contratantes a terem mais cuidado na escolha de seus prestadores de serviços, exigindo maiores garantias de cumprimento contratual. Com a imposição da responsabilidade solidária as

empresas tomadoras de serviços assumiriam uma postura fiscalizatória mais efetiva com relação ao pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias e com a prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

A criação de incentivos fiscais, a semelhança do que já ocorre com as leis que instituíram o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, o auxílio cultura e a ampliação do período de licença maternidade, poderia conter o processo de terceirização, notadamente entre aquelas empresas que buscam organizar o sistema produtivo com sustentabilidade e que enxergam benefícios em concentrar todas as etapas do processo de produção, garantindo o respeito aos trabalhadores, à comunidade e cuidando pessoalmente da qualidade do produto final, agregando, assim, conceitos positivos à sua imagem.

De outro lado, a criação de encargo fiscal para aqueles que se utilizam de forma indevida da terceirização, recorrendo ao instituto para explorar a mão de obra e apenas reduzir custos, serviria para desestimular o ilícito e punir as empresas infratoras, a semelhança do que prevê o inciso II do art. 22 da Lei 8.212/91 com relação aos riscos ambientais de trabalho e aos índices de incapacidade laborativa na empresa.

O adequado enquadramento sindical, segundo a similitude de condições de vida decorrentes do trabalho na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas (art. 511, §2º, da CLT), aparece como verdadeiro remédio de proteção aos direitos do trabalhador terceirizado, que encontra similitude de condições de vida com os empregados da empresa tomadora de serviços. A classificação com base na atividade preponderante do empregador, na realidade criada pela terceirização, não atende aos anseios dos trabalhadores nessa condição e enfraquece a atuação sindical. Com o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados na categoria profissional dos empregados da tomadora é possível garantir uma representação adequada e forte.

A isonomia garantida a todos os trabalhadores terceirizados, sem distinções, inclusive com relação aos direitos e garantias previstas nos instrumentos coletivos acordados com a categoria econômica da empresa tomadora de serviços, retificaria graves distorções provocadas pela terceirização. A isonomia concebida de forma ampla evita a redução dos salários, a precarização das condições de trabalho, a discriminação entre os trabalhadores da mesma profissão, permite o resgate da

identidade do trabalhador que passa a ser valorizado no contexto laboral, evita a provisoriedade no emprego e, portanto, o próprio desemprego.

A ampliação do conceito de isonomia, como já relatado acima, a exigência por meio de lei de limites mínimos de integralização do capital, a exigência de garantias financeiras na contratação pela empresa tomadora de serviços e a utilização efetiva da CNDT pelas empresas privadas também são importantes instrumentos tutelares do trabalhador terceirizado.

A construção de mecanismos jurídicos de proteção do trabalhador terceirizado, que corrijam as distorções e incoerências causadas pela terceirização, é medida sem a qual não é possível aceitar o processo de terceirização como lícito.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Isonomia remuneratória do trabalho terceirizado permanente**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho. Março/abril 2005. n. 146. p.332 (ARENTE, Hannah . A condição humana. 9ª Ed. Editora Florense Universitária, 1999, p. 111)

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: Cortez, 2000.

BERLIM, Lilyan. **A confecção do amanhã**. Revista Época Negócios. fevereiro/2013, nº 72, p. 48, matéria de Clarice Couto

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Terceirização de atividades de instituições financeiras e enquadramento sindical das empresas prestadoras de serviço**. JTb, 28-1358/4, 17 de janeiro de 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BARROS, Alice Monteiro. **Isonomia Salarial**. **Jornal Trabalhista**, n. 709, maio de 1998, ANO XV, p. 598

CAMPOS, José Ribeiro de. **A terceirização e responsabilidade da empresa tomadora dos serviços**. São Paulo: IOB Thomson, 2006, p.107/108

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A perda da identidade do trabalhador na pós-modernidade**., JTb, janeiro de 2001, 18-847/9

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização**. Revista LTr 70-06/715, vol. 70, nº 06, junho de 2006, p. 717

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão de Obra na Administração Pública**. Revista Anamatra, 2002, p. 81.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª Ed. Niterói: Impetus, 2010.

