

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

VAGNER GRATIVAL DE AGUIAR

**DO AUMENTO DAS INCERTEZAS DO REGIME DE  
TERCEIRIZAÇÃO TRAZIDAS PELAS LEIS  
13.429/2017 E 13.467/2017, DIANTE DA NÃO  
MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO.**

VOLTA REDONDA  
2018

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**DO AUMENTO DAS INCERTEZAS DO REGIME DE  
TERCEIRIZAÇÃO TRAZIDAS PELAS LEIS  
13.429/2017 E 13.467/2017, DIANTE DA NÃO  
MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO.**

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito do UniFOA como requisito à  
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluno:

Vagner Gratival de Aguiar

Professora Orientadora:

Mra. Claudia Regina Robert de Jesus  
Chaves

VOLTA REDONDA

2018



Fundação Oswaldo Aranha



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

*Do Aumento das Isenções do Regime de Terceirização  
Trazidas pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, diante  
da não mercantilização do Trabalho*

Elaborado por *Vagner Gativai de Aquino* apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em *23* de *maio* de *2018*.

Banca Avaliadora:

*Roberto Roberto*

Professor Orientador - Unifoa

*[Signature]*

Professor Avaliador - Unifoa

*[Signature]*

Professor Avaliador - Unifoa

A Deus, aos meus Pais, meus heróis,  
dedico.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por em todos momentos, ter me dado capacidade para chegar até aqui, sem desistir e sempre persistir.

A minha orientadora por Claudia Regina Robert de Jesus Chaves, por ter visto capacidade em minhas ideias e nunca ter me desamparado.

À minha família, em especial minha Mãe e meu Pai, para quem sempre vou dedicar todas as minhas conquistas, pois minha força vem de vocês. Vem da força que vocês, mesmo as vezes sem poder ou ter,

fazem o impossível para que não nos falte o que um dia faltou para eles.

À minha namorada, Giovana de Andrade Fernandes Lopes, que por muita das vezes me consolou e me deu forças e continua fazendo sem medir esforços.

Aos meus eternos amigos/irmãos, Pamella Pfeifer, Vinicius Cardoso, Thaynah Karelli e Ana Paula Côrrea, que durante esses longos anos de muito esforço, estudo, sofrimento, alegria nunca desistiram e sempre apoiando, no que quer que fosse.

A todos vocês, minha eterna gratidão!

## RESUMO

A presente monografia tem por objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, no que tange ao instituto da Terceirização no Brasil, abordando os temas da precarização dos serviços terceirizados, onde na maioria das vezes é caracterizada pela negligência, tanto dos prestadores de serviços, quanto das tomadoras. Para tal fim, inicialmente foi construído um panorama simplificado da História da Terceirização no Brasil, desde as fases da Revolução Industrial, no século XVIII, passando através da Segunda Guerra Mundial, no século XX, seguindo o marco histórico do método trilateral nas contratações no Brasil, até a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017. A partir daí propõe-se uma reflexão acerca dos diversos problemas sociais que estão abarcados junto à este instituto e suas alterações, o qual representam um enorme retrocesso colossal às condições jurídicas dos trabalhadores que buscam nessa ilusória oportunidade, um meio de sobrevivência.

**Palavras-chave** Terceirização; Precarização; Reforma Trabalhista de 2017; Retrocesso.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2 HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....</b>	<b>10</b>
<b>3 DA CONCEITUAÇÃO DOUTRINÁRIA DO TERMO TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Das Classificações da Terceirização.....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.1 Terceirização Permanente ou Temporária.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1.2 Ampliação do Prazo Contratual na Modalidade de Contrato Temporário, Ante a Lei 13.429/2017.....</b>	<b>20</b>
<b>3.1.3 Terceirização das Atividades Fim e Atividades Meio.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1.4 Terceirização Lícita ou Ilícita.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.5 Terceirização Voluntária ou Obrigatória.....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Da Minoração das Garantias Trabalhistas e a Majoração na Lucratividade.....</b>	<b>25</b>
<b>3.3 Da Responsabilidade do Tomador de Serviços Conforme a Lei 13.429/2017.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3.1 Da Esfera Privada.....</b>	<b>29</b>
<b>3.3.2 Da Esfera Pública.....</b>	<b>30</b>
<b>4 DA REIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS DO TRABALHADOR E A PRECARIZAÇÃO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Das Sonegações dos Direitos Trabalhistas e a Inclusão da Atividade Fim às Precariedades do Sistema de Terceirização.....</b>	<b>36</b>
<b>4.2 A Subcontratação e os Prejuízos à Saúde Física do Trabalhador.....</b>	<b>37</b>
<b>5 TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA, UM AVANÇO OU UM RETROCESSO?.....</b>	<b>39</b>
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>42</b>
<b>7 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>44</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente nunca houve uma norma jurídica que regulasse de modo amplo a questão da terceirização no Brasil. O que existia eram algumas normas e/ou dispositivos legais que permitiam formas de terceirização. Como a prevista no art. 455 da CLT; A preconizada Lei 6.019/1974 que estabelece regras de terceirização de trabalho temporário; A Lei 7.102/1983 que dispõe sobre a terceirização do serviço de vigilância; o Decreto-Lei 200/1967 que estabelece a previsão de terceirização na administração pública, e, a Lei 9.472/1997 que dispõe sobre a terceirização de serviços de telecomunicações.

Em sendo assim, havia um vácuo legislativo que a edição da lei 13.429/2017 se propôs inicialmente a sanar.

Tanto que apesar de toda a celeuma trazida em torno da aprovação da Lei 13.429/2017, 04 (quatro) meses após sua edição, veio a Lei 13.467/2017, com uma proposta de reforma trabalhista, visando geração de emprego e uma maior modernização das relações de emprego e trabalho.

A razão desta inquietação encontra um fundamento na afirmativa de que a isonomia é uma garantia Constitucional prevista no caput do art. 5º da Carta Magna, no entanto, as normas trabalhistas parecem que cada vez mais se distanciam da igualdade entre as partes, de modo a desfavorecer sempre o polo mais fraco da relação jurídica.

De modo geral, a terceirização não tem o foco da tradicional relação bilateral entre empregado e empregador. Tem-se uma relação trilateral, abrangendo em um dos pontos o trabalhador que mantém vínculo de emprego com o prestador de serviços no outro ponto, e, disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços diverso daquele que é seu empregador.

Nesta máxima, buscou-se problematizar a relação trilateral do sistema da terceirização, onde a disputa pela valorização, reconhecimento e recompensa, se tornam partes ínfimas desse duelo contra a majoração da lucratividade.

O Capítulo I retrata a historicidade da Terceirização no Brasil, realizando uma investigação de cunho histórico e sociológico, ao passo que caracterize a

implementação e a funcionalidade, buscando demonstrar a persistência da Terceirização no Brasil, mesmo que notadamente se caracterize como nocivo a relação de trabalho, principalmente aos trabalhadores.

O Capítulo II, a seu turno, apresenta uma das diversas conceituações doutrinárias, ante ao tema Terceirização, buscando demonstrar as diversas classificações. Inicialmente pretende-se analisar como o fenômeno da terceirização se encontra no cenário jurídico brasileiro (nacional). Possui como objetivo se introduzir a matéria e a reconhecer as diversas modalidades que estão incorporadas ao sistema da Terceirização, juntamente com as responsabilidades subsidiárias e solidárias, tanto na Esfera Privada, quanto na Esfera Pública.

O Capítulo III e seus sub tópicos, buscam problematizar os diversos fenômenos que decorrem da terceirização, apresentando como fato gerador a inclusão de um terceiro, aleatório, na configuração da relação contratual trabalhista. Onde em sua grande maioria, a coisificação do trabalhador, a sonegação dos direitos trabalhistas, os inúmeros prejuízos à saúde física dos trabalhadores, a invisibilidade social tornam essa relação que, utopicamente, foi construído para ser benéfico, se torna cada vez mais precária.

Por derradeiro, no Capítulo IV, é realizado um questionamento, abordando também a historicidade da Terceirização, porém ressaltando e objetivando todos os assuntos tratados como forma de pré-questionamento acerca da modalidade da Terceirização. Abarcando o tema como um considerável retrocesso na legislação trabalhista.

## 2 HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO

Cuida-se inicialmente, ainda que de modo sintetizado, estabelecer que a modalidade terceirização de mão-de-obra, surgiu visando diminuir os custos operacionais dos empregadores, e pela necessidade de especialização das atividades<sup>1</sup>.

Diante de tal necessidade os empregadores tiveram necessidade de contratar terceiros para desempenho de algumas atividades que seriam desenvolvidas por seus próprios empregados.

As raízes da terceirização surgiram na época do século XVIII, na Revolução Industrial, originando as primeiras leis trabalhistas e os sindicatos, visando estes à compatibilização dos interesses dos empregadores e empregados, com a finalidade de atingir uma majoração nas qualidades empregatícias<sup>2</sup>.

Historicamente, como em toda aplicação do sistema da terceirização, o Princípio da Dignidade da pessoa humana não era aplicado a esses sistemas capitalistas, uma vez que se objetivava mais o lucro do que o próprio bem-estar dos empregados.

Essa nova ordem social e implementação de máquinas industriais trouxe consigo catastróficas e irreversíveis consequências para os trabalhadores, tendo os índices de desemprego se elevado rapidamente, uma vez que tais máquinas produziam muito mais que vários empregados, sem descanso e sem remuneração.

Em meados dos anos de 1939-1945<sup>3</sup>, na Segunda Guerra Mundial, manifestou-se a urgência da ampliação da produção na indústria bélica, a fim de se ter uma proporção de oferta ainda maior para os países que encontravam em conflito. Surgindo então a necessidade da remodelação da produção, *terceirizando*

---

<sup>1</sup> GARCIA, Roberto Bertoldo. **O Impacto da Terceirização sobre os custos de mão-de-obra das Organizações**. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/download/1798/1798>. Acesso em: 03/11/2017.

<sup>2</sup> MACIEL, Leonardo. **Aspectos históricos da terceirização no Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho> Acesso em: 03/11/2017.

