

**CENTRO UNIVERSITÁRIO METODISTA, DO IPA
CURSO DE DIREITO**

Ana Lisiane da Silva Roos

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS E AS FRAUDES
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

PORTO ALEGRE

2013

ANA LISIANE DA SILVA ROOS

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS E AS FRAUDES
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do Centro
Universitário Metodista do IPA, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.**

**Orientadora: Prof^a Me. Prof^a. Karen
Muliterno de Andrade**

PORTO ALEGRE

2013

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a aplicabilidade da Súmula 331 com intuito de mascarar as relações trabalhistas. A Terceirização desenvolve uma relação trilateral, que não possui definição na Consolidação das Leis Trabalhistas, ocasionando uma demanda de ações judiciais, prejudiciais aos trabalhadores, que na busca de seus direitos basilares, tem que recorrer ao judiciário, para restabelecer a sua dignidade. O Estado deveria ser o protetor dos trabalhadores, mas na prática coaduna com o setor privado, causando danos irreparáveis.

Palavras- chave: Terceirização: lícita e ilícita. Súmula 331. fraude trabalhista.

ABSTRACT

This study aims to analyze the applicability of Precedent 331 with the intention of masking labor relations. The Outsourcing develops a trilateral relationship, which has no definition in the Consolidation of Labor Laws, caused a demand for lawsuits, harmful to workers, who in pursuit of their basic rights, have to resort to the judiciary, to restore their dignity. The state should be the protector of the workers, but in practice in line with the private sector, causing irreparable damage.

Keywords: Outsourcing: Lawful e Unlawful. Precedent 331. Labor Fraud.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
CAPÍTULO 1 – TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS ASPECTOS JURIDICOS	7
1.1 UM BREVE RELATO DO SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	7
1.2 CONCEITOS DE TERCEIRIZAÇÃO	155
1.3 TERCEIRIZAÇÕES LÍCITAS E ILÍCITAS	188
CAPÍTULO 2 – A PRECARIIDADE DA SÚMULA 331 COMO REGULADORA DAS RELAÇÕES TERCEIRIZADAS	222
2.1 A PRECARIIDADE DA SÚMULA 331	222
2.2 O MASCARAMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO	277
2.3 ANÁLISE DE JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4º REGIÃO	321
2.4 DA PARTICIPAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4º REGIÃO NO COMBATE AO DESVIRTUAMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS.....	432
CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho, fundamentando em diversas pesquisas, análises jurisprudências e participação do Ministério Público do Trabalho e a interpretação atualmente utilizada no Tribunal do trabalho da 4ª Região, é trazer à tona o tema da terceirização e a Súmula 331, como a única legislação vigente relativa a este fenômeno jurídico.

A origem da terceirização remonta a um conceito de administração de empresas, que adentrou no cenário mundial em virtude de fatos trágicos, como a Segunda Guerra Mundial. Nesse contexto é notória que a situação do trabalhador que se submete a esta forma de contratação sofre severos abalos em seus direitos trabalhistas.

Sigmund Bauman¹ diz que o ser humano se transformou numa mercadoria e diariamente incentivado a vender sua mão-de-obra, que o Estado afastou-se e deixou que o capitalismo comandasse as relações humanas.

Em contraponto está o Direito do Trabalho que busca proteger os direitos trabalhistas, lutando nas demandas judiciais para restabelecer a Dignidade Humana, princípio fundamentado na Constituição Federal de 1988.

Traçar uma linha imaginária em que a contratação terceirizada adquire contornos que ensejam uma fraude trabalhista é um trabalho árduo nos tribunais, aonde a Súmula 331 do Tribunal Superior Trabalho, serve como único parâmetro que caracteriza a terceirização lícita e ilícita.

O interesse pelo trabalho, sem pretensão de esgotar o tema, é de estudar as fraudes nas relações de trabalho terceirizadas e contribuir com a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Este trabalho aborda a construção hermenêutica, concebida no Tribunal do Trabalho da 4ª Região, com a aplicabilidade da Súmula 331.

A pesquisa realizada foi bibliográfica, com doutrinadores e também de campo, a jurisprudência focada no Tribunal do Trabalho da 4ª Região e dados adquiridos perante o Ministério Público do Trabalho da 4ª Região.

¹ BAUMAN, Zygmunt. **Vida para o consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**/tradução Carlos Alberto Medeiros. -Rio de Janeiro: Zahar, 2008. p.16.

No primeiro capítulo buscou-se o surgimento da terceirização, bem como as legislações que possibilitam a terceirização, conceitos e os pressupostos de uma terceirização lícita ou ilícita.

O segundo capítulo versa sobre a precariedade da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, perante a visão dos doutrinadores e o mascaramento de vínculos trabalhistas, bem como as conseqüências desta ilicitude, utilizando os julgados do Tribunal do Trabalho da 4^o Região e derradeiramente a participação do Ministério Público do Trabalho da 4^o Região no desvirtuamento da terceirização de serviços.

CAPÍTULO 1 – TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS ASPECTOS JURIDICOS

1.1 UM BREVE RELATO DO SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO

Para compreender o fenômeno da terceirização, é necessário abordar o seu contexto histórico e assim traçar seu surgimento, para que se possa adentrar nesta relação de trabalho, aonde a relação trabalhista adquire vínculos trilaterais.

A terceirização se insere no campo da flexibilização do Direito do Trabalho, com o advento do grande acúmulo de capital na Europa, que remonta ao século XIX, que de certa forma, remete a globalização presente nos dias atuais.²

O Direito do Trabalho, segundo Amauri Mascaro Nascimento³ tem como finalidade básica, como desde seu início, é a proteção jurídica do trabalhador e a tentativa da diminuição das desigualdades sociais.

A utilização de uma empresa terceirizada para realizar determinados serviços não é nada recente no contexto industrial de alguns países⁴. Este fenômeno jurídico adentrou no mercado internacional, segundo interpretação de Fernando Schennel⁵, a partir da Segunda Guerra Mundial com a sobrecarga da demanda por armas.

Conforme interpretação de Iracema Mazetto Cadidé⁶ a terceirização nasceu no ápice da automação e fragmentação da atividade principal, elucida que a idéia de utilizar uma empresa terceira para realizar determinados serviços surgiu na Revolução Industrial, já que a máquina não precisava mais tanto do homem e

² LOYOLA, Aline Oliveira Aguiar de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: **direito constitucional do trabalho em temas**/coordenadores Grijalbo Fernades Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Lêoncio Mário Jardim Neto- São Paulo: Ltr, 2012. p.734.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: LTr, 2006, p.27.

⁴ LOYOLA, Aline Oliveira Aguiar de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: **direito constitucional do trabalho em temas**/coordenadores Grijalbo Fernades Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Lêoncio Mário Jardim Neto- São Paulo: Ltr, 2012. p.739.

⁵ SCHENNEL, Fernando. **A Terceirização e a proteção jurídica do trabalhador**: A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviços. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6855/a-terceirizacao-e-a-protECAo-juridica-do-trabalhadorr>> Acesso em: 05 out.2012.

⁶ CADIDÉ, Iracema Mazeto. **A subordinação estrutural no contexto da terceirização**. Revista Ltr: Legislação do Trabalho: São Paulo, v.74, n.05,2010.p.567.p.568.

começou a superá-lo nos afazeres industriais, proporcionando uma mecanização. Com o nascimento do Toyotismo, que é embasado num conjunto de técnicas relativas à produção, trabalho industrial, práticas administrativas, relação de trabalho, correlacionados aos ganhos produtivos japoneses após a Segunda Guerra Mundial, nesse contexto nasce o fenômeno da terceirização.

Esta técnica impacta o Direito do Trabalho, interessa o fato de se ter trabalhador prestando serviços ao ente tomador, mas possuindo relação jurídica com a empresa prestadora de serviços.⁷ Gera uma relação trilateral, composta de empregado, o prestador de serviço e tomador de serviço.

Na terceirização, o trabalhador exerce suas funções diretamente junto à tomadora de serviços, mas permanece formalmente vinculado à empresa prestadora.⁸

Na interpretação de Mauricio Godinho Delgado⁹ a terceirização alcançou amplitude no cenário brasileiro somente nas três últimas décadas do segundo milênio.

A Revolução Industrial, principalmente do setor automotivo, propiciou a instalação em solo brasileiro das grandes empresas automotivas, fazendo com que a terceirização surgisse no contexto nacional.

Com o objetivo de favorecer as grandes empresas, nasceu uma nova forma de contratação, aonde a relação empregatícia, pode adquirir contornos trilaterais.

Na visão de José Ribeiro dos Campos¹⁰ a situação econômica das décadas de 80 e 90 obrigou as empresas a se reestruturem, para sobreviverem aos novos tempos, buscando nas empresas prestadoras de serviços uma parceria.

De acordo com Maria Inês Moura da Cunha¹¹ a doutrina indica que a terceirização foi observada numa relação com o desemprego na sociedade de trabalho.

O filme de Charles Chaplin, Tempos modernos, relata a linha industrial, traz

⁷GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa **Equiparação salarial na terceirização de serviços**. Revista Magister do Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre. Ano: 2008. mês: set.09.número n. 26.p.17

⁸NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Terceirização de serviços no direito do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v15, n.359, jan.2012.p.17.

⁹DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011. p.427.

¹⁰CAMPOS, José Ribeiro. **A terceirização e a responsabilidade da empresa tomadora do serviço**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.p.45.

¹¹CUNHA, Maria Inês Moura S. da – **Direito do trabalho** - 3 ed. Rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.p. 41.

a realidade da fabricação em grandes séries, extensas linhas de montagem e exploração do trabalhador demonstrando que a situação subumana atingiu as relações de trabalho.

Não há no Direito do Trabalho definição para a terceirização, mas Mauricio Godinho Delgado¹² cita que:

Terceirização é fenômeno pelo qual se desassocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que estendam a este os laços trabalhistas.

Desta definição pode se extrair que a terceirização precariza a relação de trabalho, fazendo com que o tomador de serviços se isente de vários direitos trabalhistas.

Conforme Cássio Mesquita Barros¹³, há no Brasil duas formas de terceirização:

A primeira também em curso em nível mundial é aquela que busca produtividade, qualidade e competitividade maiores, o que indica uma transferência de tecnologia e de políticas de controle e de gestão de qualidade para as empresas subcontratadas.

A segunda modalidade é predominante entre as empresas brasileiras. Por ter por único objetivo a redução de custos terceiriza várias atividades, o que acarreta uma precarização das condições de trabalho e de emprego em nosso país.

As relações de trabalho no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, (CLT), com diversas alterações no decorrer dos últimos anos, com o intuito de adaptar-se à dinâmica trabalhista.

É necessário compreender o contrato individual de trabalho, previsto no artigo 442¹⁴ da CLT, segundo esse artigo:

Art. 442 Contrato de individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente á relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.p. 426.

¹³ BARROS, Cássio Mesquita. **A terceirização e a possibilidade de regulamentação**. RDT: Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v.17, n.07, 2011.p.06.

¹⁴ BRASIL. CLT. **Saraiva acadêmica e Constituição Federal**. São Paulo, 2011.9º Ed. p.67.

Advém deste artigo entendimento doutrinário¹⁵ de que a presença de requisitos necessários para estabelecer uma relação de emprego que possui as características da personalidade, onerosidade, continuidade e subordinação são os presentes no artigo 3º¹⁶ da CLT que diz:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁷ considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, conforme disposto no artigo 3º da CLT.

O autor, no entanto, alega não ser suficiente esta definição, sendo necessária a definição de empregador para complementar, disposta no artigo 2º¹⁸ da CLT:

Art. 2º considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

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

A definição de empregado, conforme entendimento de Amauri Mascaro Nascimento¹⁹:

É pessoa física ou natural, porque a proteção da lei é voltada para o ser humano que trabalha, sua vida, saúde, integridade física e lazer; é

¹⁵ALEXANDRINO, Marcelo; VICENTE, Paulo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2006, p.59.

¹⁶BRASIL CLT. **Saraiva acadêmica e Constituição Federal**. São Paulo, 2011.9º Ed. p.09.

¹⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32 Ed. São Paulo: LTr 2006.p.103.

¹⁸BRASIL CLT. **Saraiva acadêmica e Constituição Federal**. São Paulo, 2011.9º Ed. p.09.

¹⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32 Ed. São Paulo: LTr 2006. p.103.

trabalhador não-eventual da mesma organização ou para o mesmo tomador de serviços; exerce a sua atividade sob dependência de outrem para quem ela é dirigida e debaixo do poder de direção deste, ao qual está subordinado, não tendo autonomia; é assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição; e, finalmente, um trabalhador que presta pessoalmente os serviços, a personalidade é, desse modo, outro requisito de definição.