CERDEIRA, Mauro Tavares; CERDEIRA, Marcelo Tavares. **Terceirização Trabalhista: em busca do elo perdido**. Suplemento Trabalhista, 151/08, ano 44, São Paulo: LTr, 2008, p. 766

CHOHFI, Thiago. **Sindicatos da Terceirização ou terceirização dos sindicatos?**. São Paulo: LTr, 2010 – ANO 46 – Sup. Trab. 004/10.

DALEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2ª Ed. São Paulo: LTr:, 2007, p.93

DE OLIVEIRA, Giselle Alves. **Terceirização no Serviço Público à Luz dos Direitos Fundamentais e a Decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n.16**. Livro Direitos Fundamentais do Trabalho na Visão de Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

DE OLIVEIRA, Lourival José .**Do trabalho terceirizado: possibilidade de cumprimento da sua função social na nova dinâmica empresarial?.Argumentum**. Revista de Direito, n. 4, 2004 – Unimar.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr 2003, p. 93, cita Márcio Túlio Viana. Alguns Pontos Polêmicos da Terceirização. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n.8, caderno 2, 2ª quinz. Abr/1997, p. 155.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relações de emprego**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1999.

GENRO, Tarso Fernando .**Direito individual do trabalho**. Editora, São Paulo: LTr, 1985

GIGLIO, Wagner D. **Terceirização**. Revista LTr: vol. 75, n. 4, abril/2011, p. 391.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalho Descentralizado – A Terceirização sob uma perspectiva humanista**. Jornal Trabalhista, 27 de setembro de 2004, Editora Consulex.

MARTINS. Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELHADO, Reginaldo. **Globalização. Terceirização e princípio da isonomia salarial.** Revista LTr. Vol. 60, nº10, 1996.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **As novas perspectivas da terceirização trabalhista no Brasil: Análise dos mecanismos jurídico-retificadores sob a ótica da jurisprudência do TST,** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, 266 – agosto de 2011, p. 38, 39.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Subcontratação ou Terceirização.** Repertório IOB de jurisprudência, 1ª quinzena de dezembro de 1993, n. 23/93, p.415

NASRALLAB, Amal. **Planejamento Fiscal com Terceirização.** Disponível em:<<http://tributario.net/amal/planejamento-fiscal-com-terceirizacao/>>. Acesso em 10 dez.2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Responsabilidade Civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro,** resumo por Keethlen Fontes Maranhão de art. publ. In: Rev. Do TRT da 8ª Região, nº 73 – jul. dez/2004, p. 61, Revista Synthesis 41/2005

PASTORE, José. **Terceirização: uma realidade desamparada pela lei.** Revista TST, Brasília: 2008, nº 4, vol. 74out/dez 2008.

QUADROS, Lucienne Amélia. **Terceirização: um instrumento de precarização das relações de emprego.** Revista Amatra V: Vistos e etc, Bahia, n. 9, abril/2009, p. 111.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada – estudo sobre o trabalho temporário.** Coimbra: Coimbra, 1995.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Terceirização – aspectos jurídicos – responsabilidades – direito comparado.** Rev. LTr, vol. 58, n. 8, agosto/1994.

SAAD, José Eduardo Duarte. **Terceirização de Serviços e a Necessária Elaboração de uma Norma Legal.** Revista LTr, Vol 73, nº 01, janeiro de 2009, p.32.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Cooperativismo – alguns de seus problemas, Temas Trabalhistas, Suplemento Trabalhista.** 037/03, ANO 39, São Paulo: LTr, 2003, p.171.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Responsabilidade da União e Súmula n. 331 do TST – Terceirização. Livro Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de**

**direito público/ organização e coordenação de Jerônimo de Jesus dos Santos.**  
São Paulo: LTr, 2012.

VIANA, Márcio Tulio, DELGADO, Gabriela Neves e AMORIM, Helder Santos.  
**Terceirização – aspectos gerais – a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST – Novos Enfoques.** Revista LTr 75-03/282, março de 2011.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e Sindicato.** Revista Trabalhista. Rio de Janeiro: Florense, 2003, vol. VII.