<sup>3</sup> LEITE, Gisele. **A terceirização no Brasil. A terceirização no Brasil**. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn\\_link%3Drevista\\_artigos\\_leitura%26artigo\\_id%3D12559%26revista\\_caderno%3D28?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16023&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn_link%3Drevista_artigos_leitura%26artigo_id%3D12559%26revista_caderno%3D28?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16023&revista_caderno=25). Acesso em: 04/11/2017.

as atividades que não eram essenciais, ou seja, as atividades secundárias à terceiros, podendo então voltar o devido foco para o fabrico de material bélico.

Ocorrido o grande combate mundial, os países triunfantes, apresentaram em suas economias, voluptuosos triunfos, nascendo então o modelo de produção taylorista<sup>4</sup>, juntamente ao fordismo<sup>5</sup>.

Com o capitalismo entrando em crise, na década de 70 (setenta), na Europa Ocidental, ocasionou a um estremecimento nas relações de emprego, surgindo então um novo modelo de produção, do neoliberalismo, conhecido como modelo toyotista, visando a elevação da produção de trabalho e a adaptação da empresa no setor altamente competitivo, no sentido de adequar seus estoques conforme a demanda de mercado.

Emergindo tal modelo ao sistema econômico, engendra-se a ideia de Horizontalização<sup>6</sup> empresarial, com um total antagonismo aos modelos taylorista e fordista, uma vez que estes entendem pela Verticalização empresarial, nas palavras de Gabriela Neves Delgado<sup>7</sup>:

Concomitantemente ao processo de descentralização das etapas periféricas de produção criada pelas grandes empresas, surgem as empresas de pequeno e médio portes, instituídas para subsidiar as de grande potencial,

---

<sup>4</sup> SCHERCH, Vinicius Alves. **A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações.** Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16979&revista\\_caderno=4](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4)  
Acesso em: 12/03/2018.

<sup>5</sup> “O fordismo, ao lado de implementar as proposições tayloristas, produz inovações no estratagema de gestão da força de trabalho e do próprio empreendimento empresarial, dando origem a um modelo de grande influência das décadas seguintes no ocidente desenvolvido.” DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** São Paulo: LTr, 2005, p. 46 apud SCHERCH, Vinicius Alves. **A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações.** Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16979&revista\\_caderno=4](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4)  
Acesso em: 12/03/2018.

<sup>6</sup> “Alguns autores especialmente no âmbito da Administração de Empresas, usam o termo horizontalização da atividade econômica, em que as empresas transferem para outras partes das funções que exerciam diretamente”. MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 1997. p. 20 apud MELO, Lucas Mattar Rios. **As empresas prestadoras de serviços de call center e a terceirização trabalhista.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30638/as-empresas-prestadoras-de-servicos-de-call-center-e-a-terceirizacao-trabalhista>. Acesso em: 25/04/2018.

<sup>7</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2004, p. 100 apud LEITE, Gisele. **A terceirização no Brasil.** Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn\\_link%3Drevista\\_artigos\\_leitura%26artigo\\_id%3D12559%26revista\\_caderno%3D28?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16023&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn_link%3Drevista_artigos_leitura%26artigo_id%3D12559%26revista_caderno%3D28?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16023&revista_caderno=25). Acesso em: 04/11/2017.

mediante a produção de atividades-meio, o que possibilita a complementação do ciclo do processo produtivo.

No que se refere ao âmbito nacional, sabe-se que a fundamentalidade do uso da terceirização de mão-de-obra, surgiu também como forma de dinamizar e especializar os serviços nas empresas.

A Terceirização no Brasil surgiu em meados do século XX, na então recente indústria automobilística, encontrando um País, onde seu mercado interno favorecia imensamente para exploração, já que havia uma falta de regulamentação do instituto da terceirização no direito brasileiro.

Nesse sentido, para Maurício Godinho Delgado, tal fenômeno ocorria pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significado socioeconômico nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos 1930/40<sup>8</sup>.

A jurisprudência trabalhista tratava da terceirização, como mero contrato de prestação de serviços, no enunciado 256<sup>9</sup> do TST, que fora aprovado pela Resolução 4/1986 (CD 30.09.1986), baseando-se na referida redação:

Contrato de prestação de serviços. Legalidade. De serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 3.1.1974, e 7.102, de 26 de 20.6.1983 é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.  
[...]

As mudanças jurisprudenciais acerca da terceirização com o tempo se revelam bastantes cristalinas, no decorrer de sua prática, houveram desde o surgimento do instituto da terceirização de mão-de-obra várias mudanças de entendimento, visando-se constituir uma ideia que pudesse representar dignidade ao trabalhador e possibilidade de desenvolvimento econômico a nação.

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 429 apud MACIEL, Leonardo. **Aspectos históricos da terceirização no Direito do Trabalho**. Publicado em 04/2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 03/11/2017.

<sup>9</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 256**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256). Acesso em: 03/11/2017.

Nesse sentido, pode se ver o que algum dia se teve como padrão, nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>10</sup>:

No enunciado 256 do TST, aprovado em setembro de 1986, a terceirização era permitida como exceção, ou seja, de forma restritiva, somente nas duas hipóteses previstas em lei (trabalho temporário e serviço de vigilância). Em dezembro de 1993, o referido verbete foi revisto pelo Enunciado 331 do TST (Resolução 23/1993 do TST, DJ 21.12.1993, que ampliou as possibilidades de terceirização lícita, como se observa em seu item III. Além disso, o item IV da Sumula 331 do TST estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, e não solidária, a qual seria mais coerente com o escopo de proteção, inerente ao Direito do Trabalho. Assim, parte da doutrina ressalta que essa modificação da jurisprudência ocorreu em prejuízo aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

À época, o próprio Deputado Constituinte Augusto Carvalho, quando representante dos sindicatos dos bancários, no sentido de proibir a terceirização, apresentou o Projeto de Lei n. 1.898/89, tendo o Presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), solicitado ao Ministério do Trabalho e Emprego a apresentação do Projeto de Lei n. 4.302/98, parafraseando Marcelo Braghini<sup>11</sup>:

[...] propondo alterações na Lei do Contrato de Trabalho Temporário, durante as discussões nas Casas do Congresso Nacional, o Ministro Presidente do TST à época, Almir Pazzianotto, defendia a liberação da terceirização da atividade-fim, com a contrapartida da responsabilidade solidária do tomador de serviço.

Em 2003, veio então o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, solicitando a remoção do referido projeto de Lei, via mensagem presidencial n. 389/03 (já que se tratava de um projeto de iniciativa do Poder Executivo) sendo então recusada pela Câmara Federal, sob a alegação de, nas palavras de Marcelo Braghini<sup>12</sup>:

[...] que àquela altura o projeto estaria incorporado à agenda parlamentar do país, possível inconstitucionalidade forma por vício de iniciativa, o objeto da ADI n. 5.735 do Procurador Geral da República Rodrigo Janot, que discute outras questões de natureza substantiva diante do princípio da supremacia do texto Constitucional.

O que se pode observar é que no Brasil houve uma necessária evolução do conceito terceirização, especialmente, jurisprudencial. Nos primeiros momentos, a

<sup>10</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização: Conforme a Lei 13.429/2017**. 2ª ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2017. p. 46

<sup>11</sup> BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

<sup>12</sup> Ibid., p. 147.

relação com o intermediário era desconsiderada. Entendia-se que o trabalhador terceirizado tinha vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Todavia, com o desenvolvimento da terceirização no Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho se viu obrigado a sistematizar tal fenômeno jurídico, fazendo uma revisão do antigo enunciado 256<sup>13</sup> do TST.

Tal mudança deu-se, a fim de se ter uma melhor organização e legitimação do tema do trabalho terceirizado, ao passo que se torna ilegal a contratação por empresa interposta, formando o vínculo de emprego diretamente com o tomador<sup>14</sup>, com exceção aos trabalhos temporários, tendo sido editada a Súmula nº 331<sup>15</sup> do TST, que diz:

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

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

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

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

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei

---

<sup>13</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003:** Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)

Acesso em: 07/11/2017.

<sup>14</sup> SATO, Joyce. **Uma análise da Lei 13.429/2017.** Disponível em: <https://joycesato.jusbrasil.com.br/artigos/561276648/uma-analise-da-lei-13429-2017>. Acesso em: 03/03/2018.

<sup>15</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331.** Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331) Acesso em: 07/11/2017.

n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Por fim, a terceirização surgiu com a finalidade de desafogar e transferir parte do trabalho da empresa principal a outra empresa prestadora de serviços, possibilitando às empresas contratantes lucros cada vez maiores e de certa forma, abrindo as portas para a competitividade. Tão certo quanto, em uma maior precarização, pela falta de supervisão e fiscalização destas empresas.

### 3 DA CONCEITUAÇÃO DOUTRINÁRIA DO TERMO TERCEIRIZAÇÃO

O termo Terceirização de mão de obra está diretamente associado a uma substancial ideia de transformação na forma de produção de riquezas e uma sempre crescente necessidade de desenvolvimento econômico que marca o capitalismo e um desejo dos empregadores de ter menos gastos e deveres com empregados ou trabalhadores que estejam a sua disposição.

A Terceirização também pode ser chamada de desverticalização, exteriorização, subcontratação, reconcentração, focalização, parceria ou parceirização. Igualmente, são sinônimos, de terceirização os seguintes termos: colocação de mão de obra, intermediação de mão de obra, contratação de serviço ou contratação de trabalhadores por interposta pessoa.<sup>16</sup> Todavia, o mais importante é compreender que se trata de uma relação trilateral.

Essa relação trilateral é formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra – denominado de empregador aparente, formal ou simulado e o tomador de serviços – denominado de empregador real ou natural. Tendo como maior característica, a não coincidência do empregador real com o formal<sup>17</sup>.

Em decorrência do acima mencionado é que a doutrina afirma que o mecanismo jurídico da terceirização permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador<sup>18</sup>.

A Empresa Tomadora (contratante) contrata uma Empresa Prestadora de Serviços, mediante contrato de prestação de serviços, de natureza civil ou empresarial. Diversamente, a contratada firma um contrato de trabalho com o empregado, sendo o vínculo de emprego existente entre empregado e a contratada, porém, o empregado exercerá a atividade laboral junto à contratante<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2017, p.469.

<sup>17</sup> Ibid. p. 470.

<sup>18</sup> Ibid. p. 471.

<sup>19</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>. Acesso em: 11/11/2017.