Os pressupostos para a caracterização do vínculo empregatício, conforme o disposto nos art. 2º e 3º da CLT são estes: subordinação, não eventualidade, personalidade e onerosidade²⁰.

Mauricio Godinho Delgado²¹ diz que na terceirização há um choque com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho e que este novo modelo sofre restrições de doutrina e jurisprudência justralhistas.

Conforme entendimento da doutrina, a terceirização é uma modalidade oriunda da administração de empresas, que cria grande controvérsia no âmbito jurídico, já que praticamente inexistente na legislação trabalhista²².

Para verificar a compatibilidade da terceirização com o ordenamento jurídico brasileiro em cada caso concreto, faz-se necessária uma interpretação sistemática das normas aplicáveis à matéria²³.

No Brasil, de acordo com Mauricio Godinho Delgado²⁴, a CLT menciona somente duas formas de contratação que seria a subcontratação referente à empreitada e subempreitada, previsto no artigo 455²⁵ da CLT que diz:

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

O autor cita a pequena empreitada, prevista no artigo 652, a, III da CLT, mas ressalta que na época da elaboração da legislação a terceirização não era

²⁰MAUDAD, Marcelo José Ladeira. Cooperativas de trabalho: sua relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p.318.

²¹DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011, p.427.

²²LEON, Alice Backes de. **A terceirização sob a perspectiva forense**. In: **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares/organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011 p.762.p.763.

²³LEON, Alice Backes de. **A terceirização sob a perspectiva forense**. In: **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares/organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.p.763.

²⁴DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr 2011.p.427.

²⁵BRASIL CLT. Saraiva acadêmica e Constituição Federal. São Paulo, 2011.9º Ed.p.68.

fenômeno vigente²⁶. Sendo que nos fins da década de 1960²⁷, surge o Decreto-Lei nº 200/67²⁸, que versava sobre descentralização da administração pública, conforme disposto no art.10:

Art. 10.A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais:

- a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução;
- b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio;
- c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

§ 2º Em cada órgão da Administração Federal, os serviços que compõem a estrutura central de direção devem permanecer liberados das rotinas de execução e das tarefas de mera formalização de atos administrativos, para que possam concentrar-se nas atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle.

§ 3º A Administração casuística, assim entendida a decisão de casos individuais, compete, em princípio, ao nível de execução, especialmente aos serviços de natureza local, que estão em contato com os fatos e com o público.

§ 4º Compete à estrutura central de direção o estabelecimento das normas, critérios, programas e princípios, que os serviços responsáveis pela execução são obrigados a respeitar na solução dos casos individuais e no desempenho de suas atribuições.

§ 5º Ressalvados os casos de manifesta impraticabilidade ou inconveniência, a execução de programas federais de caráter nitidamente local deverá ser delegada, no todo ou em parte, mediante convênio, aos órgãos estaduais ou municipais incumbidos de serviços correspondentes.

§ 6º Os órgãos federais responsáveis pelos programas conservarão a autoridade normativa e exercerão controle e fiscalização indispensáveis sobre a execução local, condicionando-se a liberação dos recursos ao fiel cumprimento dos programas e convênios.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

§ 8º A aplicação desse critério está condicionada, em qualquer caso, aos ditames do interesse público e às conveniências da segurança nacional.

A Lei n.5645/70²⁹, sobre atividades de execução na administração em

²⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr 2011.p.427.

²⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr 2011.p.427.

²⁸BRASIL. **Decreto Lei nº 200/1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a reforma Administrativa e dá outras providencias. <www.planalto.org.br> Acesso em: 05. out. 2012.

²⁹BRASIL. **Lei nº 5645/1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias federais, e dá outras providencias<www.planalto.org.br>. Acesso em: 05. out.2012.

conservação e limpeza, direcionada ao segmento público. Na década de 1970³⁰ com a descoberta do trabalho temporário, no setor privado, prevista na Lei n 6.019/74³¹ e depois com a Lei n.7.102/83³².

Iracema Mazeto Cadidé³³ resumindo o tema:

A CLT de 1940 trouxe a figura da terceirização delimitada na subcontratação de mão-de-obra: a empreitada e a subempreitada, prevista no art.455 da CLT, a figura da pequena empreitada (art.652, a III, CLT).

O Decreto-lei n.200 de 1967 também inaugura essa nova modalidade de trabalho quando trata da descentralização na administração pública com o objetivo de enxugar a máquina estatal administrativa, através de descentralização de atividades-meios.

A Lei n.5.645/70 regulamenta, dentre outros, a implantação da reforma administrativa, específica para atividades de execução: limpeza, conservação, custódia, transporte, que podem ser executadas por terceiros. Atividade esta conhecida no mundo do trabalho como terceirização da prestação de serviço.

A Lei n. 6019/74 passa a permitir na esfera privada a contratação de trabalho temporário, nascendo aí o instituto da intermediação de mão de obra específica, legalizada.

A Lei n. 7.102/83, também de prestação de serviço terceirizado, trata de vigilância bancária.

E a Lei n.8.863 de 1994 alargou o âmbito de trabalhadores submetidos à modalidade de terceirização na vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, inclusive de segurança de pessoas físicas, além de transporte de carga.

Neste resumo, há como identificar a incorporação de legislações que ampliam os serviços que possibilitam ser terceirizados.

Na ausência de legislação que regule o fenômeno da terceirização, o que atende atualmente esta relação de trabalho é a Súmula 331, antigamente existia a Súmula 256³⁴ do TST, editada em 30/09/1986, que dizia:

³⁰PEREIRA, João Batista Britto. **A terceirização, a lei e a súmula nº 331 do TST. A efetividade do direito e do processo do trabalho.** Rio de Janeiro: Campus, 2010.p.67.

³¹BRASIL. **Lei nº 6.019/74.** Dispõe sobre trabalho temporário nas empresas urbanas, dá outras providências.<www.planalto.org.br>r. Acesso em: 05. out.2012.

³²BRASIL. **Lei nº 7.102/83.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências <www.planalto.org.br> Acesso em: 05.out.2012.

³³CADIDÉ, Iracema Mazeto. **A subordinação estrutural no contexto da terceirização.** Revista Ltr: Legislação do Trabalho: São Paulo, v.74, n.05,2010. p 569.

³⁴BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 256.** Res. 4/1986, DJ 30.09.1986 - Revisão - Enunciado nº 331 - TST - Cancelada - Trabalho Temporário e Serviço de Vigilância - Contratação de Trabalhadores por Empresa Interposta. <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256> Acesso 13. mai. 2012.

“Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6019, de 3.1.74 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 de serviços”.

Conforme Mauricio Godinho Delgado³⁵ a referida Súmula delimitava a terceirização e a regra geral era o vínculo empregatício previsto na CLT e que reportava ao estabelecimento do vínculo com o tomador de serviços.

Ou seja, permitia a terceirização na locação de mão de obra, fundamentada nos casos de trabalho temporário, regulados pela Lei n. 6.019/74 e nos serviços de vigilância, regidos pela Lei n.7.102/83, portanto delimitando taxativamente o que poderia ser terceirizado.³⁶

Posteriormente foi editada a Súmula 331³⁷, (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, que diz:

SÚMULA 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI)

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 a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

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

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

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

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: 2011. p 435.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo, 2011, p.435.

³⁷ BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html> Acesso: 03.05.2012.

Na prática para regular o fenômeno da terceirização, o que mais se usa é a “normatização” por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho³⁸ (TST).

Mas o fato é que a terceirização é um fenômeno jurídico que várias empresas utilizam para reduzir custos e trazer agilidade aos seus negócios.³⁹

1.2 CONCEITOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Como exposto anteriormente não há definição na legislação trabalhista do conceito de terceirização, é necessário recorrer aos doutrinadores para elucidar o tema.

Assim expõe Mauricio Godinho Delgado⁴⁰:

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

A terceirização seria a transferência para terceiros de parte das atividades empresariais, tendo como meta a especialização dos serviços que de certa forma representaria uma redução dos custos no que se refere à produção⁴¹.

Não há consenso no que se refere ao fenômeno da terceirização dentro do plano jurídico, a explicação de tal fenômeno apresenta-se mais complexa, mas há alguns autores que defendem que se refere a qualquer delegação de atividades de

³⁸MELO, Raimundo Simão de. **A necessária revisão da súmula 331 do TST, diante do novo código civil**. Revista LTr: legislação do Trabalho: São Paulo, v.75,n.01,2011.p.09.

³⁹LOYOLA, Aline Oliveira Aguiar de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: **direito constitucional do trabalho em temas/coordenadores** Grijalbo Fernades Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Lêoncio Mário Jardim Neto- São Paulo: 2012, p. 740.

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: 2011.p 426.

⁴¹LOYOLA, Aline Oliveira Aguiar de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: **direito constitucional do trabalho em temas/coordenadores** Grijalbo Fernades Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Lêoncio Mário Jardim Neto- São Paulo: 2012. p.733.

uma empresa a outra.⁴²

Inclusive há menção de uma quarteirização, no que se refere a cadeias produtivas⁴³ Marcelo Alexandrino⁴⁴ enfatiza a terceirização como técnica de especialização, que proporciona uma melhor gestão de negócios, sendo um incremento da produtividade e forma de reduzir os custos na contratação de pessoas, fazendo com que a empresa deixe de realizar determinados serviços e acaba contratando outras empresas para executá-los.

Para Indalécio Neto Gomes⁴⁵ a terceirização é:

O princípio da terceirização significa que tudo o que não constitui atividade essencial de uma empresa pode ser confiado a terceiros. Hoje, a atividade é tomada como uma ferramenta de gestão empresarial, que consiste na contratação de serviços especializados, permitindo à empresa contratante concentrar energia em sua principal vocação. Por ser um fenômeno recente no meio empresarial brasileiro e pela ausência de uma legislação geral disciplinadora, tem suscitado muitas dúvidas e controvérsias. seja para propiciar uma melhor gestão de negócios da empresa, por meio de incremento de produtividade e da redução de custos na contratação de pessoal. Na terceirização, a empresa, em vez de executar determinados serviços com seus próprios empregados, contrata os serviços de outras empresas, para que esta os realize com o seu pessoal, sob sua responsabilidade (da empresa contratada).

Pode-se concluir que a empresa ao invés de realizar determinados serviços, contrata os serviços de uma empresa para que a mesma os execute.

Jair Teixeira dos Reis⁴⁶ explicita que a terceirização trabalhista pode ser definida como uma ferramenta de gestão empresarial, que basicamente consiste no repasse de algumas atividades, que pode ser em regime contratual ou de parceria a terceiros.

⁴²LEON, Alice Backes de. **A terceirização sob a perspectiva forense**. In: **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares/organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda** – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.p.763.

⁴³ MARTINS FILHO, Ives Gandra. **O Fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas**. In: **Temas de Direito e Processo do Trabalho/organizador Cíntia Machado de Oliveira**. Porto Alegre: Verbo Jurídico 2012.p.62.

⁴⁴ALEXANDRINO, Marcelo; VICENTE, Paulo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.p.92.

⁴⁵GOMES Neto, Indalécio. **Aspectos Jurídicos da Terceirização**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v. 14, n. 359, jan.2012. p.19.

⁴⁶ REIS, Jair Teixeira dos. **A terceirização vista pela auditoria fiscal do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v. 15, n. 359, jan. 2012.p.13.

Para definir os limites da terceirização, Mauricio Godinho Delgado assim expõe⁴⁷:

Os limites da Carta Magna ao processo terceirizante situam-se sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art.3º, IV).

O artigo 4º⁴⁸ da Lei de Introdução ao Código Civil (CC) convencionou que quando houver omissão na lei, obscuridade, caberá ao juiz decidir o caso de acordo com a analogia, ponderando os costumes e princípios gerais de direito, havendo ausência restará ao judiciário alcançar a decisão, mais favorável, artigo 8º⁴⁹ da CLT, que assim dispõe:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O Direito do Trabalho, segundo Amauri Mascaro Nascimento⁵⁰ tem a função de dar proteção jurídica ao trabalhador que presta sua atividade laboral para outro.

Já que realmente inexistente definição de terceirização no âmbito jurídico, os princípios norteadores da Constituição Federal de 1988, devem ser preservados e mantidos pelo poder judiciário, garantindo efetivamente a todos os trabalhadores brasileiros condições realmente dignas de trabalho, de forma igualitária e justa.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: 2011, p.433.