Conforme a Súmula 331<sup>20</sup> do TST, em seu item I, a terceirização não se pode confundir com a intermediação de mão de obra, uma vez que a mesma é vedada pelo sistema jurídico, não podendo o trabalho ser tratado como mercadoria, o que seria contrário ao valor social e à dignidade da pessoa humana, valores estes inerentes às suas especificidades, “[...] I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019 de 0) 3.01.1974”, Luciano Martinez<sup>21</sup> também salienta o tema como:

É uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação.

Também existe a conotação trilateral na modalidade do trabalho temporário<sup>22</sup>, no qual a empresa tomadora contrata a empresa de trabalho temporário, à fim de que se tenha a prestação de serviços temporários, conforme as hipóteses e prazos admitidos pelo sistema jurídico. Ao passo que, a terceirização se distingue do trabalho temporário, nas palavras de Paulo Sérgio João<sup>23</sup>, “[...] aquela diz respeito à prestação de determinados serviços por empresa especializada, neste há o fornecimento de mão de obra à tomadora por meio de empresa interposta (ou seja, pela empresa de trabalho temporário)”.

Nas palavras de Ciro Pereira da Silva<sup>24</sup> terceirização é:

É a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar

<sup>20</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331). Acesso em 07/11/2017.

<sup>21</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva. 2015, p. 457.

<sup>22</sup> KICH, Karine Kelly. **Súmula 331 do TST – Análise do instituto normativo e sua importância para a terceirização trabalhista**. Publicado em: sem data. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7729](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7729) Acesso em: 03/11/2017.

<sup>23</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>. Acesso em: 12/11/2017.

<sup>24</sup> SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável: modernidade e modismo**. São Paulo: LTr, 1997, p. 3 apud SOUZA, Lucas Menezes de. **A malservação da terceirização de serviços: uma análise acerca do instituto e da respectiva evolução legal e jurisprudencial**. Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.55882>. Acesso em: 03/11/2017.

seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.

Já para Mauricio Godinho Delgado<sup>25</sup>:

[...] o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se perseveram fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, o prestador de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal e induz vínculo empregatício com o tomador do serviço, salvo, quatro exceções: 1. Trabalhador temporário; 2. Contratação com a Administração Pública; 3. Contratação de serviços de vigilância, de conservação, de limpeza, e, 4. Contratação de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador desde que inexistam pessoalidade e subordinação direta.

Ademais, no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador sempre haveria responsabilidade subsidiária do tomador, desde que ele tenha participado do processo judicial de conhecimento e conste do título executivo judicial.

Sendo assim, a terceirização é a transferência das *responsabilidades* para empresas especializadas, mediante contrato de prestação de serviços, para que as empresas principais tenham um maior enfoque em suas atividades principais, tendo como objetivo uma maior lucratividade, mesmo que isso implique em uma maior precarização nas responsabilidades contratuais e de trabalho.

### **3.1 Das Classificações da Terceirização**

O instituto da terceirização se subdivide em diversos grupos, todos eles com suas respectivas dimensões e limitações. Para cada tipo, há um escopo diferenciado, atingindo diversas classes e atendendo a diversos interesses.

---

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 503.

Com suas devidas conceituações, cada classificação do instituto da terceirização contém regramentos diferenciados, os tipos são: TERCEIRIZAÇÃO PERMANENTE ou TEMPORÁRIA; TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM ou DE ATIVIDADE-MEIO; TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA ou ILÍCITA e a TERCEIRIZAÇÃO VOLUNTÁRIA ou OBRIGATÓRIA, como se trataram a seguir.

### 3.1.1 Terceirização Permanente ou Temporária

Visando atender as necessidades temporárias das empresas, a Lei nº 6.019/74 regulou a terceirização temporária, dando à empresa tomadora uma prestação de serviços por um curto período, não podendo se confundir o trabalhador temporário com empregado contratado por prazo determinado, previsto no art. 443<sup>26</sup> da Consolidação de Leis Trabalhistas, não se aplicando o contrato de experiência aos contratos temporários, pois se trata de uma modalidade específica de terceirização, havendo uma relação triangular de trabalho.<sup>27</sup>

De acordo com o art. 2º, da Lei 6.019 de 1974, sem a alteração da redação pela Lei 13.429 de 2017, a terceirização temporária é:

**Art. 2º** - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à **necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente** ou à **acréscimo extraordinário de serviços**.

Notadamente, a Lei 6.019/74, em sua antiga redação, trazia consigo duas específicas hipóteses, quais sejam: a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços.

No primeiro, empregava a necessidade de contratação temporária, quando haviam empregados em gozo de férias, afastamentos dos empregados permanentes, licença-maternidade, entre outros e diversos exemplos. Para o

<sup>26</sup> BRASIL. **Art. 443 da Consolidação Das Leis do Trabalho**: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017) §1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada; §2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato e experiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 25/04/2018.

<sup>27</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU**. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 373.

segundo, a necessidade se aplicava em períodos onde a produção se tornava abundante ao ponto de necessitar da contratação de novos obreiros. Exemplo: Fábrica de sorvete contratando trabalhadores temporários para os meses de calor, verão.

Com a alteração da lei 6.019/74 pela redação da Lei 13.429/2017, a redação do caput manteve a essência do que já se entendia por terceirização temporária, criando apenas as hipóteses para contratação:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela lei nº 13.429, de 2017).

§ 1º - É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei 13.429, de 2017)

§ 2º - Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. (Incluído pela Lei 13.429/2017).

Em contrapartida, a terceirização em caráter permanente, regida pela Lei 7.102/83 e dos arts. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019/74 concede a empresa tomadora, serviços por prazos indeterminados, como por exemplo, os de Vigilância.

### **3.1.2 Ampliação do Prazo Contratual na Modalidade de Contrato Temporário, Ante a Lei 13.429/2017**

A antiga redação da lei 6.019/74 previa uma duração máxima do contrato de trabalho temporário, de 03 (três) meses, podendo ser prorrogada por até 06 (seis) meses, se for a hipótese de aumento significativo dos serviços, mantendo as mesmas razões da contratação do serviço temporário ou por até 09 (nove) meses, se este for o caso de substituição provisória de obreiros permanentes, desde que seja expressamente validada pelo Ministério Público<sup>28</sup>.

Contudo, como pode se verificar com a nova redação do art. 10, § 1º e 2º da lei 6.019/74, o prazo para se prorrogar o contrato de trabalho temporário, deve observar o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, não podendo ser superior a este, em

---

<sup>28</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU**. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 384.

se tratando do mesmo empregador, porém, podendo ser ampliado, prorrogado, por até 90 (noventa) dias<sup>29</sup>, conforme se observa:

**Art. 10, Lei 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.429/2017)**

§ 1º - O Contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º - O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

Nota-se que nessa modalidade de contratação, a nova redação da lei 13.429/2017 majorou consideravelmente o prazo de contratação de serviço temporário, podendo chegar até 270 (duzentos e setenta) dias, incluído já a prorrogação.

Insta salientar que, o Presidente da República vetou o § 3º do art. 10 da lei 6.019/1974, onde se possibilitava que o prazo de 180 (cento e oitenta) dias fosse alterado por meio de acordo ou convenção coletiva, nas palavras de Henrique Correia:

Essa ampliação do prazo via instrumento coletivo, seria algo prejudicial aos trabalhadores, pois uma empresa poderia contratar indefinidamente trabalhadores temporários com a prorrogação do prazo mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O trabalhador que cumprir o período de prestação por 180 dias, prorrogáveis por até 90 dias, somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário após decorridos 90 dias do término do contrato anterior. Caso a tomadora se utilize da mesma mão de obra, haverá fraude no contrato de trabalho temporário com reconhecimento do vínculo diretamente com a empresa tomadora.

Verifica-se então que havia uma possibilidade para fraude, que poderia ser praticada no contrato de trabalho temporário, rapidamente vetada pelo Presidente da República.

Pode-se aqui notar dois pontos de vista distintos; verifica-se um ponto positivo (para o empreendedor e para quem necessita do emprego) e um ponto negativo (para quem necessita do emprego).

---

<sup>29</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU**. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 385.

Do ponto positivo para o empreendedor, essa nova redação possibilita a ele, a possibilidade de redução em contratações diretas de empregados, ou seja, menos obrigações e encargos trabalhistas, e maiores lucros. Logo, no ponto positivo para o trabalhador, a possibilidade de novas chances de inserção no mercado de trabalho, mesmo que de caráter temporário.

Porém, ainda existe o lado obscuro para o trabalhador, que é o ponto negativo, e tão somente para ele. Uma vez que o trabalhador se submete ao regime de trabalho temporário, o mesmo não se estabiliza e vive em diversas inconstâncias. O trabalhador temporário passa a viver de “será que esse mês a empresa irá precisar de mim?”. Pois se porventura não se exija uma demanda complementar de serviços, não haverá contratação.

### **3.1.3 Terceirização das Atividades Fim e Atividades Meio**

A devida distinção entre os conceitos de atividade fim e atividade meio é o pilar do instituto para poder caracterizá-la como terceirização legal ou ilegal.

Atividade fim é toda aquela atividade principal da empresa tomadora, ou seja, uma atividade na qual a Empresa principal é especializada, como por exemplo os serviços médicos em hospitais. São as atividades ligadas intrinsecamente ao objeto social da empresa.

A atividade-meio se baseia nas atividades que não são as principais da Empresa, que visam facilitar e instrumentalizar o alcance dos propósitos, sendo atividades secundárias, que não visam o objetivo final da produção, como o exemplo dos serviços de vigilância, fornecimento de transporte, auxiliando tão somente na dinamização empresarial.

Em se tratando ao instituto da Terceirização de Atividades-Fim e Atividades-Meio, na vigência da Lei de 6.019/74, a Empresa Tomadora só podia terceirizar as de atividades-meio, uma vez que se entendia que sua atividade principal somente poderia ser efetuada por ela mesma. Com o advento da Lei 13.467/17, que altera o art. 4º-A da Lei 6.019/74, de forma expressa, veio a autorizar a terceirização de quaisquer atividades, sejam elas meio ou fim.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar, quanto a liberdade de terceirização<sup>30</sup>:

Expandir os casos de terceirização para as atividades principais (atividade-fim), ao argumento de que tal medida cria mais empregos e reduz a informalidade é a tese daqueles que não se importam com a precarização do trabalho. Para nós, o objetivo da ampla terceirização é a redução do custo da mão de obra com a diminuição do valor do salário e de direitos dos terceirizados, pois não será mais necessário respeitar o piso normativo dos empregados do tomador nem a isonomia de benefícios entre eles.

A subcontratação e a relação trilateral que a terceirização ocasiona, mascarou e muito a relação real empregatícia. Nesse passo, a responsabilidade contratual, se obscurece progressivamente, ao passo que Empregado e Empregador cada vez mais se distanciem, gerando laços cada vez menores.

### 3.1.4 Terceirização Lícita ou Ilícita

Terceirização lícita é toda aquela que está autorizada em lei, ou seja, toda terceirização que esteja expressamente prevista, não violando os princípios e a regras do direito, sendo esta regulamentada pelas Leis nº 7.102/83, 6.109/74, art. 455 da CLT.

Ilícita é a terceirização que, logicamente, não atende à estas Leis, violando os requisitos estabelecidos pelas regras e leis do direito. Salieta-se que é imprescindível o cumprimento dos requisitos destas leis, sendo passível de ilegalidade caso não haja cumprimento, podendo ser considerada uma fraude à Consolidação de Leis Trabalhistas.

Por meio de uma breve pesquisa, é possível colacionar várias decisões jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho – 1ª Região, quanto a este tema, tais como:

**RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. SÚMULA Nº 331, IV, DO COLENO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.** O tomador de serviços é subsidiariamente responsável pelas obrigações decorrentes do contrato de trabalho dos empregados da empresa prestadora de serviço, mesmo em caso de terceirização lícita. Entendimento jurisprudencial cristalizado na Súmula nº 331, item IV, do C. Tribunal Superior do Trabalho.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017, p. 474.

<sup>31</sup> MARTINS, Lucas Rogério (relator). TRT-1. RO: 00111084020155010004. Sétima Turma, Data de Publicação: 31/05/2017. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/908390?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

**RECURSO ORDINÁRIO. Terceirização. Administração Pública. Constitucionalidade do art.71, §1º da L.nº 8.666/93. Enunciado nº 331/TST: nova redação. Culpa “in vigilando”, “in diligendo” e “in contrahendo” em sentido lato. Responsabilidade subsidiária. Responsabilidade “in solidum”. Cabimento.** No julgamento da ADC nº 16/DF, em 24/11/2010, o E.STF declarou a constitucionalidade do §1º do art. 71 da L.nº 8.666/93 e consignou que o mero inadimplemento dos encargos trabalhistas pelo prestador do serviço não basta para obrigar a Administração Pública a arcar com a mora do empregador direto, o que não implica afirmar que o ente público não possa ser corresponsabilizado por esse passivo em caso de culpa, em sentido lato. A “culpa administrativa” configura-se quando a Administração não licita o serviço público, ou licita mal, ou licita bem mas não fiscaliza com a devida exação o cumprimento do contrato, e isso impõe, obviamente, o dever acessório de verificar se, além da correta execução do serviço contratado, o prestador dos serviços públicos respeita normas de segurança e higiene do trabalho, paga corretamente e a tempo os salários e distribui a seus empregados os benefícios conquistados por toda a categoria profissional. Se a Administração Pública limita-se a levar a cabo o certame licitatório, mas, no segundo momento, se descuida da fiscalização do contrato de prestação de serviços, deve ser responsabilizada subsidiariamente pelo passivo deixado pelo prestador do serviço porque é seu dever constitucional zelar e fazer zelar pelo cumprimento da legislação federal do trabalho por parte daqueles a quem entrega uma fatia do serviço público que não quer ou não pode executar diretamente. Nos casos em que a responsabilidade subsidiária é possível, a Administração Pública responde por toda a dívida do prestador, e não somente por aqueles que, em tese, poderiam ser exigidas diretamente.<sup>32</sup>

**RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ABRANGÊNCIA.** A contratação de serviços ligados à atividade-meio do tomador de serviços implica a sua responsabilidade subsidiária quanto às obrigações trabalhistas contraídas, e isso pelo simples fato de ter contratado os serviços de empresa inadimplente, que não cumpriu as obrigações perante seus empregados. Ficam ressalvadas as obrigações de cunho personalíssimo, como assinatura da CTPS e entrega das guias para levantamento do FGTS e seguro desemprego, mas o tomador responde, todavia, pelo pagamento do valor correspondente, caso as obrigações de entrega se transformem em indenização. A responsabilidade subsidiária abrange, portanto, as verbas rescisórias e a multa do artigo 467 da CLT.<sup>33</sup>

**RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO COM BANCO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** Em se tratando da relação jurídica de emprego, é imprescindível a conjugação dos fatos: pessoalidade do prestador de serviços; trabalho não eventual; onerosidade da prestação; e subordinação jurídica. Portanto, apenas o somatório destes requisitos é que representará o fato constitutivo complexo do vínculo de emprego. Ante o fato da Reclamada ter expressamente afirmado a ocorrência da prestação de serviço, não obstante ter alegado que a prestação não se deu sob a forma de relação de emprego, e sim sob outro tipo de vinculação jurídica atraiu para si a aplicação subsidiária do inciso II do art. 373 do CPC. Ocorre que

<sup>32</sup> FONSECA, José Geraldo da (relator). TRT-1: RO 00001668720135010401. Oitava Turma, Data do Julgamento: 30/01/2018, Data de Publicação: 08/02/2018. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/1001367?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

<sup>33</sup> SILVA, Flavio Ernesto Rodrigues (relator). TRT-1: RO 00011513620135010343. Décima Turma, Data do Julgamento: 04/04/2018, Data de Publicação: 17/04/2018. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/1019131?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

no caso em apreço, restou comprovado que a prestação de serviços ocorreu na modalidade de terceirização de serviços.<sup>34</sup>

### **3.1.5 Terceirização Voluntária ou Obrigatória**

A Terceirização Obrigatória ocorre quando a empresa tomadora, por imposição legal, não puder contratar o trabalhador diretamente, tendo como imposição da própria lei, como os casos da *vigilância armada*, regida pela lei 7.102/83.

Logo, a Terceirização Voluntária é quando a empresa tomadora, por livre e espontânea vontade, exerce a contratação dos serviços terceirizados, sempre atento aos princípios e regras da Terceirização lícita.

### **3.2 Da Minoração das Garantias Trabalhistas e a Majoração na Lucratividade**

Em se tratando de atividades do dia a dia de uma empresa e otimização das suas atividades, ter à disposição a possibilidade de contratar uma empresa-interposta que se responsabilize pela execução das atividades meio, de fato é de abrilhantar os olhos de qualquer empresário, sendo tal fato revolucionário na ótica empresarial.

A possibilidade do aumento da produção e na especialização das atividades-fim, de forma prática e dinâmica torna atrativa a subcontratação das empresas terceirizadas.

A contratação destas empresas reflete exponencialmente na atenuação do quadro-efetivo de empregados, dando cada vez mais aos empresários lucros ainda maiores, podendo haver um maior investimento em outros setores. Por se tratar de um fenômeno cuja lucratividade se consegue enxergar claramente, gerou na esfera empresarial uma adoção maciça à essa modalidade, sendo uma contratação totalmente indireta onde não traz vínculo empregatício para a empresa tomadora.

Em total descaso com a figura do trabalhador, ora parte mais frágil da relação, essa “Revolução” não acompanhou os princípios básicos e garantias trabalhistas,

---

<sup>34</sup> BORGES, Leonardo Dias (relator). TRT-1. RO: 00009043220115010341. Décima Turma, Data do Julgamento: 07/03/2018, Data de Publicação: 08/03/2018. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/554305686/recurso-ordinario-ro-9043220115010341-rj>. Acesso em: 04/04/2018.

trazendo consigo um distanciamento na relação Empregado X Empregador e uma série de reflexos perniciosos ao trabalhador. Tratando do assunto, Marcio Túlio Viana observa o seguinte:

O modelo vertical das empresas nasceu nos Estados Unidos, por volta dos anos 20. A meta era reduzir riscos, a partir do controle acionário dos fornecedores. Já o modelo horizontal, em expansão desde os anos 70, quer basicamente manter o mesmo patamar de lucros numa economia em retração. Do ponto de vista das empresas, a terceirização traz vantagens: baixa os custos, crescendo os lucros. Permite o ingresso rápido e simples de mão-de-obra. E em geral aumenta a produtividade, pois permite que as forças se concentrem no foco principal da atividade. Já do ponto de vista dos trabalhadores, só traz desvantagens. Ao invés de aumentar, reduz postos de trabalho. Dobra a carga de subordinação. Pulveriza a ação coletiva. Destroi o sentimento de classe. Degrada as condições de higiene e segurança. E, de quebra, reduz salários. Naturalmente, se os salários são baixos e porque os lucros são altos. Há alguns anos, por exemplo, um segurança do banco do Brasil recebia cinco vezes menos do que era pago per capita à empresa que o contratava. Ao mesmo tempo, a intensidade do trabalho é maior: estudos mostram que um digitador terceirizado, que presta serviços a bancos, toca o teclado três vezes mais que um bancário na mesma função. O pior é que certas fraudes contam com a cumplicidade do próprio poder público. Um exemplo é a Portaria MT 865/95, que impede a autuação dos fiscais quando a empresa descumpra a lei, com apoio em convenções ilícitas. Outro exemplo são as cooperativas de trabalho, sobre as quais falaremos adiante.<sup>35</sup>

Ora, se com a possibilidade de somente haver a terceirização de atividades-meio, com a antiga redação da Lei 6.019/74, já se obtinha uma redução exorbitante das garantias trabalhistas, o que se esperar da possibilidade de terceirização das atividades-meio e atividades-fim, com a nova redação da Lei 13.467/2017?

O obscurecimento da real figura do empregador gera em sua faceta uma “precarização do trabalho”, uma vez que tal fenômeno aumenta exponencialmente os riscos à saúde e a integridade física do trabalhador, a sonegação das verbas trabalhistas, laços empregatícios cada vez menores dada a imensa rotatividade de funcionários em empresas terceirizadas, informalidade nas reais contratações.