⁴⁸ BRASIL. **Código Civil**. Vade Mecum compacto/obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2011.p.245.

⁴⁹ BRASIL CLT. Saraiva acadêmica e Constituição Federal. São Paulo, 2011.9º Ed. p.10.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho** - 32 ed. São Paulo: 2006, p.39.

1.3 TERCEIRIZAÇÕES LÍCITAS E ILÍCITAS

É necessário abordar a terceirização lícita e ilícita, o que é legalmente permitido ou não, para poder adentrar na interpretação da Súmula 331, como reguladora da atividade-meio e atividade-fim da empresa.

Conforme interpretação de Ives Gandra da Silva Martins Filho⁵¹ é lícita a terceirização quando:

Assim, é lícita a terceirização de mão-de-obra para atividade-meio da empresa principal, desde que não haja pessoalidade ou subordinação no fornecimento de mão de obra, de modo a não restarem caracterizados os requisitos de relação de emprego com a empresa tomadora de serviços, nos moldes do Art. 3º da CLT.

A caracterização da terceirização lícita, segundo definição de Mauricio Godinho Delgado⁵² seriam as situações previstas na Súmula 331, as claramente elencadas na Lei 6.019/74, as de vigilância previstas na Lei 7.102/83, atividades de conservação e limpeza, e serviços especializados na atividade-meio do tomador de serviços. Desde que exista ausência de Pessoalidade e Subordinação Diretas entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços, com a exceção do trabalhador temporário.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado⁵³:

(...) não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, CLT), sem que esse tomador, responda juridicamente, pela relação laboral estabelecida.

Desta definição pode se concluir que existe o lícito e o que não for lícito teoricamente será ilícito.

⁵¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra. O Fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas. In: **Temas de Direito e Processo do Trabalho/organizador Cíntia Machado de Oliveira**. Porto Alegre: Verbo Jurídico 2012, p.65.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo 2011, p. 437-438-439.

⁵³ DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo, 2011, p.439.

Para corroborar com esta interpretação, Marcelo Alexandrino:⁵⁴

Outra situação que também descaracteriza a terceirização é a existência de vínculo de **pessoalidade** e **subordinação** dos trabalhadores terceirizados com a empresa contratante. Se o serviço é prestado nas dependências da empresa contratante e a empresa locadora não possui preposto no local, para dirigir e fiscalizar o trabalho haverá pessoalidade e subordinação direta entre os trabalhadores e a empresa contratante. Como consequência, restará configurado o vínculo de emprego direto com a contratante.

Para o autor o vínculo estará configurado também nos elementos de pessoalidade e subordinação, nascendo, então um vínculo trabalhista explícito.

Embora haja quem discorde, a terceirização no atual ordenamento jurídico, é excepcional⁵⁵ conforme transcrição abaixo:

Sendo juridicamente admissível somente quanto aos serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como dos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação dos empregados da firma prestadora de “serviços com a empresa tomadora de serviços [...]”, como consta na Súmula 331 do TST, tendo em vista a inexistência de legislação que regulamente por completo a matéria.

Amauri Mascaro Nascimento⁵⁶ exemplifica que atividades-meio são as que não coincidem com os fins da empresa contratante e atividades-fim são aquelas que coincidem, o autor cita o exemplo do estabelecimento bancário que contrata serviços de vigilância, que nesse caso está contratando atividades-meio, mas caso contrate empresa de serviços de caixa, estará contratando atividades-fim.

O autor elucida que a legislação autoriza as seguintes atividades-meio: a subempreitada na construção civil, conforme artigo 455 e responsabilizando, solidariamente, o empreiteiro pelas dívidas trabalhistas não-pagas pelo subempreiteiro; segurança bancária, disposto decretos-leis ns. 1.212 e 1.216, de 1966 e 1.304 de 1969, vigilância ostensiva e o transporte de valores, previstos nas Leis 7.102/83, 8.863/94 e 9.017/95; fornecimento de mão-de-obra, Lei 8.039/90, artigo 15, § 1º, serviço de telecomunicações, Lei n.9.472/97, artigo 94, serviços de

⁵⁴ ALEXANDRINO, Marcelo; VICENTE, Paulo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2006, p.96.

⁵⁵ LEON, Alice Backes de. **A terceirização sob a perspectiva forense**. In: **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares/organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.p.773.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32 Ed. São Paulo: 2006.p.139.

limpeza e conservação no âmbito da Administração Pública, Lei n. 5.645/70, Decreto n. 2.031/96, cooperativas, CLT, artigo 442, parágrafo único e serviços médicos.

Para melhor compreender este fenômeno jurídico, Jair Teixeira dos Reis⁵⁷ em síntese, diz que pode ocorrer intermediação de mão-de-obra nas seguintes situações: em atividade-fim, prevista no Trabalho Temporário, Lei n.6019/74, ou seja, de forma temporária para suprir de forma transitória a substituição do quadro de pessoal permanente ou acréscimo, proveniente de quantidade extraordinária de serviços e na atividade secundária, que abrangeria o suporte para a atividade, determinado como principal, dando exemplo dos serviços de transporte, limpeza, vigilância, assistência médica e manutenção de máquinas.

João Batista Brito Pereira⁵⁸ afirma que a Súmula 331 deveria ser reformada para incluir essas duas ressalvas, a de Telecomunicações e a Lei Geral de Concessões, mas alega que:

Questão que merece equacionamento cauteloso em face das respeitáveis e múltiplas variações conceituais da terceirização é a dos serviços de *call Center*, *telemarketing* e atendimento em serviços de auxílio lista.

Estes são serviços que não se confundem com nenhuma atividade-fim quer da iniciativa privada, quer do serviço público, de resto, das empresas de telecomunicações e de concessionários de outros serviços públicos. No meu entender, tanto pode ser de uma escola, de uma fábrica de calçados, de um *shopping Center*, de uma universidade, como de uma empresa de telecomunicações ou de uma concessionária de serviços de energia elétrica, etc. Ante o que dispõe os arts. 60§ 1º, e 94, inciso II, da Lei nº. 9472/1997 (Lei Geral das Telecomunicações), é certo afirmar que as atividades desenvolvidas pelas empresas de *call Center*, de *telemarketing* e de atendimento em serviços de auxílio lista não podem ser consideradas atividades-meio, muito menos atividade-fim de uma empresa de telecomunicações, nem inerentes à atividade desta: toda e qualquer empresa (comercial, industrial, de serviços) pode contratar os serviços de *call Center* e de *telemarketing* que não é serviço relacionado com qualquer de suas atividades, como se dá com as empresas de telecomunicações.

Por isso é certo afirmar que os serviços de *call Center*, *telemarketing*, e atendimento em serviços de auxílio lista não se confundem com as atividades de “transmissão, emissão ou recepção, por fio, radioeletricidade, meios ópticos ou qualquer outro processo eletromagnético, de símbolos, caracteres sinais, escritos, imagens, sons ou informações de qualquer natureza,” de que trata o art. 60§, 1º da lei nº 9.472/1997 (Lei Geral das Telecomunicações).

⁵⁷ REIS, Jair Teixeira dos. **A terceirização vista pela auditoria fiscal do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v. 15, n. 359, jan. 2012, p.13.

⁵⁸ PEREIRA, João Batista Brito. **A terceirização, a lei e a súmula nº 331 do TST. A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Campus, 2010, p.74.

Conforme entendimento do autor, as atividades de *call Center*, *telemarketing* e também serviços de auxílio à lista, não podem ser confundidos com serviços de telecomunicações.

O fato é que a terceirização é regulada pela Súmula 331 que estabelece a contratação lícita e ilícita, é amplamente discutida e infelizmente, atualmente proporciona aos tomadores de serviços, uma forma escusa de estabelecer falsas relações de trabalho terceirizadas, onde o empregado terceirizado é extremamente prejudicado em seus direitos trabalhistas. Existe nessas relações uma afronta ao trabalhador.

CAPÍTULO 2 – A PRECARIEDADE DA SÚMULA 331 COMO REGULADORA DAS RELAÇÕES TERCEIRIZADAS

Este capítulo tem como objetivo expor a questão da precariedade da Súmula 331, abordar o mascaramento do vínculo, tendo como análise os julgados do Tribunal do Trabalho Regional do Trabalho da 4ª Região, nos casos de terceirização ilícita e lícita, bem como a atuação do Ministério Público do Trabalho nas fraudes trabalhistas.

2.1 A PRECARIEDADE DA SÚMULA 331

A terceirização é um fenômeno jurídico, conforme já exposto anteriormente, verificado nos dias atuais, como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade⁵⁹.

A infringência aos direitos do trabalhador nem sempre decorre da terceirização em si mesma, mas da forma que ela é praticada, sobretudo no Brasil⁶⁰, sendo um dos objetivos perseguidos pela terceirização a redução dos encargos sociais da empresa, pela transferência de serviços sem o ônus de encargos trabalhistas e previdenciários dos empregados.⁶¹

Para Raimundo Simão de Melo⁶² as terceirizações trabalhistas constituem hoje um fenômeno irreversível, parecendo mesmo não ser mais possível combatê-las.

Se, por um lado, a terceirização cria opções de investimento no campo empresarial, por outro, pode acarretar conseqüências negativas no âmbito das relações de trabalho⁶³.

⁵⁹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa **Equiparação salarial na terceirização de serviços**. Revista Magister do Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre. Ano: 2008. mês: 09.número n. 26 2008, p.17

⁶⁰ BARROS, Cássio Mesquita. **A terceirização e a possibilidade de regulamentação**. RDT: Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v.17, n.07, 2011.p. 09.

⁶¹ LOYOLA, Aline, Oliveira, Aguiar, de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: **direito constitucional do trabalho em temas/coordenadores Grijalbo Fernandes Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Léoncio Mário Jardim Neto**- São Paulo: 2012, p.741.

⁶² MELO, Raimundo Simão de. **A necessária revisão da súmula 331 do TST, diante do novo código civil**. Revista LTr: legislação do Trabalho: São Paulo ,v.75,n.01,2011.p.09.

⁶³ LOYOLA, Aline Oliveira Aguiar de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: **direito constitucional do trabalho em temas/coordenadores**

Para Aline Oliveira Aguiar de Loyola⁶⁴, a terceirização tem fortes impactos nas relações de trabalho:

No plano individual, as principais distorções apontadas pelos críticos da terceirização são: a) a terceirização em fraude aos direitos trabalhistas ou falsa terceirização- consiste na atuação da empresa prestadora como mera intermediadora da mão de obra, visando mascarar o vínculo empregatício entre o executor de serviços e a empresa beneficiária; b) a contratação com empresas inidôneas, que não respondem pelos direitos regularmente assegurados tampouco observam as regras de segurança do trabalho, acarretando o rebaixamento do padrão salarial e de benefícios dos trabalhadores; c) a terceirização com o objetivo de transferência de passivos trabalhistas ou ainda para a transferência de riscos do negócio ao terceiro e seus contratados.

Nas relações coletivas, a terceirização é combatida sob os seguintes argumentos; pulveriza a ação sindical; reduz o número de empregos; desmobiliza a luta sindical; sobretudo nos movimentos grevistas; dificulta as negociações, em face da existência de vários patrões e nenhum ao mesmo tempo.

Ocorre que o vínculo empregatício direto entre o executor e o beneficiário dos serviços é a lógica nas relações de trabalho (...).

Conforme a autora os prejuízos decorrentes da terceirização se traduzem na preocupação do judiciário em proteger o trabalhador, diante da intermediação de mão de obra.⁶⁵

Para Iracema Mazeto Cadide⁶⁶:

O que vem ocorrendo no âmbito da flexibilização dos direitos trabalhistas, da terceirização, da criação de pessoa jurídica e de outras formas de flexibilização dos direitos é com o intuito de mascarar o vínculo empregatício. É uma fraude. Esta retira do trabalhador todo o arcabouço protetivo anunciado na Carta Magna, nas demais leis ordinárias e no texto consolidado (...).

A Súmula n.331 do TST não traz no seu âmago a socialização dos riscos, pois somente assegura responsabilidade subsidiária e não solidária, precarizando de tal forma os direitos trabalhistas e acidentários, abandonando o obreiro a sua própria força de trabalho lucrativamente

Grijalbo Fernades Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Lêoncio Mário Jardim Neto- São Paulo: 2012, p.741.

⁶⁴LOYOLA, Aline Oliveira Aguiar de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: **direito constitucional do trabalho em temas/coordenadores** Grijalbo Fernades Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Lêoncio Mário Jardim Neto- São Paulo: 2012.p.741.