Em se tratando da relação Empregado X Empregador, observa-se um enorme enfrentamento. De um lado os empregadores visando tão somente os massivos lucros e a atenuação do capital investido por eles, e de forma antagônica a

---

<sup>35</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Fraude à lei em tempos de crise. Palestra proferida para os colegas do Rio (XEMAT e Minas (CEPE), outubro-novembro/1996** apud CARNEIRO, Marcos Aurélio de Assis. **Entre o Suor e o Lucro: O Rebaixamento Profissional do Trabalhador pela Terceirização.** Monografia (Graduação). 72 Fls. Centro de Humanidades – CAMPUS III. Universidade Estadual da Paraíba. 2016, p. 31. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/11065>. Acesso em: 30/03/2018.

este, os empregados, reivindicando a valorização, a isonomia, a dignidade da pessoa humana com melhores condições de trabalho. Em razão desse antagonismo houve a real intervenção sindical, buscando a tentativa de pacificação das reivindicações feitas por ambas as partes, o que gerou um aumento nas inúmeras Convenções Coletivas de Trabalho (CCT).

### **3.3 Da Responsabilidade do Tomador de Serviços Conforme a Lei 13.429/2017**

Independente da esfera da terceirização seja ela pública ou privada, a terceirização pode ser efetuada por uma pessoa física ou jurídica, mediante contrato com empresa de terceirização (pessoa jurídica), não caracterizando para empresa contratante um contrato direto com os obreiros da empresa prestadora de serviços.

Ademais, caso a empresa prestadora de serviços venha a se inadimplir com as obrigações trabalhistas, ante aos seus funcionários, sobejará à contratante ao cumprimento com as obrigações trabalhistas, ou seja, ao pagamento dos encargos que ora ficaram por fazer da contratada, caracterizando então a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora<sup>36</sup>, restando a esta, os pagamentos dos encargos trabalhistas, conforme a nova legislação<sup>37</sup>:

Art. 5º-A, Lei nº 6.019/1974. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (incluído pela Lei nº 13.429 de 2017).

Porém, para que a empresa tomadora arque com os inadimplementos trabalhistas da empresa prestadora, a jurisprudência do TST exige que esta tenha tido a oportunidade de se manifestar em processo judicial, onde se tenha participado e que se conste também do título executivo judicial, conforme se observa a Súmula nº 331 em seu item I, do TST:

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

---

<sup>36</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU**. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 352.

<sup>37</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019 de 03 de Janeiro de 1974**. Art. 5-A. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 03/04/2018.

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

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

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

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

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

**VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.**

Insta salientar, que entre as diversas correntes jurisprudenciais, havia aquelas que comportavam, defendiam, a responsabilidade solidária entre as empresas, tomadora de serviços e prestadora de serviços, alicerçando-se aos artigos 932<sup>38</sup>, II, 933<sup>39</sup> e 942<sup>40</sup>, parágrafo único do Código Civil, como se observa no Enunciado nº 44 da 1ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho do TST e Recurso de Revista a seguir<sup>41</sup>:

**Enunciado nº 44 da 1ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho do TST. Responsabilidade civil. Acidente do trabalho. Terceirização. Solidariedade.** Em caso de terceirização de serviços, o tomador e o

<sup>38</sup> BRASIL. **Artigo 932 do Código Civil de 2002**: São também responsáveis pela reparação civil: (...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 03/04/2018.

<sup>39</sup> BRASIL. **Artigo 933 do Código Civil de 2002**: As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 03/04/2018.

<sup>40</sup> BRASIL. **Artigo 942, parágrafo único, do Código Civil de 2002**: São solidariamente responsáveis com os autores, os coautores e as pessoas designadas no art. 932. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 03/04/2018.

<sup>41</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU**. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 353.

prestador respondem solidariamente pelos danos causados à saúde dos trabalhadores, inteligência dos arts. 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil e da Norma Regulamentadora 4 (Portaria 3.214/77 do Ministério do Trabalho e Emprego).

**Recurso de revista - Indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho – Empregado terceirizado – Responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços.** A exegese dos arts. 927, caput, e 942 do Código Civil autoriza a conclusão de que, demonstrada a culpa das empresas envolvidas no contrato de terceirização de serviços, estas devem responder solidariamente pela reparação civil dos danos sofridos pelo trabalhador em decorrência de acidente de trabalho. Não há dúvidas de que a empresa tomadora de serviços, no caso de terceirização, seja na fiscalização de suas atividades, eis que elege e celebra contrato com terceiro que intermedeia, em seu proveito, a mão de obra necessária ao desenvolvimento de suas atividades econômicas. No caso concreto, a recorrente era tomadora de serviços do reclamante, que lhe prestava serviços mediante empresa interposta (a primeira-reclamada), nas suas dependências, quando sofreu acidente de trabalho. Porque configurada a culpa de ambas as reclamadas, pelo dano suportado pelo reclamante, já que foi constatada pelo Tribunal Regional a negligência na manutenção de um ambiente de trabalho seguro e no fornecimento de equipamentos de proteção individual, emerge a coparticipação das reclamadas no infortúnio que vitimou o trabalhador, a autorizar a responsabilização solidária da segunda-reclamada. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

Contudo, tais posicionamentos jurisprudenciais perderão sua eficácia, uma vez que, a legislação expressamente, com alteração do novo art. 5º, § 5º da lei 6.019/1974, assegurou a responsabilidade subsidiária na relação jurídica entre as partes contratantes.

### **3.3.1 Da Esfera Privada**

A Terceirização na esfera privada se caracteriza pela relação de responsabilidade subsidiária entre empresa prestadora de serviços e empresa contratante, ora tomadora. Tendo esta a responsabilidade também pelas obrigações trabalhistas, somente referentes ao período contratual que ocorrer a prestação de serviços.

A responsabilidade subsidiária tem o condão de assegurar o trabalhador que exija o pagamento de seu crédito trabalhista pela empresa tomadora, em eventual hipótese de inadimplemento por parte da empresa prestadora de serviços.

No entanto, caso o empregado terceirizado venha a ser lesado pela empresa prestadora de serviços em período que o empregado não prestou serviço à tomadora, pela lógica, não haverá responsabilidade subsidiária para a mesma

(empresa tomadora), uma vez que tal conduta inadimplente da prestadora não lhe diz respeito. Sendo também nula e ineficaz qualquer disposição contratual que venha a excluir a responsabilidade subsidiária da tomadora, decorrente de ordem pública, cogente, e, portanto, irrevogável pela vontade das partes<sup>42</sup>

O entendimento acerca da subsidiariedade já era previsto na Súmula 331 do TST, item IV<sup>43</sup>, em se tratando de terceirização lícita, como se observa a seguir:

[...]

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.

### 3.3.2 Da Esfera Pública

Diferentemente da terceirização na esfera privada, onde a empresa tomadora assume a responsabilidade subsidiária perante a inadimplência da empresa prestadora de serviços, na esfera pública, a Administração Pública, em regra, não figura no polo passivo como responsáveis subsidiários referentes aos encargos trabalhistas, mesmo no caso de a prestadora de serviços falharem nas referidas obrigações, porém, muito se assemelhando a iniciativa privada, uma vez que há possibilidade da Administração Pública terceirizar seus serviços secundários.

Podendo se verificar no art. 71<sup>44</sup> da Lei 8.666 de 1993, a exclusão da Administração Pública quanto à responsabilidade subsidiária, à saber:

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

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

O inadimplemento das obrigações trabalhistas pela prestadora não configura, diretamente, a responsabilidade subsidiária ou solidária da Administração Pública,

<sup>42</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização, conforme a lei 13.429/2017**. 2ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 79.

<sup>43</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331) Acesso em: 07/11/2017.

<sup>44</sup> BRASIL. **Lei nº 8.666 de 21 de Junho de 1993. Art. 70**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm). Acesso em: 09/11/2017.

casos em que a mesma cumpre corretamente com o processo licitatório, fiscalizando devidamente os contratos administrativos firmados entre as partes.

O STF, em 26 de abril de 2017, consolidou em tese de repercussão geral de que “o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da lei 8.666/93”.

Em contrapartida, conforme caso concreto e suas devidas peculiaridades, pode-se ver a responsabilidade da Administração Pública, quando se verificar a conduta dolosa ou culposa incorrida pela falta de fiscalização, conforme se verifica pela atualização da Súmula 331<sup>45</sup> do TST e a inclusão dos itens V e VI:

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

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

De acordo com a Ação Declaratória de Constitucionalidade 16-9/DF, tendo como objeto o art. 71, § 1, da Lei 8.666/1993, o STF (Supremo Tribunal Federal) considerou procedente e válida a vedação da responsabilidade automática da administração pública, só sendo passível de sanção ou punição, casos em que houverem provas explícitas e evidentes de sua conduta omissiva ou comissiva perante a falta de fiscalização dos contratos prestados, conforme as jurisprudências mais recentes:

**Terceirização. Administração Pública. Constitucionalidade do art. 71, § 1º da L. nº 8.666/93. Enunciado nº 331/TST: nova redação. Culpa "in vigilando", "in diligendo" e "in contrahendo" em sentido lato. Responsabilidade subsidiária. Responsabilidade "in solidum".** Cabimento. No julgamento da ADC nº 16/DF, em 24/11/2010, o E.STF declarou a constitucionalidade do § 1º do art. 71 da L. nº 8.666/93 e consignou que o mero inadimplemento dos encargos trabalhistas pelo

---

<sup>45</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331) Acesso em: 07/11/2017.

prestador do serviço não basta para obrigar a Administração Pública a arcar com a mora do empregador direto, o que não implica afirmar que o ente público não possa ser corresponsabilizado por esse passivo em caso de culpa, em sentido lato. A "culpa administrativa" configura-se quando a Administração não licita o serviço público, ou licita mal, ou licita bem mas não fiscaliza com a devida exaçaõ o cumprimento do contrato, e isso impõe, obviamente, o dever acessório de verificar se, além da correta execução do serviço contratado, o prestador dos serviços públicos respeita normas de segurança e higiene do trabalho, paga corretamente e a tempo os salários e distribui a seus empregados os benefícios conquistados por toda a categoria profissional. Se a Administração Pública limita-se a levar a cabo o certame licitatório, mas, no segundo momento, se descuida da fiscalização do contrato de prestação de serviços, deve ser responsabilizada subsidiariamente pelo passivo deixado pelo prestador do serviço porque é seu dever constitucional zelar e fazer zelar pelo cumprimento da legislação federal do trabalho por parte daqueles a quem entrega uma fatia do serviço público que não quer ou não pode executar diretamente. Nos casos em que a responsabilidade subsidiária é possível, a Administração Pública responde por toda a dívida do prestador, e não somente por aqueles que, em tese, poderiam ser exigidas diretamente.<sup>46</sup>

**RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA.** Considerando o Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº. 0000362-87.2015.5.06.0000, há de se observar tese prevalecente, que "I - reconhece a responsabilidade subsidiária da Administração Pública direta e indireta pelas obrigações trabalhistas não cumpridas por empresa prestadora de serviços, quando evidenciado culpa in eligendo e/ou in vigilando; II - reconhece ser da tomadora de serviços o ônus probatório relativo ao efetivo exercício da fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas". Nesse aspecto, a recorrente não se desincumbiu do ônus de comprovar que manteve atitude diligente na fiscalização do contrato, estando, pois, caracterizada a conduta culposa da tomadora dos serviços no cumprimento das obrigações da Lei nº. 8.666/93. Apelo a que se nega provimento.<sup>47</sup>

**RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA.** Terceirização. Administração Pública. Constitucionalidade do art.71, §1º da L.nº 8.666/93. Enunciado nº 331/TST: nova redação. Culpa "in vigilando", "in diligendo" e "in contrahendo" em sentido lato. Responsabilidade subsidiária. Responsabilidade "in solidum". Cabimento. No julgamento da ADC nº 16/DF, em 24/11/2010, o E.STF declarou a constitucionalidade do §1º do art. 71 da L.nº 8.666/93 e consignou que o mero inadimplemento dos encargos trabalhistas pelo prestador do serviço não basta para obrigar a Administração Pública a arcar com a mora do empregador direto, o que não implica afirmar que o ente público não possa ser corresponsabilizado por esse passivo em caso de culpa, em sentido lato. A "culpa administrativa" configura-se quando a Administração não licita o serviço público, ou licita mal, ou licita bem mas não fiscaliza com a devida exaçaõ o cumprimento do contrato, e isso impõe, obviamente, o dever acessório de verificar se, além da correta execução do serviço contratado, o prestador dos serviços

<sup>46</sup> FONSECA, José Geraldo da (relator). TRT-1. RO: 00101893020155010011. Data de Julgamento: 22/02/2017, Segunda Turma, Data de Publicação: 17/05/2017. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/459419935/recurso-ordinario-ro-101893020155010011?ref=juris-tabs>. Acesso em: 04/04/2018.

<sup>47</sup> BENARDINO, Maria Clara Saboya Albuquerque (relator). TRT-6. RO: 00007705620175060211. Data de julgamento: 16/02/2018, Terceira Turma, Data de Publicação: 19/02/2018. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/546976617/recurso-ordinario-ro-7705620175060211>. Acesso em: 04/04/2018.

públicos respeita normas de segurança e higiene do trabalho, paga corretamente e a tempo os salários e distribui a seus empregados os benefícios conquistados por toda a categoria profissional. Se a Administração Pública limita-se a levar a cabo o certame licitatório, mas, no segundo momento, se descuida da fiscalização do contrato de prestação de serviços, deve ser responsabilizada subsidiariamente pelo passivo deixado pelo prestador do serviço porque é seu dever constitucional zelar e fazer zelar pelo cumprimento da legislação federal do trabalho por parte daqueles a quem entrega uma fatia do serviço público que não quer ou não pode executar diretamente. Nos casos em que a responsabilidade subsidiária é possível, a Administração Pública responde por toda a dívida do prestador, e não somente por aqueles que, em tese, poderiam ser exigidas diretamente.<sup>48</sup>

**RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA.** Terceirização. Administração Pública. Constitucionalidade do art. 71, §1º da L. nº 8.666/93. Enunciado nº 331/TST: nova redação. Culpa "in vigilando", "in diligendo" e "in contrahendo" em sentido lato. Responsabilidade subsidiária. Responsabilidade "in solidum". Cabimento. No julgamento da ADC nº 16/DF, em 24/11/2010, o E.STF declarou a constitucionalidade do §1º do art. 71 da L. nº 8.666/93 e consignou que o mero inadimplemento dos encargos trabalhistas pelo prestador do serviço não basta para obrigar a Administração Pública a arcar com a mora do empregador direto, o que não implica afirmar que o ente público não possa ser corresponsabilizado por esse passivo em caso de culpa, em sentido lato. A "culpa administrativa" configura-se quando a Administração não licita o serviço público, ou licita mal, ou licita bem mas não fiscaliza com a devida exação o cumprimento do contrato, e isso impõe, obviamente, o dever acessório de verificar se, além da correta execução do serviço contratado, o prestador dos serviços públicos respeita normas de segurança e higiene do trabalho, paga corretamente e a tempo os salários e distribui a seus empregados os benefícios conquistados por toda a categoria profissional. Se a Administração Pública limita-se a levar a cabo o certame licitatório, mas, no segundo momento, se descuida da fiscalização do contrato de prestação de serviços, deve ser responsabilizada subsidiariamente pelo passivo deixado pelo prestador do serviço porque é seu dever constitucional zelar e fazer zelar pelo cumprimento da legislação federal do trabalho por parte daqueles a quem entrega uma fatia do serviço público que não quer ou não pode executar diretamente. Nos casos em que a responsabilidade subsidiária é possível, a Administração Pública responde por toda a dívida do prestador, e não somente por aqueles que, em tese, poderiam ser exigidas diretamente.<sup>49</sup>

Contudo, com o advento da Lei 13.429/2017, se observa um vácuo, uma brecha, na omissão quanto à possibilidade de terceirização das atividades-fim da Administração Pública. Entretanto, o enfoque dessa regulamentação é a aplicação em empresas, ou seja, não se pode confundir a Iniciativa Privada com a Administração Pública, uma vez que nesta última, há a necessidade constitucional

<sup>48</sup> FONSECA, José Geraldo da. TRT-1. RO: 00010508220145010401. Data de Julgamento: 04/07/2017, Oitava Turma, Data de Publicação: 10/07/2017. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/925711>. Acesso em: 04/04/2018.

<sup>49</sup> FONSECA, José Geraldo da. TRT-1. RO: 00100023020145010246. Data de Julgamento: 13/07/2016. Segunda Turma, Data de Publicação: 20/07/2016). Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/792847?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

de se haver o concurso público<sup>50</sup>, conforme art. 37 da Constituição Federal de 1988 a seguir:

Art. 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, nas formas previstas em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Por se tratar de uma previsão dada pela Constituição Federal, não se excluirá a necessidade obrigatória da realização do concurso público para admissão e tomada de posse em cargos públicos, uma vez que se trata de lei hierarquicamente superior às demais leis ordinárias, podendo ser observado pelo Enunciado nº 75 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>51</sup>, determinando que a Lei nº 13.467/2017 não serve como marco regulatório para Administração Pública Direta, ou Indireta<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU**, Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 367.

<sup>51</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **ENUNCIADO Nº 75 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Terceirização: Abrangência:** A Lei 13.467/2017, ao alterar a Lei 6.019/74, tanto no tema da contratação temporária quanto da terceirização de serviços, não serve como marco regulatório para Administração Pública direta ou indireta, em razão do disposto no art. 37, caput e incs. II e IX, da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 04/04/2018.

<sup>52</sup> CORREIA, op. cit. 2018, p. 367.

#### 4 DA REIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS DO TRABALHADOR E A PRECARIZAÇÃO DO SERVIÇO TERCEIRIZADO

O início da precarização do trabalho se dá na esfera trabalhista quando se observa a inclusão de um terceiro na relação de trabalho, figurando este como principal responsável pelas obrigações trabalhistas, que uma vez eram de exclusiva responsabilidade do empregador, ou seja, o tomador de serviços.

A transferência das obrigações trabalhistas para empresa prestadora de serviços, torna o empregador direto (tomador de serviços) responsável subsidiário, trazendo para ótica trabalhista uma insegurança jurídica pelas incontáveis permutas obrigacionais. A partir do momento em que há delegação do dever patronal a um terceiro, haverá incertezas para o empregado no que tange ao gozo de suas garantias trabalhistas<sup>53</sup>, Marcos Túlio Viana<sup>54</sup> pontua o referido como:

Ora, se o terceirizado é um homem que a empresa aluga ou arrenda, é evidente que a terceirização sempre precariza. Ela rouba a sua dignidade. Trata-o como um animal ou um objeto. E isso sem falar na instabilidade que esse modelo semeia – o que, naturalmente, é outro fator de precarização. Ao contrário do trabalhador qualificado, que se desloca de uma empresa a outra, fazendo-se tanto mais móvel quanto “empregável”, o terceirizado é movido – é semovente. Assim, terceirização que não precariza é uma contradição em seus próprios termos.

A Terceirização, sob a ótica jurídica, disfarça e camufla a responsabilidade real e primária do empregador, dando a este a responsabilidade subsidiária, não apresentando qualquer preocupação às condições de trabalho, alarmando ainda mais os índices de depreciação da mão de obra trabalhista. Se mesmo antes da Reforma Trabalhista, com a forma de terceirização restrita somente às atividades-meio já se proliferava as inúmeras reclamações judiciais trabalhistas, o que se esperará com a liberação de terceirização para atividades-fim?

As incontáveis sonegações de verbas trabalhistas, os inúmeros prejuízos à saúde do trabalhador o afastamento na relação entre Empregador X Empregado e a

---

<sup>53</sup> CARNEIRO, Marcos Aurélio de Assis. **Entre o Suor e o Lucro: O Rebaixamento Profissional do Trabalhador pela Terceirização**. Monografia (Graduação). 72 Fls. Centro de Humanidades – CAMPUS III. Universidade Estadual da Paraíba. 2016, p. 39. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/11065>. Acesso em: 30/03/2018.

<sup>54</sup> VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 4, out/dez 2012, p 212. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-terceirizacao-revisitada/a-terceirizacao-revisitada.pdf>. Acesso em: 30/03/2018.

rotatividade de obreiros, unge essa relação trabalhista com um "manto da invisibilidade", tornando-a ainda mais precárias.