⁶⁵MELO, Raimundo Simão de. **A necessária revisão da súmula 331 do TST, diante do novo código civil**. Revista LTr: legislação do Trabalho: São Paulo, v.75, n.01 2011, p.09. p10.

⁶⁶CADIDE, Iracema Mazeto. **A subordinação estrutural no contexto da terceirização**. Revista Ltr: Legislação do Trabalho: São Paulo, v.74, n.05 ,2010.p.570.p.571

Ante o exposto, há uma clara afronta aos direitos trabalhistas, com o intuito de mascarar vínculos trabalhistas. A autora entende que a responsabilidade prevista na Súmula 331 precariza os direitos trabalhistas.

Para corroborar Marcelo Mascaro Nascimento⁶⁷ relata sobre a terceirização e a precarização dos direitos trabalhistas:

A terceirização no Direito do Trabalho brasileiro é, sem dúvida, um dos temas trabalhistas mais candentes, envolvendo interesses econômicos e sociais dos mais relevantes e contraditórios entre si. A prática é comumente tida, por empregados e seus sindicatos profissionais, como um modo de precarização de direitos trabalhistas e de barateamento de mão de obra. A mais contundente crítica dirigida a essa forma de subcontratação, entretanto, é a de que empregados terceirizados não gozam dos mesmos benefícios e condições de trabalho diretos da tomadora do serviço. Isso ocorre porque, apesar de prestarem serviços para empresas tomadoras, a categoria profissional a que pertencem os terceiros é aquela correspondente à atividade preponderante de sua respectiva empregadora, qual seja a prestadora de serviços.

É necessária a adoção de medidas que protejam adequadamente os trabalhadores terceirizados, assegurando-lhes não apenas os direitos trabalhistas mínimos, mas também condições de trabalho seguras e dignas.⁶⁸

O autor João Batista Britto Pereira⁶⁹ expõe sobre a falta de lei:

A falta de lei regulando o setor não inibiu o seu desenvolvimento E foi esse crescimento desregulamentado do setor que possibilitou o aparecimento de muitas empresas desorganizadas e frágeis contratando com as empresas tomadoras, às vezes (e não raramente) descuidadas que, em grande medida, permitiram o aparecimento de empresas sem idoneidade financeira e administrativa para suportar as obrigações contratuais com seus empregados e com seus tomadores de serviços; muitas delas desaparecendo subitamente, prejudicando um grande número de empregados e resultando em muitas demandas, circunstâncias que levaram a Justiça do Trabalho a reconhecer a responsabilidade subsidiária das tomadoras dos serviços pelas obrigações trabalhistas das prestadoras e, à míngua de uma legislação específica, o Tribunal Superior do Trabalho viu-se na contingência de definir algumas regras na jurisprudência para nortear as relações contratuais e trabalhistas do setor.

Para se formar um estado igualitário não se pode aceitar discriminações

⁶⁷NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Terceirização de serviços no direito do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v15, n 359, jan.2012, p.16.

⁶⁸MARTINS FILHO, Ives Gandra. **O Fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas**. In: **Temas de Direito e Processo do Trabalho**/organizador Cíntia Machado de Oliveira. Porto Alegre: Verbo Jurídico 2012, p.79.

⁶⁹PEREIRA, João Batista Britto. **A terceirização, a lei e a súmula nº 331 do TST**. A efetividade do direito e do processo do trabalho. Rio de Janeiro: Campus, 2010, p. 69.

aos trabalhadores brasileiros, onde um trabalhador tem mais “valor” que o outro, de acordo com Rafael da Silva Marques ⁷⁰:

Ocorre que com a terceirização há um aumento da desigualdade. Isso porque permite a maior concentração de renda nas mãos dos tomadores dos serviços, que lucram com a redução dos custos salariais e trabalhistas, e dos prestadores de serviços que, apesar do reduzido valor cobrado junto aos tomadores, ainda assim, apropriam-se da “*mais valia*” do trabalhador terceirizado, pagando a estes salários bem inferiores a aqueles alcançados aos trabalhadores contratados de forma “direta”.

A questão da isonomia salarial também é discutida por Marcio Túlio Viana⁷¹:

Por outro lado, como também já notamos certa vez, é hora de garantir expressamente a *todos* os terceirizados os mesmos salários (em sentido amplo) dos empregados comuns. Trata-se de simples questão de isonomia. Afinal, o que importa ao Direito do Trabalho é a realidade, e eles trabalham, efetivamente, *na mesma empresa*.

Aliás, se trocarmos a forma pelo fundo, notaremos que - em última análise - quem desembolsa o valor que vai custear os salários é o tomador, embora quem os pague seja o fornecedor, depois de descontada a sua parte (...).

Conforme entendimento do autor a isonomia salarial deveria se estender aos empregados terceirizados, já que trabalham todos na mesma empresa.

De acordo com Luiz Alberto de Vargas:⁷²

A principal idéia que deve ser destacada é que a terceirização, mesmo quando não constitui qualquer ilegalidade ou fraude, em si mesmo traduz um descompromisso empresarial com os trabalhadores e com a sociedade, tendo o Estado o dever de impor limites a tal prática, restringindo-a àqueles setores econômicos em que as empresas, por imperiosa necessidade de sobrevivência na competição de mercado, não tem outra opção que não a redução de seus gastos com pessoal. Nesses casos, o equilíbrio deve ser restabelecido pela mão-de-obra absorvida pelas empresas prestadores de serviço, de modo que não haja redução da massa salarial envolvida. A penalização fiscal - ou restrição aos benefícios e incentivos fiscais - das

⁷⁰ MARQUES, Rafael da Silva. **Artigo reflexões sobre a terceirização**. Disponível em: <www.siabi.trt4.jus.br> Acesso em: 30 out. 2012.

⁷¹ VIANA, Marcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. Rio de Janeiro, v.78,n-04.dez.2012.p.217.

⁷² VARGAS, Luiz Alberto de; SILVEIRA, Almir Goulart da. **A terceirização e o enunciado 331 do TST**. Breves considerações. Disponível em: <<http://www.lavargas.com.br/terceira.html>> Acesso em: 10. out. 2012.

empresas que dispensam mão-de-obra parece uma providência urgente no Brasil, onde o desemprego e o subemprego tomam proporções alarmantes. Compete ao Estado, igualmente, exercer rígida fiscalização sobre os processos de terceirização através do Ministério do Trabalho, de modo a evitar fraudes. No plano normativo, moralizador seria a adoção de dispositivo legal que proibisse que o empregado do prestador de serviço percebesse remuneração inferior aos empregados da empresa tomadora em função equivalente ou, pelo menos, dos pisos normativos quer da categoria profissional prevalente quer da categoria profissional diferenciada, se este for o caso (...).

Para o autor, mesmo que não exista ilicitude na contratação de trabalhadores terceirizados, o Estado deveria impor limites ao fenômeno da terceirização, como também atuar de forma eficaz, com o intuito de impedir as fraudes trabalhistas, propõe também percepção de proventos igualitários aos empregados terceirizados.

De acordo com Alice Backes de Leon⁷³:

O que se verifica, portanto é que a Súmula n^o 331 do TST, ao permitir apenas a terceirização das atividades-meio das empresas, tanto não impede que seja causado prejuízos aos trabalhadores terceirizados legalmente contratados nessa hipótese, quanto não evita as tomadoras de serviço o terceirizem suas atividades-fim.

Aliás, se anteriormente cada uma das partes do processo judicial postulava que a Súmula n^o 331 fosse interpretada de diferente forma, hoje as empresas postulam expressamente que não seja aplicada a referida jurisprudência consolidada. Tal fato explica que venham terceirizando inclusive suas atividades-fim, sob a alegação de que, em razão do princípio da livre iniciativa consagrado no art. 170 da Constituição Federal brasileira, não poderia uma súmula, que tão somente representa a interpretação do Poder Judiciário sobre a matéria, restringir o uso desse instituto.

A autora alega que as empresas utilizam o art. 170 da Constituição Federal que versa sobre a livre iniciativa, inclusive para terceirizarem suas atividades-fim, prejudicando os trabalhadores terceirizados.

⁷³ LEON, Alice Backes de. **A terceirização sob a perspectiva forense**. In: **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares/organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011, p.782.

2.2 O MASCARAMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Para compreender as conseqüências da fraude trabalhista na terceirização é necessário abordar a responsabilidade.

Raimundo Simão de Melo⁷⁴ descreve os três tipos de responsabilidade:

Na forma de lei civil, há três tipos de responsabilidade: principal, solidária e subsidiária.

Principal é a responsabilidade única de alguém, que responde sozinho por uma solidária é a responsabilidade compartilhada entre diversas pessoas no mesmo grau de abrangência. No pólo passivo ou ativo. É a responsabilidade em que existe mais de um autor ou responsável, sendo que neste caso qualquer um deles pode ser chamado a responder pela obrigação inadimplida. É uma obrigação múltipla, configurando-se pela presença de mais de uma pessoa em um ou em ambos os pólos da relação obrigacional. São exemplos de responsabilidade solidária os grupos de empresas, como consta do § 2º do art. 2º da CLT e os atos de terceiro como preconizam os arts. 932, 933 e 942, parágrafo único do Código Civil.

Subsidiária é a responsabilidade secundária, que se aplica quando o devedor principal não tem condições de arcar com as obrigações inadimplidas, sendo chamado a responder o devedor subsidiário, o qual se responsabilizará pelo pagamento de quantia devida ao credor. O responsável subsidiário somente será acionado depois de esgotas as possibilidades de se cobrar a obrigação do devedor principal. É uma obrigação secundária, auxiliar ou supletiva em relação à obrigação principal. A responsabilidade subsidiária é uma espécie de responsabilidade solidária. Na solidariedade as responsabilidades situam-se no mesmo plano, igualando-se horizontalmente os corresponsáveis, enquanto que na subsidiariedade há uma estratificação vertical, implicando no chamamento sucessivo dos responsáveis, sendo chamado primeiro o principal e depois o subsidiário, num benefício de ordem.

O autor esclarece que há três tipos de responsabilidade: principal, solidária e subsidiária, principal seria uma responsabilidade que não se divide, explicita que na solidariedade solidária, há uma horizontalidade, todos são obrigados a cumprir e na responsabilidade subsidiária há uma ordem vertical.

Para Iracema Mazeto Cadide⁷⁵ é necessário consolidar a idéia de ampliação da reparação civil para propiciar uma proteção maior às vítimas da exploração de

⁷⁴ MELO, Raimundo Simão de. **A necessária revisão da súmula 331 do TST, diante do novo código civil.** Revista LTr: legislação do Trabalho: São Paulo ,v.75,n.01, 2011, p.10.

⁷⁵ CADIDE, Iracema Mazeto. **A subordinação estrutural no contexto da terceirização.** Revista Ltr: Legislação do Trabalho: São Paulo, v.74, n.05, 2010, p.573.

sua energia de trabalho.⁷⁶

Para adentrar na responsabilidade da terceirização é necessário, conforme Mauricio Godinho Delgado⁷⁷, citar a Lei do Trabalho Temporário:

Estabelece o texto original da Lei n. 6019/74 (art.16) a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços (empresa-cliente) pelas verbas de contribuições previdenciárias, remuneração e indenização (esta fixada no texto da própria lei referida). Tal responsabilidade ocorreria apenas nos casos de verificação de falência da empresa de trabalho temporário (art.16). Não obstante solidária a responsabilidade criada pela Lei. n.019/74, sua hipótese de incidência era sumariamente restrita: incidiria apenas havendo falência da empresa fornecedora de força de trabalho (rectius:insolvência). Além disso, a responsabilidade solidária não abrangeria todas as verbas do contrato envolvido, mas somente aquelas poucas especificadas pela Lei.n.6019.

As limitações da responsabilidade aventadas pelo diploma de 1974 sempre foram debatidas e questionadas pelos operadores jurídicos, em busca de fórmula responsabilizatória mais consentânea com a realidade socioeconômica e normativa trabalhista.

O art.16 da Lei n.6019/74 assegura a responsabilidade solidária do tomador de serviços no que se refere ao trabalho temporário⁷⁸.

Com a ausência de regulação jurídica, outras relações de trabalho que versam sobre a terceirização, passaram a sofrer uma interpretação baseada na hermenêutica.

Para Gustavo Felipe Barbosa Garcia⁷⁹:

Na terceirização lícita, quem deve fiscalizar, controlar e organizar as atividades do empregado (do serviço terceirizado) não é o ente tomador, mas sim o empregador, que é a empresa prestadora. Afinal, na hipótese em análise, a relação jurídica do tomador é com a referida empresa, e não com os empregados desta.

Da mesma forma, quem deve exercer o chamado poder disciplinar, perante o trabalhador terceirizado, é o seu empregador. Assim ocorrendo, o empregado não estará subordinado ao tomador de serviços oferecidos pela empresa prestadora, uma vez que o poder de direção estará sendo exercido por esta.

Cabe frisar ser aplicável ao Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, no sentido de que importa a efetiva verdade dos fatos, e não a simples forma ou denominação atribuída ao negócio jurídico.

Portanto, se o trabalhador for contratado por empresa interposta, forma-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, salvo em se

⁷⁶CADIDE, Iracema Mazeto. **A subordinação estrutural no contexto da terceirização**. Revista Ltr: Legislação do Trabalho: São Paulo, v.74, n.05, 2010, p.573.

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: 2011, p.452.

⁷⁸MELO, Raimundo Simão de. **A necessária revisão da súmula 331 do TST, diante do novo código civil**. Revista LTr: legislação do Trabalho: São Paulo, v.75, n.01, 2011, p.12.

⁷⁹GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Equiparação salarial na terceirização de serviços**. Revista Magister do Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre. Ano 2008, mês 09, n.26.p.18.19.

tratando de trabalho temporário, observados os requisitos da Lei nº 6.019/74 (inciso I da Súmula nº 331 do TST). Ou seja, na realidade dos fatos o empregado tenha vínculo com o tomador, este é o verdadeiro empregador, e não a empresa que somente intermediou a mão-de-obra, ainda que seja ela que tenha figurado, formalmente, como contratante do trabalhador.

A correção dessa conclusão é confirmada ao se verificar que a referida intermediação representa fraude aos preceitos jurídico-trabalhistas, de natureza cogente, não produzindo efeitos em razão da nulidade incidente (art.9º da CLT).

Se, com o fim de terceirizar certa atividade, for contratada empresa prestadora, mas o tomador exercer o poder diretivo perante o trabalhador, este, certamente, na realidade, passa a ter sua relação jurídica de emprego com o próprio tomador. Trata-se da consequência da terceirização ser considerada ilícita.

Além disso, mesmo a empresa que intermediou a mão-de-obra pode também responder, de forma solidária, pelos créditos trabalhistas, com fundamentos no art. 942 do Código Civil de 2002 (correspondente ao art. 1.518 do Código Civil de 1916), c/c art. 8º, parágrafo único, da CLT, justamente por ter participado da lesão do direito decorrente da terceirização fraudulenta

O autor esclarece que havendo uma terceirização ilícita, com incidência do art. 9º da CLT, que versa sobre o princípio da primazia da realidade, a responsabilidade das empresas envolvidas será avaliada no caso concreto.

Conforme Fernando Schennel⁸⁰:

Na hipótese de fraude aos preceitos trabalhistas pela prática de terceirização ilícita incidirá o art. 9º da CLT, sendo considerados nulos de pleno direito os atos relativos à “terceirização”, formando-se o liame empregatício diretamente com o tomador. O terceiro que participou da fraude como “empresa prestadora de serviços” responderá solidariamente, com base no art. 942 do Código Civil de 2002.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

No entendimento do autor quando houver fraude, haverá anulação aos atos relativos à terceirização e o tomador de serviços responderá solidariamente.

Para Mauricio Godinho Delgado⁸¹ no caso da terceirização, mesmo lícita ou ilícita, há responsabilidade do tomador de serviços, desde que figure no passo passivo da lide correspondente ao lado do empregador formal.

⁸⁰ SCHENNEL, Fernando. **A Terceirização e a Proteção Jurídica do Trabalhador**: A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviços. Disponível em: <www.siabi.trt4.jus.br> Acesso em: 05 out.2012.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: 2011.p.462.

No setor público, a terceirização ganha alguns contornos diferentes⁸², a responsabilização de entidades estatais terceirizantes, que advém do inciso IV da Súmula 331, aplica-se aos créditos trabalhistas⁸³, convém ressaltar que o inciso II da Súmula 331 do TST afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego, conforme dispõe Gustavo Felipe Barbosa Garcia⁸⁴, mesmo que se trate de contratação irregular, através de empresa interposta, em razão da ausência de requisito constitucional do concurso público, previsto no art. 37, inciso II e § 2º, da CF/88.

Para Marcelo Mascaro Nascimento⁸⁵:

Em particular, destaque-se o disposto no inciso II do art.37 da Carta maior, segundo o qual “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.” desse modo não haverá reconhecimento de vínculo empregatício, em se tratando de relação de terceirização contratada por órgão integrante da Administração Pública, em virtude da exigência formal de concurso de acesso aos cargos.

Nesse aspecto, uma mudança recente, no ano de 2011, merece ser sublinhada. Trata-se do item V, que esclarece, a despeito de não haver o reconhecimento deste vínculo, que a Administração Pública, responderá, subsidiariamente pelos débitos. Mas isso somente ocorrerá caso comprovada a conduta culposa no cumprimento das obrigações fixadas na Lei de Licitações (nº 8.666/93). Não basta, portanto, que a devedora principal não pague as dívidas trabalhistas. É preciso que haja comprovação à referida lei.

A responsabilidade será subjetiva, quando demonstrada a culpa do ente público tomador de serviços, seja por irregularidade na contratação, seja por inobservância do dever de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas.⁸⁶

Em uma interpretação da Súmula 331, Renato Saraiva⁸⁷ assim descreve:

⁸² VIANA, Marcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. Rio de Janeiro, v.78,n-04.dez. 2012 p.220.

⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: 2011.p.454.

⁸⁴ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Equiparação salarial na terceirização de serviços. Revista Magister do Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre: mês set. n.26 2008.p.20.

⁸⁵ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Terceirização de serviços no direito do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v15, n 359, jan. 2012.p.18

⁸⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra. O Fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas. In: **Temas de Direito e Processo do Trabalho**/organizador Cíntia Machado de Oliveira. Porto Alegre: Verbo Jurídico 2012, p.68.

⁸⁷ SARAIVA, Renato. **Como se Preparar para o Exame da Ordem: trabalho**/Renato Saraiva coordenação Vaudelir Ribeiro Santos. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2012. p.72-73.

O TST não admite a terceirização em atividade-fim da empresa, ou seja, proíbe a contratação de trabalhadores por empresa interposta, reconhecido o vínculo trabalhista diretamente com a empresa tomadora de serviços; Em relação à administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, o TST também não admite a terceirização em atividade-fim, ou seja, também proíbe a administração de contratar trabalhadores por empresa interposta; no entanto, tendo em vista que o art. 37, II, da CF/1988 determina a prévia realização de concurso público para contratação de servidores/empregados públicos, não há como reconhecer o vínculo desses trabalhadores com o ente público; o TST admite a terceirização em atividade-meio da empresa, inclusive pela administração pública (desde que precedida do regular procedimento licitatório), como, por exemplo, nas atividades de limpeza, conservação, vigilância, telefonia, etc..., desde que inexistentes a personalidade e a subordinação; nas terceirizações regulares (atividade-meio) permitidas, surge para o tomador de serviços, seja ele empresa particular, seja ente da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, a **responsabilidade subsidiária** pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador prestador de serviços.

Não existe ainda, no Brasil, legislação específica sobre terceirização, embora a Súmula 331 seja a principal referência sobre o assunto, não é raro que sejam contraditórias as interpretações dadas a ela nas decisões judiciais.⁸⁸

Assim, como também é tema polêmico a responsabilidade da empresa tomadora, pelos débitos trabalhistas eventualmente existentes, se deverá ser subsidiária ou solidária⁸⁹.

É inconcebível num Estado Democrático de Direito o mascaramento de vínculo de emprego com o tomador de serviços por meio da terceirização. Infelizmente, quem sofre é a classe trabalhadora que precisa recorrer ao judiciário para manter a dignidade da pessoa humana elencada na Constituição Federal de 1988.

⁸⁸ BARROS, Cássio Mesquita. **A terceirização e a possibilidade de regulamentação**. RDT: Revista do Direito Trabalhista. Brasília, v.17, 2011.p 07.

⁸⁹ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Terceirização de serviços no direito do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v15, n 359, jan. 2012.p.16.

2.3 ANÁLISE DE JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Considerando-se os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, pode se observar as análises interpretativas da Súmula 331 do TST. Há uma analogia com o enunciado da Súmula e as interpretações que estabelecem ou não o vínculo de emprego com a tomadora de serviços.

Conforme se demonstra nesse entendimento da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, aplicou-se a incidência do artigo 9º da CLT com a irregularidade do contrato temporário e o reconhecimento da condição de bancária:

Acórdão do processo 0004900-03.2009.5.04.0025 RO

EMENTA

CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI 6.019/74. A regularidade do contrato para a prestação de serviços temporários, nos termos da Lei nº 6.019/74, não prescinde da prova de que a contratação ocorreu, de fato, por necessidade temporária e/ou aumento de serviço extraordinário. O contrato temporário não pode ser utilizado como contrato de experiência. **CONDIÇÃO DE BANCÁRIO.** Detém a condição de bancário empregado que presta serviços destinados a atender a atividade-fim de banco. A prestação de serviços que englobem a atividade-fim da tomadora atrai a incidência das normas coletivas da categoria profissional em que enquadrados os empregados desta, porquanto ilícita a terceirização. (...) ⁹⁰

A trabalhadora ingressou com reclamatória trabalhista para reconhecer vínculo de emprego com a primeira reclamada, a empresa tomadora de serviços. Na decisão de primeiro grau o julgador reconheceu vínculo de emprego com as três reclamadas, mas não reconheceu a condição de bancária.

Inconformada, a reclamante interpôs recurso ordinário ao Tribunal Regional do trabalho da 4ª Região.

A juíza relatora interpretou que o contrato de trabalho temporário estabeleceu-se entre o grupo econômico, a primeira reclamada e a segunda, que houve uma intermediação de mão de obra, utilizando a contratação de trabalho

⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 0004900-03.2009.5.04.0025. 6ª Turma. Recorrente: Leusene Cleunice Zimann. Recorrente: Banco Fibra S.A e Outros (s). Relatora: Desembargadora Beatriz Renck. Participam as Desembargadoras Maria Inês Cunha Dornelles e Maria Cristina Schaan Ferreira. Porto Alegre, 20 de junho de 2012. Disponível em <www.trt4.jus.br>. acesso em: 02. mai. 2013.

temporário, havendo um desvio, pois o contrato foi utilizado como contrato de experiência, sem comprovação de necessidade transitória de mão de obra. Foi estabelecido que a prestação de serviços foi efetivamente dirigida pela primeira reclamada e reconhecida a execução da atividade-fim da empresa tomadora de serviços, que caracteriza fraude trabalhista. Diante do quadro fático, coube a incidência da Súmula 331, I do TST, que prevê a ilegalidade na contratação de serviços terceirizados de atividade-fim, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, sendo nulo o contrato temporário, conforme disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis dos Trabalhos, que traz no seu enunciado, “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na consolidação”.

O princípio da realidade da primazia foi aplicado no caso concreto, havendo a intermediação ilícita, conforme Diniz⁹¹:

A terceirização somente é válida nas atividades-meio, ou seja, nas atividades não essenciais da tomadora de serviços. A contratação de empregados para a realização de atividades essenciais somente será possível em caráter temporário, obedecendo-se aos prazos e às condições da Lei n.6019/74.

As condições da Lei n.6019/74 não foram cumpridas e por maioria de votos, o recurso foi julgado procedente sendo reconhecido o vínculo de emprego com a primeira reclamada, com a condição de bancária reconhecida.

Segue entendimento percebido na 7º Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região, nessa decisão foi constatada irregularidade na contratação de serviço temporário, com a aplicação da Súmula 331, I e a responsabilidade solidária da tomadora de serviços:

Acórdão do processo 0001506-12.2010.5.04.0232 RO

EMENTA

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. REQUISITOS FORMAIS DE VALIDADE. O contrato de trabalho temporário celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente é solene e formal, dependendo a sua validade de forma escrita, e devendo dele constar, expressamente, os direitos assegurados a tais trabalhadores pela Lei 6.019/74, segundo

⁹¹ DINIZ, José Janguie Bezerra. **A terceirização e o direito do trabalho.** Trabalho e Doutrina:Processo Jurisprudência. São Paulo, n.21 1999, p.19.

determina o art. 11 da indigitada norma. Também constitui condição de validade deste contrato de natureza especial a anotação da condição de temporário na CTPS do obreiro (art. 12, §1º). A validade da contratação temporária depende, ainda, da existência de contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente, obrigatoriamente por escrito, no qual deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço, (...) ⁹².