#### **4.1 Das Sonegações dos Direitos Trabalhistas e a Inclusão da Atividade-fim às Precariedades do Sistema de Terceirização**

A sonegação das verbas trabalhistas, durante o ano de 2015 (segundo o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas - BNDT), foi representado por meio de uma lista com as 100 (cem) maiores empresas devedoras das quais, eram as empresas que adotavam a filosofia de terceirização, com apenas terceirizações de atividade-meio<sup>55</sup>.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, As inúmeras subcontratações, geraram grandes índices de litigâncias judiciais, com a consequente inobservância direta das empresas tomadoras.

No ano de 2012<sup>56</sup>, dentre os 100 maiores devedores trabalhistas, 60% dos casos, em que ficou constatado a sonegação dos direitos dos trabalhadores, foram originados pelas empresas com atividades terceirizadas.

Diante a esta situação, o “calote” é o aspecto inerente às atividades terceirizadas, precarizando o trabalho e afastando a responsabilidade real dos empregadores.

A contratação indireta da mão de obra busca em sua essência a maior produtividade e aumentos exorbitantes dos lucros, não sendo primordial, tampouco interesse das empresas, na especialização ou investimento em medidas preventivas aos acidentes.

---

<sup>55</sup> CARNEIRO, Marcos Aurélio de Assis. **Entre o Suor e o Lucro: O Rebaixamento Profissional do Trabalhador pela Terceirização**. Monografia (Graduação). Centro de Humanidades – CAMPUS III. Universidade Estadual da Paraíba. 2016, p. 41. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/11065>. Acesso em: 02/03/2018.

<sup>56</sup> CONSULTOR JURÍDICO. **Terceirização é o setor com mais dívidas trabalhistas**. Disponível em <https://crc-se.jusbrasil.com.br/noticias/100025506/terceirizacao-e-o-setor-com-mais-dividas-trabalhistas> apud CARNEIRO, Marcos Aurélio de Assis. **Entre o Suor e o Lucro: O Rebaixamento Profissional do Trabalhador pela Terceirização**. Monografia (Graduação). 72 Fls. Centro de Humanidades – CAMPUS III. Universidade Estadual da Paraíba. 2016, p. 41. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/11065>. Acesso em: 30/03/2018.

## 4.2 A Subcontratação e os Efeitos Prejudiciais à Saúde Física do Trabalhador

Desde os tempos em que as empresas começaram a adotar a filosofia da terceirização, pode-se notar a minoração das qualidades de trabalho. A precarização não só refletiu em salários menores, custos menores; passou a se ter um grande aumento, significativo, em doenças ocupacionais, como LER, DORT, Transtornos Psicológicos e muita das vezes, problemas sociais, índices de acidentes e óbitos.

Dentre os "pormenores" da terceirização e suas várias motivações, se destaca entre todos fatores, a transferência de responsabilidade, que ora era da empresa tomadora, para empresa interveniente; passando a dar a Terceirizada, completa ausência na fiscalização, o que gera e favorece para o aumento de acidentes no meio ambiente do trabalho.

De acordo com dados apresentados pelo INSS em 2013, aponta que por ano morrem cerca de 400<sup>57</sup> (quatrocentos) trabalhadores, apenas na área de Construção Civil, inclusive casos de contração de doenças infecciosas aos trabalhadores de hospitais, em razão da falta de equipamentos adequados e devidos de segurança.

Marco Aurélio de Assis Carneiro destaca tal assunto com a seguinte perspectiva:

As estatísticas dos acidentes e mortes, no ambiente de trabalho, tem demonstrado que a terceirização da mão de obra se mostra bastante danosa ao trabalhador. OS altos índices de mortalidade resultantes de acidentes de trabalho representam uma das formas mais cabais do dumping social nestas relações. As ocorrências reiteradas revelam que os acidentes, doenças ocupacionais e óbitos não se enquadram como exceção à regra. Em verdade, a terceirização é o caminho mais curto para precarização do trabalho, das garantias e condições trabalhistas. A lógica de tantos acidentes consiste em dois pontos: flexibilização de uma gestão rigorosa com adoção da subcontratação e as tarefas que envolvem mais riscos de serem exercidas, via de regra, acabam sendo suportadas pelos trabalhadores terceirizados<sup>58</sup>.

<sup>57</sup> REDE BRASIL ATUAL – RBA. **Terceirização aumenta fatores de risco de acidentes na construção civil.** Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/06/terceirizacao-e-fator-responsavel-pelas-mortes-na-construcao-civil-1841.html> Acesso em: 03/03/2018.

<sup>58</sup> CARNEIRO, Marcos Aurélio de Assis. **Entre o Suor e o Lucro: O Rebaixamento Profissional do Trabalhador pela Terceirização.** Monografia (Graduação). 72 Fls. Centro de Humanidades – CAMPUS III. Universidade Estadual da Paraíba. 2016. p. 45, Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/11065>. Acesso em: 30/03/2018.

A finalidade da contratação indireta, a subcontratação, se evidencia na maior produtividade para uma maior lucratividade. Ora, se uma empresa investe na produção para obter maiores lucros, onde há espaço para investir em medidas preventivas? A resposta é que, não há espaço para isso. O lucro sempre compensará mais, uma vez que nem todos que sofrem dos danos recorrem aos Tribunais.

## 5 TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA, UM AVANÇO OU UM RETROCESSO?

Desde as raízes da terceirização, no século XVIII, na Revolução Industrial, a terceirização sempre foi vista, pelos empreendedores, como um método totalmente eficaz de aumentar seus lucros, independentemente das formas que fossem necessárias para que isso acontecesse, dentre as quais podem ser vistas pela ótica empresarial<sup>59</sup> como:

Reduzir despesas e racionalizar atividades e processos; Contratar serviços de terceiros elevando o grau de execução das atividades, a fim de criar mais valor à organização; Reduzir os custos de mão-de-obra, pois os fornecedores externos de produtos ou serviços podem suprir a empresa com custos menores do que os departamentos internos; Eliminar possíveis problemas comportamentais e estruturais; Reduzir o quadro de funcionários e níveis hierárquicos – *downsizing*; Diminuir possíveis atritos pessoais e ineficiências decorrentes do mau funcionamento da atividade; Potencializar a competitividade entre empresas; Garantir ganhos de especialidade, qualidade, eficiência, produtividade e competitividade para empresas.

Deveras, pela ótica empresarial, tais vantagens para o setor econômico são de abrilhantar os olhos de qualquer empresário, de grande, médio ou pequeno porte. Porém, quando se fala de relação de trabalho, põe-se a figura de um trabalhador à disposição do empresário, que fará o possível e o impossível para que tais vantagens sejam consumadas.

Contudo, ao se mencionar dos pontos relevantes e vantajosos para o empresário, também há de se mencionar as desvantagens do instituto da terceirização, quais sejam<sup>60</sup>: Contratação da terceirização para atividades de finalização podem levar à perda de aptidões e conhecimentos básicos dos trabalhadores, que não sabem ao certo o que está produzindo, já que muitas das vezes, terceirizam-se serviços fracionados, dificultando a especialização de forma geral; A falta de credibilidade por parte dos contratantes com empresas terceirização, que é bastante ocorrente, e a diferenciação entre empregados terceirizados e empregados diretos; Contratos vagos e confusos, com falta de cláusulas fundamentais para a parceria e a não explicitação dos direitos e obrigações do terceirizado, que muitas das vezes não são questionados pontos fundamentais, em virtude do medo de perder uma oportunidade de emprego, ante à

---

<sup>59</sup> NOVO, Benigno Núñez. **A Lei da Terceirização: um grande equívoco e retrocesso**. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=4391>. Acesso em: 15/04/2018.

<sup>60</sup> Idem.

devasta crise; Problemas de comunicação dentro da organização, a Interpessoal e a Interprofissional, podendo ser causadas principalmente pela diferença entre as culturas em convívio; Falta de controle sobre as atividades terceirizadas, o que muito ocorre, para se livrarem da contratação direta; Cobrança excessiva, sem pensar e nem pesar, por parte do contratante que visa a redução de custo, podendo ocasionar perda de qualidade dos produtos e serviços terceirizados, afetando a satisfação dos clientes e os aumentos nas doenças ocupacionais; Dependência do contratante com o fornecedor, através de contratos mal elaborados obrigando a manter vínculos que podem ser indesejados; Causa aumento da rotatividade de mão de obra e nos níveis de desemprego, o que torna o pensamento de que “a terceirização diminui os índices de desemprego” em algo fantasioso e cheia de falácias.

Há 82 (oitenta e dois) anos atrás, em 05 de fevereiro de 1936, Charlie Chaplin estrelou no filme "Tempos Modernos", onde sua principal crítica se caracterizava pela inovação nas linhas de montagem, dividindo os obreiros as diversas funções, cuja finalidade era o aumento da produção, o trabalho repetitivo, fragmentado, de curto ciclo operatório, o modo e a velocidade em que deve ser executado, definido pela gerência sem levar em conta as condições dos operadores/operários, provocando no protagonista perturbações mentais, levando-o a ser internado num manicômio.<sup>61</sup>

Considerando a curta duração dos contratos de trabalho de empregados terceirizados, com dados levantados antes da Reforma Trabalhista de 2017, onde ainda não se era possível terceirizar atividades-fim, a falta de atenção e fiscalização das empresas contratantes que gerou e geram as inúmeras Reclamações Trabalhistas, sejam pela sonegação das verbas trabalhistas, os prejuízos à saúde física do trabalhador e as menores remunerações do mercado de trabalho, as diversas transferências de responsabilidades e a precariedade comparada ao trabalho análogo ao escravo, ainda assim há de se falar em "avanço"?

Tirar as amarras que durante muitos anos seguraram os empresários para que as atividades-fim, objetos principais das atividades dos empreendimentos, não

---

<sup>61</sup> HOLZMANN, Lorena. **Tempos ainda modernos, 80 anos depois?** Publicado em: 15/02/2016. Disponível em: [http://www.dtemdebate.com.br/tempos\\_ainda\\_modernos\\_80\\_anos\\_depois/](http://www.dtemdebate.com.br/tempos_ainda_modernos_80_anos_depois/). Acesso: em 15/04/2018.

fossem passíveis de precarização, ou ilegalidades com contratações indiretas, a fim de que se não gerassem vínculos, foi prontamente legalizado, podendo ser denominado como a "Liberação do Calote".

## 6 CONCLUSÃO

O fenômeno da Terceirização Irrestrita, aprovada pela Lei 13.467/2017, ideologicamente traz fantasiosas garantias aos trabalhadores, prometendo um maior índice de contratação, uma eclosão de novos empregos, trazendo a imagem ilusória de um futuro com menos desempregos.