Neste acórdão a primeira reclamada recorre da decisão de primeiro grau da juíza, alegando os serviços prestados pela reclamante eram de caráter temporário, conforme a Lei n.6.019/74.

Inconformada, a reclamada requer a reforma da sentença, aonde contesta a decisão da juíza de primeiro grau com aplicação do entendimento da Súmula 331, I, do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange à responsabilidade solidária perante a tomadora de serviços. Não foram identificados os requisitos de validade do contrato temporário e aplicado a Súmula 331, Item I, na parte inicial, que estabelece vínculo de emprego com a primeira reclamada, o juiz relator manteve a decisão de primeiro grau.

O trabalho temporário conforme entendimento de Indalécio Gomes Neto ⁹³:

No Brasil, a locação de mão de obra somente veio a ter roupagem normativa no ano de 1974 quando, pela Lei nº 6.019, o legislador concebeu o Trabalho Temporário, com a exigência de autorização prévia do Ministério do Trabalho, labor este e que seria prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, o que seria realizado por meio de empresa de Trabalho Temporário esta que seria constituída por pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade seria colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados e por elas assistidos, locação de mão de obra que não poderia exceder o prazo de três meses, salvo autorização especial do Ministério do Trabalho, com garantia de iguais direitos trabalhistas aos empregados da empresa tomadora de serviços, trabalho temporário que acabou sendo, na prática, descaracterizado, iniciando-se uma forma ainda tímida de terceirização ilícita na medida em que os prazos eram excedidos e os serviços contratados não se revestiam de autêntica transitoriedade.

⁹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4º Região). Recurso Ordinário nº 0001506-12.2010.5.04.0232. 7º Turma. Recorrente/Recorridos: Gran Sapore Brasil S.A. Sandra Beatriz Rodrigues. Recorridos: Treinosul Recursos Humanos Ltda e Metalúrgica Falgatter. Relator: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira. Participam a Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centenos e o Desembargador Marçal Henri dos Figueiredo. Porto Alegre, 25 de outubro de 2012. Disponível em <www.trt4.jus.br>. acesso em: 19. mai. 2013.

⁹³ MACHADO NETO, Frederico. **A Terceirização Lícita na atividade-fim**. In: Schwartsman, Sérgio. Aspectos Modernos do Direito Empresarial. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p.123.

No referido acórdão foi declarada a nulidade do contrato temporário e estabelecido vínculo com a empresa tomadora de serviços.

Segue transcrito abaixo entendimento no acórdão da 11^o Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região em outro julgado:

Acórdão do processo 0000410-36.2011.5.04.0002 RO

EMENTA

VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. TERCEIRIZAÇÃO. As atividades realizadas pela autora não são inerentes à **atividade** econômica desenvolvida pelo banco reclamado, caracterizando-se como **atividade-meio**, passível de **terceirização** nos termos da Súmula 331, III, do TST (...)⁹⁴

A reclamante ingressou com reclamatória trabalhista pleiteando reconhecimento de vínculo de trabalho com o primeiro reclamado, na decisão de primeiro grau, não houve reconhecimento de tal vínculo, a julgadora de primeiro grau negou provimento ao pedido, com fundamentos de que a terceirização se refere no caso concreto que a função da reclamante estava inserida no contexto de atividade-meio Fundamentou que para a configuração da relação de emprego se fazem necessários os requisitos constantes dos artigos 2^o e 3^o da CLT, analisados de forma conjunta, que são os elementos de onerosidade e pessoalidade.

Assim, inconformada a reclamante interpôs recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região, pleiteando reforma da sentença. O juiz relator manteve a sentença de primeiro grau, entendendo que a atividade da reclamante era atividade-meio do reclamado, sendo serviço acessório, não configurou a subordinação jurídica e a pessoalidade, que impossibilita o reconhecimento do vínculo trabalhista com o tomador de serviços.

⁹⁴BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4^o Região)**. Recurso Ordinário nº 0000410-36.2011.5.04.0002. 11^o Turma. Recorrente: Dayse Santos da Silva. Recorridos: Banco A.J Renner S.A e Limpadora Martins Ltda. Relator: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Participam: Desembargadora Flávia Lorena Pacheco e Desembargador Herbert Paulo BeCK, Porto Alegre, 10 de maio de 2012. Disponível em <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 15 mai. 2013.

Conforme Frederico Machado Neto⁹⁵ a locação de mão de obra terceirizada carece de regulamentação de ordem legal para definição de atividade-fim e atividade-meio.

Em outro acórdão segue entendimento percebido na 2º Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região com aplicação do art. 9º da CLT, utilizando a Súmula 331, I, com aplicação da responsabilidade solidária:

Acórdão do Processo nº 0000709-80.2011.5.04.0012 RO

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DO SEGUNDO RECLAMADO. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. Restado demonstrado que o **tomador** se utiliza de empresa prestadora de serviços para contratar seus empregados, em visível afronta à legislação trabalhista, forma-se o vínculo de emprego, diretamente com aquele, por adoção de entendimento contido na Súmula, 331, I, do E TST. imprescindível, na hipótese, a prova da existência de abalo moral passível de indenização. (...).⁹⁶

O segundo reclamado, inconformado com a sentença da juíza de primeiro grau, que reconheceu vínculo de emprego com o tomador de serviços, interpôs recurso ordinário para obter a reforma da sentença.

Alega que ocorreu terceirização lícita de atividade-meio do tomador de serviços, que o serviço de vigilância privada não se relaciona com a sua atividade-fim, que inexistente legislação que proíba a terceirização de atividade-meio.

Por maioria de votos, O juiz relator manteve a sentença de primeiro grau, que identificou os artigos 2º e 3º da CLT, de personalidade e subordinação, aplicando o artigo 9º da CLT, já que houve através de provas nos autos, uma visível afronta à legislação brasileira, mantendo a sentença de primeiro grau.

Evidenciou que o segundo reclamado se utilizava de empresas prestadoras de serviços de vigilância para contratar empregados, aplicação da Súmula 331, I, do TST, que o reclamante mantinha com o segundo reclamado, subordinação pessoal e não eventual, inexistindo, portanto, razão para reformar a sentença. A

⁹⁵MACHADO NETO, Frederico. **A Terceirização Lícita na atividade-fim**. In: Schwartsman, Sérgio. Aspectos Modernos do Direito Empresarial. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p.123.

⁹⁶BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4º Região). Recurso Ordinário nº 0000709-80.2011.5.04.0012 2º Turma. Recorrentes/Recorridos: Banco Bradesco S.A/Jean Farias Cardoso. Recorridos: GP Guarda Patrimonial Vigilância e Segurança Privada Gaúcha Ltda. Relator: Desembargador Raul Zoratto Sanvincente. Participam a Desembargadora Tânia Maciel de Souza e o Desembargador Alexandre Corrêa da Luz. Porto Alegre, 07 de março de 2012. Disponível em <www.trt4.jus.br>. acesso em: 02. Mai. 2013.

responsabilidade aplicada aos reclamados foi solidária.

No que se refere à Administração Pública, é o entendimento da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Acórdão do processo 0104100-78.2009.5.04.0252 RO

EMENTA

IRGA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços. No caso, o autor prestou serviços exclusivamente em favor do Instituto Rio Grandense de Arroz - IRGA - por mais de dez anos, evidenciando a fraude trabalhista, por violação à exigência constitucional de concurso público para contratação de mão de obra pela Administração Pública, e evidenciando a existência de subordinação e pessoalidade na relação de trabalho mantida entre as partes. Em se tratando de autarquia estatal, o contrato de trabalho derivado de tal relação jurídica é nulo, diante da não aprovação do autor em concurso público, o que não impede, entretanto, a percepção de todas as parcelas trabalhistas a que faz jus. Inaplicável a Súmula nº 363 do TST, diante da impossibilidade de restituição das partes ao status quo ante e, ainda, pelo fato de causar (...) ⁹⁷

O reclamado, ente da administração pública, interpôs recurso ordinário, para requerer a reforma da sentença da juíza de primeiro grau, que constatou vínculo de emprego, identificando subordinação e pessoalidade, requisitos para estabelecer o vínculo trabalhista que reconheceu no caso concreto, fraude trabalhista. Em sua defesa, o reclamado alegou a existência de um contrato com a prestadora de serviços, declara que os elementos necessários para configuração de vínculo empregatício não estão evidenciados, sendo os art. 2º e art.3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, requer a nulidade dos efeitos de vínculo de emprego.

O juiz relator reformou a sentença, fundamentando que reconhecia a fraude trabalhista, identificando o vínculo trabalhista, que de acordo com o art. 37⁹⁸ da Constituição Federal:

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

⁹⁷ BRASIL Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0104100-78.2009.5.04.0252**. 8ª Turma. Recorrente: Instituto Rio Grandense do Arroz – IRGA. Recorrente: Marcelino Grejis. Recorrido(s): mesmos, Gaúcha Service Serviços Terceirizados, JOB Recursos humanos Ltda. Relator: Desembargador Francisco Rossal de Araújo. Participam: as Desembargadoras Lucia Ehrenbrink e Angela Rosi Almeida Chapper. Porto Alegre, 27 de setembro de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em 30 mar. 2013.

⁹⁸ BRASIL CLT. **Saraiva acadêmica e Constituição Federal**. São Paulo, 2011.9ª Ed. Saraiva, p.38.

eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

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, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

O reclamante terá direito à verba indenizatória, mas nulo o contrato de trabalho, conforme Márcio Túlio Viana⁹⁹:

Ora, havendo pessoalidade e subordinação, a terceirização se torna ilícita - mas, como se sabe, sem produzir a consequência normal, ou seja, sem que se forme o vínculo de emprego com a Administração Pública, já que falta o requisito do concurso.

A responsabilidade dos demais reclamados foi considerada solidária.

Conforme segue abaixo entendimento da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, entidade pública, incidência da Súmula 331, I e II, com efeitos do contrato nulo:

Acórdão do processo 0162700-40.2006.5.04.0271 RO

EMENTA

PETROLEO BRASILEIRO S.A.-PETROBRÁS. TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR DE ATIVIDADE-MEIO. VÍNCULO DE EMPREGO. EFEITOS DO CONTRATO NULO. É irregular a **terceirização** de serviços especializados relacionados à **atividade-meio**, quando presente a pessoalidade e a subordinação característica da relação jurídica de emprego. Dada a nulidade do pacto, não antecedido de concurso público, observa-se, relativamente aos seus efeitos, os ditames da Súmula 363 do TST.¹⁰⁰

No acórdão em análise, a reclamada inconformada com a sentença de

⁹⁹ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada**: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. Revista do Tribunal Superior do Trabalho; Brasília. Rio de Janeiro, v.78, n.04. p.220.

¹⁰⁰ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região)**. Recurso Ordinário nº 0162700-40.2006.504.0271 4ª Turma. Recorrente: Petrobrás – Petróleo Brasileiro S.A. Recorrido: Lauri Braga de Medeiros. Relator: Desembargador João Pedro Silvestrin. Participam os Desembargadores Ricardo Tavares Gehling e Lenir Heinen. Porto Alegre, 05 de julho de 2012. Disponível em <www.trt4.jus.br> Acesso em: 02 mai. 2013.

primeiro grau que reconheceu vínculo de emprego, interpôs recurso ordinário. Tendo como fundamentos a declaração de nulidade da sentença, a aplicabilidade ou não da Súmula 331 do TST, em especial dos itens I e II.

O juiz relator reconheceu a existência de vínculo de emprego com a reclamada, reconhecendo a terceirização como ilícita, identificou a subordinação, Súmula 331, III, que evidencia o interesse na pessoa do trabalhador, já que a contratação foi interposta por várias prestadoras de serviços, amoldando-se ao requisito da pessoalidade. Por tratar-se de empresa pública, reconheceu a nulidade do contrato de trabalho, sem enquadramento salarial, reformando a sentença de primeiro grau.