A falta de restrição às modalidades de terceirização sejam elas de atividade meio ou atividade fim, proporciona as diversas irregularidades, as diversas desatenções que já permeavam o ordenamento jurídico, o qual já se encontra em parâmetros caóticos. O Sistema Capitalista por si só é um sistema egoísta. Um Sistema que prioriza a sua majoração, independentemente do que se precisar fazer, abdicar.

A ilusão do pensamento de eclosão de novos empregos com a indiscriminação total e irrestrita das atividades meio e fim se inicia com a seguinte parametrização: Primeiramente, empreendedores (empregadores) só contratam na medida em que se for necessária a contratação, ou seja, não há contratação sem que haja premente necessidade. A contratação só ocorrerá em momentos esporádicos e mesmo assim a que for de menor valor, para uma possível e relevante mais valia de seu investimento. Segundo, essa premente necessidade de contratação não será de mão de obra qualificada. Não será de mão de obra especializada. Tal contratação será feita excluindo e ignorando as diversas garantias trabalhistas, com menores remunerações e menores benefícios, podendo ser chamadas de subcontratações.

Na medida em que a Terceirização se alastrava pelo País, antes da Reforma Trabalhista de 2017, ainda se podia verificar alguns aplicadores do Direito se posicionando contrariamente às diversas precariedades, as diversas sonegações das garantias trabalhistas. Tendo estes, os aplicadores do direito, como base a restrição às atividades meio, configurando para aqueles que tentavam burlar o sistema jurídico, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ainda que se possa verificar um aumento significativo nas contratações, após a promulgação da Lei 13.467/2017, as estatísticas atuais ainda demonstram claramente que a Terceirização vive em um verdadeiro descalabro, que os

empregados de empresas terceirizadas ainda se encontram em relações subcontratuais, diferenciando-os dos empregados contratados diretamente pelo empregador. Inúmeros acidentes de trabalhos, por falta de fiscalização, menores remunerações, não cabendo a estes subcontratados sequer questionar suas garantias trabalhistas, seus direitos. Sendo em muita das vezes obrigados a sonegarem aos seus próprios direitos, pois caso não os façam, “tem quem quer”.

Desrespeitoso e inadmissível é anuir com um sistema tão individualista a ponto de não se importar, em sua grande maioria, com as vidas que se dispõe a esses subcontratos.

A legitimação desta modalidade, que em suas diversas facetas já demonstra a despreocupação com garantias trabalhistas, é ir de encontro aos limites constitucionais mínimos garantidos ao trabalhador. Cabendo à CLT o papel mais importante diante deste funesto cenário, atuando na defesa e assegurando a irredutibilidade destas garantias.

A Mercantilização do trabalho ainda é alvo de muita discussão e sempre será, mesmo que ainda se encontre um ponto em igualdade, ainda haverá aquele que se aproveite de qualquer oportunidade de sair na vantagem. De um lado, os grandes empreendedores, que nada se importam em desumanizar a imagem do trabalhador em favor de sua própria lucratividade. Do outro lado extremo, os trabalhadores, que não se importam em se desumanizar em favor do empregador, se caso isso o garanta em um emprego fixo mensal.

## 7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **ENUNCIADO Nº 75 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Terceirização.** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 04/04/2018.

BENARDINO, Maria Clara Saboya Albuquerque (relator). TRT-6. RO: 00007705620175060211. Data de julgamento: 16/02/2018, Terceira Turma, Data de Publicação: 19/02/2018. Disponível em: <https://trt6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/546976617/recurso-ordinario-ro-7705620175060211>. Acesso em: 04/04/2018.

BORGES, Leonardo Dias (relator). TRT-1. RO: 00009043220115010341. Décima Turma, Data do Julgamento: 07/03/2018, Data de Publicação: 08/03/2018. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/554305686/recurso-ordinario-ro-9043220115010341-rj>. Acesso em: 04/04/2018.

BRAGHINI, Marcelo. Histórico da Terceirização no Brasil *In: Reforma Trabalhista: Flexibilização das normas sociais do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Art. 443 da Consolidação Das Leis do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 25/04/2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019 de 03 de Janeiro de 1974.** Art. 5-A. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 03/04/2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.666 de 21 de Junho de 1993.** Art. 70. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm). Acesso em: 09/11/2017.

\_\_\_\_\_. **Artigo 932 do Código Civil de 2002.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 03/04/2018.

\_\_\_\_\_. **Artigo 933 do Código Civil de 2002.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 03/04/2018.

\_\_\_\_\_. **Artigo 942 do Código Civil de 2002.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 03/04/2018.

CARNEIRO, Marcos Aurélio de Assis. **Entre o Suor e o Lucro: O Rebaixamento Profissional do Trabalhador pela Terceirização**. Monografia (Graduação). 72 Fls. Centro de Humanidades – CAMPUS III. Universidade Estadual da Paraíba. 2016. p. 45, Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/11065>. Acesso em: 30/03/2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Conceito *In: Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_. Terminologia *In: Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_. Terceirização de atividade-fim ou atividade-meio *In: Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique. Prazo do Trabalho Temporário *In: Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU*. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

\_\_\_\_\_. Responsabilidade da Tomadora *In: Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU*. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

\_\_\_\_\_. Terceirização na Administração Pública *In: Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU*. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

\_\_\_\_\_. Trabalho Temporário *In: Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU*. 11ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

\_\_\_\_\_. Introdução *In: Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

FONSECA, José Geraldo da (relator). TRT-1: RO 00001668720135010401. Oitava Turma, Data do Julgamento: 30/01/2018, Data de Publicação: 08/02/2018. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/1001367?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

\_\_\_\_\_. TRT-1. RO: 00101893020155010011. Data de Julgamento: 22/02/2017, Segunda Turma, Data de Publicação: 17/05/2017. Disponível em:

<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/459419935/recurso-ordinario-ro-101893020155010011?ref=juris-tabs>. Acesso em: 04/04/2018.

\_\_\_\_\_. TRT-1. RO: 00010508220145010401. Data de Julgamento: 04/07/2017, Oitava Turma, Data de Publicação: 10/07/2017. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/925711>. Acesso em: 04/04/2018.

\_\_\_\_\_. TRT-1. RO: 00100023020145010246. Data de Julgamento: 13/07/2016. Segunda Turma, Data de Publicação: 20/07/2016). Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/792847?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Evolução Jurisprudencial *In: Terceirização: Conforme a Lei 13.429/2017*. 2ª ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2017.

\_\_\_\_\_. Terceirização na Administração Pública *In: Terceirização: Conforme a Lei 13.429/2017*. 2ª ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>. Acesso em: 12/11/2017.

GARCIA, Roberto Bertoldo. O Custo de Mão-de-Obra *In: O Impacto da Terceirização sobre os custos de mão-de-obra das Organizações*. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/download/1798/1798>. Acesso em: 03/11/2017.

HOLZMANN, Lorena. **Tempos ainda modernos, 80 anos depois?** Publicado em: 15/02/2016. Disponível em: [http://www.dtemdebate.com.br/tempos\\_ainda\\_modernos\\_80\\_anos\\_depois/](http://www.dtemdebate.com.br/tempos_ainda_modernos_80_anos_depois/). Acesso: em 15/04/2018.

KICH, Karine Kelly. **Súmula 331 do TST – Análise do instituto normativo e sua importância para a terceirização trabalhista**. Publicado em: sem data. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7729](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7729) Acesso em: 03/11/2017.

LEITE, Gisele. **A terceirização no Brasil. A terceirização no Brasil.** Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn\\_link%3Drevista\\_artigos\\_leitura%26artigo\\_id%3D12559%26revista\\_caderno%3D28?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16023&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn_link%3Drevista_artigos_leitura%26artigo_id%3D12559%26revista_caderno%3D28?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16023&revista_caderno=25). Acesso em: 04/11/2017.

MACIEL, Leonardo. Evolução Histórica da Terceirização *In: Aspectos históricos da terceirização no Direito do Trabalho.* Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho> Acesso em: 03/11/2017.

MARTINEZ, Luciano. Definição *In: Curso de Direito do Trabalho.* 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Lucas Rogério (relator). TRT-1. RO: 00111084020155010004. Sétima Turma, Data de Publicação: 31/05/2017. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/908390?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

MELO, Lucas Mattar Rios. Da Terceirização no Direito do Trabalho *In: As empresas prestadoras de serviços de call center e a terceirização trabalhista.* Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30638/as-empresas-prestadoras-de-servicos-de-call-center-e-a-terceirizacao-trabalhista>. Acesso em: 25/04/2018.

NOVO, Benigno Núñez. Desenvolvimento *In: A Lei da Terceirização: um grande equívoco e retrocesso.* Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=4391>. Acesso em: 15/04/2018.

REDE BRASIL ATUAL – RBA. **Terceirização aumenta fatores de risco de acidentes na construção civil.** Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/06/terceirizacao-e-fator-responsavel-pelas-mortes-na-construcao-civil-1841.html> Acesso em: 03/03/2018.

SATO, Joyce. Entendimento Jurisprudencial anterior à Lei 13.429/2017 *In: Uma análise da Lei 13.429/2017.* Disponível em: <https://joycesato.jusbrasil.com.br/artigos/561276648/uma-analise-da-lei-13429-2017>. Acesso em: 03/03/2018.

SCHERCH, Vinicius Alves. Breve História e Conceito de Terceirização *In: A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações*. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16979&revista\\_caderno=4](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4) Acesso em: 12/03/2018.

SILVA, Flavio Ernesto Rodrigues (relator). TRT-1: RO 00011513620135010343. Décima Turma, Data do Julgamento: 04/04/2018, Data de Publicação: 17/04/2018. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/1019131?themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 04/04/2018.

SOUZA, Lucas Menezes de. Introdução *In: A malservação da terceirização de serviços: uma análise acerca do instituto e da respectiva evolução legal e jurisprudencial*. Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.55882>. Acesso em: 03/11/2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 256**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256). Acesso em: 03/11/2017

\_\_\_\_\_. **Súmula 331**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)

VIANA, Marco Túlio. O Critério da Precarização *In: A Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 4, out/dez 2012, p 212. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-terceirizacao-revisitada/a-terceirizacao-revisitada.pdf>. Acesso em: 30/03/2018.