Este é o entendimento da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, também de empresa pública, neste acórdão não houve caracterização de vínculo de emprego:

Acórdão do Processo 0001267-98.2010.5.04.0202 RO

EMENTA

RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZADA. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO. Não comprovada vinculação empregatícia com a ré por ausência de subordinação na relação mantida entre as partes, além da permissão da legislação à concessionária de serviço público a contratação de empresas terceirizadas para realização de sua atividade fim, nos termos do § 1º do artigo 25 da Lei nº 8.687/95. Impossibilidade de reconhecimento do mesmo tempo de serviço prestado a empregadores diversos, sem pretensão específica de nulidade das anotações da Carteira de Trabalho de período anotado pela empregadora. (...).¹⁰¹

O reclamado, inconformado com a sentença do juiz de primeiro grau que reconheceu vínculo de emprego com o reclamante, interpôs recurso ordinário, alegando haver autorização, prevista na Lei n. 8687/95, § 1º do artigo 25, que não há subordinação, onerosidade, pessoalidade, exclusividade, elementos que

¹⁰¹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região)**. Recurso Ordinário nº 0001267-98.2010.5.04.0202 2ª Turma. Recorrente: AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia elétrica Recorrido: Olimpio Leão. Relatora: Desembargadora Vania Mattos. Participam a Desembargadora Tânia Maciel de Souza e o Desembargador Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 18 de abril de 2013. Disponível em <www.trt4.jus.br> Acesso em: 01. mai.2013.

caracterizariam uma relação empregatícia, alega possuir contrato com uma empresa prestadora de serviços.

A juíza relatora reformou a sentença, entendeu que a empresa não possuía vínculo empregatício com o reclamante, fundamentou que poderia terceirizar inclusive sua atividade-fim, conforme disposto no § 1º do artigo 25 da Lei nº 8.987/95, não reconhece a aplicabilidade da Súmula 331. Já no entendimento do Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, houve identificação dos requisitos do art. 3º da CLT e a conseqüente aplicação da Súmula 331, I, já que não pode haver terceirização irrestrita, alegando que o princípio da primazia da realidade deve prevalecer no Direito do Trabalho.

Para Indalécio Gomes Neto¹⁰² a legislação específica, no caso das concessionárias e permissionárias de serviços públicos é bem mais ampla que as definições da Súmula 331.

Conforme se demonstra o entendimento da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com aplicação da Súmula 331, IV, do TST, responsabilidade subsidiária:

Acórdão do Processo 0000628-92.2012.5.04.0531 RO

EMENTA

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE SEGURANÇA. Aplicação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. Ainda que a empresa tomadora dos serviços não tenha contratado diretamente com o trabalhador, dos seus préstimos restou diretamente beneficiada, respondendo de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa inidônea contratada. Adoção ao caso da Súmula 331, item IV, do TST. (...)¹⁰³

O reclamado, inconformado com a sentença do juiz de primeiro grau, onde lhe foi atribuído responsabilidade subsidiária, interpôs recurso ordinário, alegando que o reclamante não era seu empregado, que havia um contrato de prestação de

¹⁰² GOMES NETO, Indalécio. **Aspectos Jurídicos da Terceirização**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v. 14, n. 359, 01/jan. 2012, p.23.

¹⁰³ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região)**. Recurso Ordinário nº0000628-92.2012.5.04.0531. 11ª Turma. Recorrente: Grandene S.A. Recorrido (s): Valdenir José Ferreira Nunes/ASS Sistemas de Segurança Ltda. Relator: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Participam: Desembargador João Pedro Silvestrin o Fraga e Desembargador Herbert Paulo Beck. Porto Alegre, 09 de maio de 2013. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 16 mai. 2013.

serviços com a primeira reclamada, fundamenta com a Súmula 331, III, onde não há vínculo de empregos nos serviços de vigilância.

O juiz relator interpretou que o reclamado obteve benefícios com o trabalho do reclamante e que a responsabilidade não decorre da relação de emprego, mas do dever de fiscalizar o adimplemento da primeira reclamada, com aplicabilidade do princípio constitucional da valorização social do trabalho. Entendeu que correta a aplicação da Súmula 331, IV, VI do TST, estabelecendo a responsabilidade subsidiária, não reformou a sentença.

No entendimento da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, mesmo havendo contratação lícita, aplicação da Súmula 331, IV:

Acórdão do processo 0000294-34.2012.5.04.0733 RO

EMENTA

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. RESPONSABILIZAÇÃO DO TOMADOR DE SERVIÇOS. SÚMULA 331, IV, DO TST. Ainda que a terceirização operada seja lícita, subsiste a responsabilidade do tomador de serviços, de forma subsidiária, pelas obrigações trabalhistas. Aplicação da súmula 331, IV, do TST. (...)¹⁰⁴

Neste acórdão em questão, a terceira reclamada interpôs recurso ordinário, inconformada com a sentença que lhe atribuí em juízo de primeiro grau a responsabilidade subsidiária, referentes a valores não quitados, multas, horas extras, bem como descontos relativos a tributos fiscais e previdenciários.

Alega que existia contrato de prestação de serviços com a empresa, mas não com o autor, a juíza relatora entendeu que mesmo não havendo a exclusividade de serviços, considerou o labor tendo a reclamada como beneficiária, mantendo o entendimento de que a Súmula 331, IV, é aplicável na demanda, bastando que a reclamada conste na relação processual, invalidando o contrato, que eximia a tomadora de serviços de qualquer responsabilidade aos direitos trabalhistas do autor. Mantendo assim a decisão de primeiro grau.

¹⁰⁴BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº0203000-33.2009.5.04.0661.7ª Turma. Recorrente: Redecard S.A. Recorrido (s): Azul Ferreira de Moraes/Cards Sevice Prestação Serviços Cartões SS. Ltda. Relatora: Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel Participam: Desembargadores Flavio Portinho Sirangelo e Marcelo Gonçalves de Oliveira. Porto Alegre, 15 de maio de 2013. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em 20. mai. 2013.

O entendimento da 10^o Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região em caso de responsabilidade em terceirização lícita:

Acórdão do processo 0083300-67.2009.5.04.0304 RO

EMENTA

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. Inviável a responsabilidade solidária do tomador dos serviços na hipótese de terceirização lícita destes, circunstância que autoriza apenas a sua responsabilidade subsidiária pelos efeitos da condenação, nos termos da Súmula nº 331 do TST. (...) ¹⁰⁵

O reclamante, inconformado com a sentença da juíza de primeiro grau, interpõe recurso ordinário, almeja o reconhecimento de responsabilização solidária de todas as reclamadas e inclusão da terceira reclamada. O juiz relator, com fundamento na Súmula 331, interpreta que a responsabilidade no caso de terceirização lícita é subsidiária e não reconhece a inclusão da terceira reclamada.

O acórdão abaixo é da 2^o Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região em uma terceirização lícita:

Acórdão do Processo 0000537-11.2011.5.04.0022 RO

EMENTA

EQUIDADE SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. Havendo identidade de funções entre os empregados terceirizados e os empregados contratados diretamente pela empresa tomadora dos serviços, em atenção ao princípio da isonomia e da não discriminação, não há razão para haver tratamento salarial diferenciado entre os trabalhadores. Imperiosa a aplicação analógica, ao caso, do disposto na Lei n. 6.019/74, assim como na Orientação jurisprudencial n. 383, da SDI-1, do TST. (...) ¹⁰⁶

Inconformada, a segunda reclamada interpôs recurso ordinário para reformar a sentença que lhe foi atribuída responsabilidade subsidiária e vínculo de

¹⁰⁵BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4^o Região)**. Recurso Ordinário nº 0083300-67.2009.5.04.0304.10^o Turma. Recorrente: Gilvano Padilha de Liz. Recorrido(s): Cotra Servece/Transportes Waldemar Ltda./TNT Mercúrio Cargas Expressas S.A. Relator: Desembargador Emílio Papaleó Zin. Participam: Desembargadora Denise Pacheco e Desembargador Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre, 17 de maio de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 02 abr.2013.

¹⁰⁶BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4^o Região)**. Recurso Ordinário nº 000537-11.2011.5.04.0022.2^oTurma. Recorrente: Flavio Silva Rodrigues Neves/Vonpar Refrescos S.A Recorrido (s): Os mesmos/Transportes de Carga Saci. Relator: Desembargador Clóvis Fernando Schuch. Participam: Desembargador Leonardo Meurer Brasil e Desembargadora Rejane Souza Pedra. Porto Alegre, 04 abr. 2013. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 20 mai. 2013.

emprego, Súmula 331, IV, que não existia uma terceirização ilícita, alega que havia um contrato civil em que a primeira reclamada lhe prestava serviços.

O juiz relator não reformou a sentença, explicita que a jurisprudência não é unânime em equiparação salarial no caso de terceirização lícita, mas que no seu entendimento há tratamento discriminatório.

2.4 DA PARTICIPAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO NO COMBATE AO DESVIRTUAMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

O poder judiciário estabelece nos tribunais a ilicitude das fraudes trabalhistas, neste capítulo será exposto a participação do Ministério Público no combate ao desvirtuamento da intermediação de serviços ou da terceirização de serviços.

Para adentrar no presente tema, é necessário expor a atuação do Ministério Público do Trabalho, com ênfase no da 4ª Região, convém abordar conceitos iniciais.

Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite:¹⁰⁷

Pode-se afirmar, com absoluta certeza, que somente a partir da Constituição Federal de 1988 é que o Ministério Público brasileiro alcançou seu crescimento maior, sendo atualmente reconhecida sua independência e atuação em prol dos direitos humanos tanto em nível nacional quanto internacional

Ao contrário das Constituições anteriores, a nova Carta conferiu ao Ministério Público uma posição destacada dos Poderes Executivos, Legislativo e Judiciário, atribuindo-lhe características próprias de uma instituição permanente e essencial à promoção da Justiça.

O autor descreve a autonomia e a relevância que o Ministério Público obteve após a Constituição de 1988.

Conforme art. 128 o Ministério Público é composto¹⁰⁸ de dois grandes ramos:

¹⁰⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 3 Ed. São Paulo: LTr, 2006.p.33.p.34.

¹⁰⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.p. 102.

(...) I – o Ministério Público da União, que, por sua vez, compreende:
a) o Ministério Público federal; b) o Ministério Público do Trabalho; c) o Ministério Público Militar, d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;
II – os Ministérios Públicos dos estados.

De acordo com a definição o Ministério Público do Trabalho é um dos ramos do Ministério Público da União.

Para corroborar a definição do Ministério Público do Trabalho:¹⁰⁹

O Ministério Público do Trabalho (MPT), um dos ramos do Ministério Público da União, é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do estado. O MPT tem autonomia funcional e administrativa e, dessa forma, atua como órgão independente dos poderes legislativo, executivo e judiciário.

Os procuradores do Trabalho buscam dar proteção aos direitos fundamentais e sociais do cidadão diante de ilegalidades praticadas na seara trabalhista.

O Ministério Público do Trabalho atua como protetor aos direitos do trabalhador brasileiro, do regime democrático e dos interesses sociais e indisponíveis, conforme artigo 127¹¹⁰ e artigo 129¹¹¹ da Constituição Federal¹¹².

A Legislação Complementar nº 75 de 20 de maio de 1993, que assim dispõe:¹¹³

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades

¹⁰⁹ PORTAL, MPT. <<http://portal.mpt.gov.br/>> Acesso em: 15.mai.2013.

¹¹⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2006, p.34.

¹¹¹ SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 5º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.156.

¹¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 3ª Ed. São Paulo: LTr 2006, p.34.

¹¹³ BRASIL. **Lei Complementar nº 75 de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm> Acesso em: 10 mai.2013.

individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

O Ministério Público pode atuar tanto judicialmente como extrajudicial,¹¹⁴ sendo que o inquérito civil e o termo de ajuste de conduta podem ser aplicados.

A coordenadoria que trata do tema desvirtuamento da intermediação de mão-de-obra ou da terceirização de serviços é Conafret:¹¹⁵

A Coordenadoria Nacional de Combate às fraudes nas Relações de Emprego - CONAFRET - foi criada em 30 de setembro de 2003 pela Exma. Procuradora-Geral do Trabalho Dr^a. Sandra Lia Simon, por meio da Portaria nº 386. Conta com, além do coordenador e do vice-coordenador, um representante e um substituto em cada uma das 24 Procuradorias Regionais existentes no país.

Ela surgiu com o objetivo de estudar, combater e inibir as práticas fraudulentas que objetivam afastar a relação de emprego e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e em demais normas de proteção ao trabalhador. Essas fraudes cada dia se espalham e se aperfeiçoam nos setores urbano e rural, nas atividades pública e privada, variando de acordo com o momento, circunstâncias e localidade, sendo as mais comuns e intensas na atualidade as fraudes por meio de cooperativas intermediadoras de mão-de-obra, as terceirizações ilegais, as "sociedades" de empregados, entre outras "invenções criativas"

¹¹⁴ SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 5^o Ed. São Paulo: Método, 2008. p.156.

¹¹⁵ Coordenadoria de 1^o Grau PRT4. **Informações**. Mensagem recebida por <lisianeroos@gmail.com> em: 24 abr. 2013.

que por conta do desemprego servem mesmo para prejudicar os trabalhadores e eliminar os seus mais fundamentais direitos.

A Conafret trata sobre todos os tipos de fraudes trabalhistas; a atuação nessa área é motivada tanto por fiscalização quanto por denúncias.¹¹⁶

O Ministério Público do Trabalho combate as terceirizações ilegais avaliando se a atividade pode ou não ser terceirizada e identificando os requisitos que caracterizam uma relação de emprego, elementos como subordinação e pessoalidade, caso seja constatada a fraude, exige a instantânea regularização.¹¹⁷

Em pesquisa ao sistema digital do Ministério Público do Trabalho no que se refere ao desvirtuamento da intermediação de mão-de-obra ou da terceirização de serviços, foram instaurados 92 inquéritos civis, firmados 43 termos de ajustamento de condutas e 119 ações públicas ajuizadas, no ano de 2012 no Rio Grande do Sul¹¹⁸.

O Ministério Público do Trabalho é um órgão do Estado, de natureza constitucional, a serviço da sociedade e do interesse público,¹¹⁹ a Constituição Federal de 1988 lhe atribuiu características próprias de uma instituição permanente e essencial à promoção da Justiça.¹²⁰

¹¹⁶Coordenadoria de 1º Grau PRT4. **Informações**. Mensagem recebida por <lisianeroos@gmail.com> em: 24 abr. 2013.

¹¹⁷Coordenadoria de 1º Grau PRT4. **Informações**. Mensagem recebida por <lisianeroos@gmail.com> em: 24 abr. 2013.

¹¹⁸Coordenadoria de 1º Grau PRT4. **Informações**. Mensagem recebida por <lisianeroos@gmail.com> em 24 abr. 2013.

¹¹⁹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 3 ed. São Paulo: LTr, 2006. p.35.

¹²⁰LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 3 ed. São Paulo: LTr, 2006. p.34.

CONCLUSÃO

O fenômeno da terceirização jurídica decorre da flexibilização do Direito do Trabalho, imposto cruelmente pelo capitalismo, que o judiciário através de reclamações busca proteger os direitos trabalhistas decorrentes da relação trilateral.

Conclui-se nesse trabalho que inexiste uma legislação específica que aborde a terceirização ou a que impeça que os trabalhadores sejam submetidos a uma condição inferiorizada, já que a mesma não estabelece isonomia salarial, busca salvaguardar direitos básicos.

Conforme análise dos julgados, as fraudes trabalhistas oneram o sistema judiciário, as empresas mascaram vínculos de relação de emprego, suprimindo a dignidade do trabalhador envolvido nesta relação de desigualdade.

Os dados disponibilizados pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região não foram suficientemente esclarecedores para o presente trabalho.

A Súmula 331 restringe as atividades que possam ser terceirizadas, elencando o trabalho temporário, atividades de vigilância e atividades de conservação e limpeza, que realmente causa grandes controvérsias nos Tribunais.

Em virtude de diversas lacunas existentes na legislação, os trabalhadores terceirizados, principalmente nas empresas públicas, não podem obter o vínculo trabalhista com a empresa tomadora de serviços, já que se torna nulo o contrato de trabalho, conforme disposto na Constituição Federal.

A solução poderia vir de uma legislação que delimitasse o enquadramento salarial a categoria dos empregadores tomadores de serviços, assim estabelecendo a igualdade social e não possibilitando meios escusos de fraudar a remuneração que o empregador teria direito de receber por seu labor.

É lamentável que os trabalhadores tenham que ingressar judicialmente para obtenção dos seus direitos, mas cabe aos tribunais, restabelecer direitos enaltecidos na Constituição Federal e esquecidos no cotidiano.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo, Vicente. Paulo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

BARROS, Cássio Mesquita. **A terceirização e a possibilidade de regulamentação**. RDT: Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v.17, n.07, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para o consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**/tradução Carlos Alberto Medeiros. -Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0000410-36.2011.5.04.0002. 11º Turma. Recorrente: Dayse Santos da Silva. Recorridos: Banco A.J Renner S. A e Limpadora Martins Ltda. Relator: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Participam: Desembargadora Flávia Lorena Pacheco e Desembargador Herbert Paulo Beck, Porto Alegre, 10 de maio de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 15 mai. 2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0104100-78.2009.5.04.0252. 8º Turma. Recorrente: Instituto Rio Grandense do Arroz – IRGA/Marcelino Grejis. Recorrido(s): os mesmos, Gaúcha Service Serviços Terceirizados, JOB Recursos Humanos Ltda. Relator: Desembargador Francisco Rossal de Araújo. Participam: as Desembargadoras Lucia Ehrenbrink e Angela Rosi Almeida Chapper. Porto Alegre, 27 de setembro de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 30 mar. 2013.

_____. CLT. **Saraiva acadêmica e Constituição Federal**. São Paulo, 9º Ed. 2011.

_____. **Código Civil**. Vade Mercum compacto/obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Decreto Lei nº 200/1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a reforma Administrativa e dá outras providencias. Disponível em: <www.planalto.org.br> Acesso em: 05 out. 2012.

_____. **Lei Complementar nº 75 de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm> Acesso em: 10 mai. 2013.

BRASIL. **Lei nº 5645/1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências <www.planalto.org.br> Acesso em: 05 out. 2012.

_____. **Lei nº 6.019/74**. Dispõe sobre trabalho temporário nas empresas urbanas, dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.org.br> Acesso em: 05 out. 2012.

_____. **Lei nº 7.102/83**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências <www.planalto.org.br> Acesso em: 05 out. 2012.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0001506-12.2010.5.04.0232. 7º Turma. Recorrente/Recorridos: Gran Sapore Brasil S.A. Sandra Beatriz Rodrigues. Recorridos: Treinosul Recursos Humanos Ltda e Metalúrgica Falgatter. Relator: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira. Participam a Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centenos e o Desembargador Marçal Henri dos Figueiredo. Porto Alegre, 25 de outubro de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 19 mai.2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0000709-80.2011.5.04.0012 2º Turma. Recorrentes/Recorridos: Banco Bradesco S.A/Jean Farias Cardoso. Recorridos: GP Guarda Patrimonial Vigilância e Segurança Privada Gaúcha Ltda. Relator: Desembargador Raul Zoratto Sanvicente. Participam a Desembargadora Tânia Maciel de Souza e o Desembargador Alexandre Corrêa da Luz. Porto Alegre, 07 de março de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 02 mai.2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0162700-40.2006.504.0271 4º Turma. Recorrente: Petrobrás – Petróleo Brasileiro S.A. Recorrido: Lauri Braga de Medeiros. Relator: Desembargador João Pedro Silvestrin. Participam os Desembargadores Ricardo Tavares Gehling e Lenir Heinen. Porto Alegre, 05 de julho de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 02. mai. 2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0001267-98.2010.5.04.0202 2º Turma. Recorrente: AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia elétrica Recorrido: Olimpio Leão. Relatora: Desembargadora Vania Mattos. Participam a Desembargadora Tânia Maciel de Souza e o Desembargador Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 18 de abril de 2013. Disponível em <www.trt4.jus.br> Acesso em: 01 mai. 2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº0000628-92.2012.5.04.0531. 11º Turma. Recorrente: Grandene S.A. Recorrido (s): Valdenir José Ferreira Nunes/ASS Sistemas de Segurança Ltda. Relator:

Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Participam: Desembargador João Pedro Silvestrin o Fraga e Desembargador Herbert Paulo Beck.. Porto Alegre, 09 de maio de 2013. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 16 mai.2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0083300-67.2009.5.04.0304.10ª Turma. Recorrente: Gilvano Padilha de Liz. Recorrido(s): Cotra Servece/Transportes Waldemar Ltda./TNT Mercúrio Cargas Expressas S. A. Relator: Desembargador Emílio Papaleó Zin. Participam: Desembargadora Denise Pacheco e Desembargador Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre, 17 de maio de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 02 abr. 2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0203000-33.2009.5.04.0661.7ª Turma. Recorrente: Redecard S.A. Recorrido (s): Azul Ferreira de Moraes/Cards Sevice Prestação Serviços Cartões SS. Ltda. Relatora: Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel Participam: Desembargadores Flavio Portinho Sirangelo e Marcelo Gonçalves de Oliveira. Porto Alegre, 15 de maio de 2013. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 20 mai. 2013.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudenciat> Acesso: 03 mai. 2012.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 256**. Res. 4/1986, DJ 30.09.1986 - Revisão - Enunciado nº 331 - TST, Cancelada, Trabalho Temporário e Serviço de Vigilância - Contratação de

_____. **Tribunal Regional do Trabalho (4º Região)**. Recurso Ordinário nº 0004900-03.2009.5.04.0025. 6ª Turma. Recorrente: Leusene Cleunice Zimann. Recorrente: Banco Fibra S.A e Outros (s). Relatora: Desembargadora Beatriz Renck. Participam as Desembargadoras Maria Inês Cunha Dornelles e Maria Cristina Schaan Ferreira. Porto Alegre, 20 de junho de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br> Acesso em: 02 mai. 2013.

CADIDÉ, Iracema Mazeto. **A subordinação estrutural no contexto da terceirização**. Revista Ltr: Legislação do Trabalho: São Paulo, v.74, n.05, 2010.

CAMPOS, José Ribeiro. **A terceirização e a responsabilidade da empresa tomadora do serviço**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

Coordenadoria de 1º Grau PRT4. Informações. Mensagem recebida por <lisianeroos@gmail.com>.

CUNHA, Maria Inês Moura S. **Direito do trabalho**. 3ª Ed. Rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

DINIZ, José Janguie Bezerra. **A terceirização e o direito do trabalho**. Trabalho e Doutrina: Processo Jurisprudência. São Paulo, n.21 1999.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa **Equiparação salarial na terceirização de serviços**. Revista Magister do Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre. mês: set. .número n. 26.Ano: 2008

GOMES Neto, Indalécio. **Aspectos Jurídicos da Terceirização**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v. 14, n. 359, 01. Jan.2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

LEON, Alice Backes de. **A terceirização sob a perspectiva forense**. In: Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares/organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011,

LOYOLA, Aline Oliveira Aguiar de. **A responsabilidade pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. In: direito constitucional do trabalho em temas/coordenadores Grijalbo Fernades Coutinho, João Amílcar Silva e Souza Pavan, Lêoncio Mário Jardim Neto- São Paulo: Ltr, 2012.

MACHADO NETO, Frederico. **A Terceirização Lícita na atividade-fim**. In: Schwartzman,Sérgio. Aspectos Modernos do Direito Empresarial. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

MARQUES, Rafael da Silva. **Artigo reflexões sobre a terceirização**. Disponível em: <www.siabi.trt4.jus.br> Acesso em: 30 out. 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **O Fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas**. In: Temas de Direito e Processo do Trabalho/organizador Cíntia Machado de Oliveira. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012.

MAUDAD, Marcelo José Ladeira. **Cooperativas de trabalho**: sua relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999.

MELO, Raimundo Simão de. **A necessária revisão da súmula 331 do TST, diante do novo código civil**. Revista LTr: legislação do Trabalho: São Paulo,v.75,n.01,2011..

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32ª Ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Terceirização de serviços no direito do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v15, n.359, jan.2012.

PEREIRA, João Batista Britto. A terceirização, a lei e a súmula nº 331 do TST. TST. **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

PORTAL, **MPT**. < <http://portal.mpt.gov.br>> Acesso em: 15 mai.2013.

REIS, Jair Teixeira dos. **A terceirização vista pela auditoria fiscal do trabalho**. Consulex: revista jurídica. Brasília, v. 15, n. 359, jan. 2012.

SARAIVA, Renato. **Como se Preparar para o Exame da Ordem: trabalho**/Renato Saraiva coordenação Vaudelir Ribeiro Santos. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2012.

_____, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Método, 2008.

SCHENNEL, Fernando. **A Terceirização e a proteção jurídica do trabalhador**: A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviços. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto>> Acesso em: 05 out.2012.

VARGAS, Luiz Alberto de; SILVEIRA, Almir Goulart da. **A terceirização e o enunciado 331 do TST**. Breves considerações. Disponível em: <<http://www.lavargas.com.br/terceira.html>> Acesso em: 10 out. 2012.

VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho; Brasília. Rio de Janeiro, v.78, n.04,dez.2012.