



**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA**  
**FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

**PEDRO HENRIQUE FAGUNDES DOS SANTOS**

**TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO**

**CURITIBA**

**2018**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA**  
**FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

**PEDRO HENRIQUE FAGUNDES DOS SANTOS**

**TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO**

**Monografia apresentada como requisito  
parcial à obtenção do grau de Bacharel em  
Direito do Centro Universitário Curitiba.**

**Orientador(a): Erika Paula de Campos**

**CURITIBA**

**2018**

**PEDRO HENRIQUE FAGUNDES DOS SANTOS**

**TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito do Centro Universitário Curitiba pela Banca Examinadora formada pros professores:

Orientador(a): Erika Paula de Campos

---

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de

de 2018.

A meus pais, SANDRA e ADEMIR,  
razões da minha caminhada.

A meus irmãos, DANIEL e ANDRÉ  
LUIZ (*IN MEMORIUM*), eternos  
amores.

## AGRADECIMENTOS

Ao concluir este trabalho, não poderia deixar de agradecer, primeiramente, a Deus que sempre iluminou o meu caminho, dando-me forças para ultrapassar por todos os obstáculos. Muitas pessoas, também foram imprescindíveis para a chegada até aqui. Neste momento, todas são lembradas com muita gratidão.

À Sandra e Ademir, meus amados pais, que nunca me deixaram faltar nada, sempre me orientaram e direcionaram para o melhor caminho. Aqueles que se doaram incondicionalmente, para me ajudar quando necessário, com todo carinho e amor.

Aos meus irmãos André e Daniel, muita gratidão por todo o amor que dedicaram a mim.

Aos meus amigos, que estiveram presentes nesta jornada e que me trouxeram alento em momentos difíceis.

Ao meu amado avô Jorge, grande inspiração para a minha vida. Quem despertou e alimentou em minha personalidade, a sede pelo conhecimento e a importância desta formação para a minha vida.

À Prof. Erika Paula de Campos, obrigado pelas preciosas orientações e ensinamentos, indispensáveis para a realização deste trabalho.

Ao Centro Universitário Curitiba e a todos professores do curso de Direito que deram subsídios para meu crescimento e a realização deste trabalho.

“A base da sociedade é a justiça; o julgamento constitui a ordem da sociedade: ora o julgamento é aplicação da justiça”.

(ARISTÓTELES)

## RESUMO

O tema apresentado, trata de um estudo sobre um fenômeno chamado de terceirização. Este fenômeno, está cada vez mais sendo debatido em nossa sociedade, tendo em vista o medo da precarização das condições do trabalhador na realidade socioeconômica brasileira. Em segundo momento, vem verificar a evolução normativa com as leis que regulamentaram a terceirização no mercado de trabalho, diante das empresas privadas e da administração pública. Abordará a responsabilidade nos casos de inadimplemento, sanando as dúvidas e estabelecendo a responsabilidade subsidiária nas verbas trabalhistas, por parte do contratante e do contratado. Será discutido, o entendimento do TST primeiramente trazido pela Súmula 256, que posteriormente foi cancelada e redigida pela Súmula 331 do TST, no qual dispôs as formas de terceirização lícita. Para concluir, será apresentado, também, como a reforma trabalhista, passou a estimular a terceirização com o afastamento das restrições antes aplicadas no processo de contratação por meio da terceirização.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Terceirização. Responsabilidade Subsidiária. Reforma Trabalhista.



## **ABSTRACT**

The topic presented, deals with a study on a phenomenon called outsourcing. This phenomenon is increasingly being debated in our society, in view of the fear of the precariousness of the conditions of the worker in the Brazilian socioeconomic reality. Secondly, it comes to verify the normative evolution with the laws that regulate the outsourcing in the work market, before the private companies and the public administration. It will address liability in cases of default, remedying the doubts and establishing the subsidiary liability in the labor funds, by the contractor and the contractor. It will be discussed, the understanding of the TST first brought by the 256th Precedent, which was later canceled and drafted by the TST Precedent 331, in which it arranged the forms of legal outsourcing. To conclude, it will also be presented as the labor reform, started to stimulate outsourcing with the removal of restrictions previously applied in the hiring process through outsourcing.

Keywords: Labor Law. Outsourcing. Subsidiary liability. Labor Reform.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	11
2. CONTEXTO HISTÓRICO.....	13
2.1 Desenvolvimento Normativo da Terceirização no Brasil .....	14
3. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA .....	17
3.1 Conceitos .....	17
3.2 Espécies de Terceirização .....	19
3.2.1 Terceirização Lícita.....	19
3.2.2 Terceirização por meio de contrato de Trabalho Temporário .....	22
3.2.3 Sub-empitada .....	25
3.2.4 Cooperativas.....	26
3.2.5 Consórcio de Empregadores .....	27
3.2.6 Terceirização nos serviços de telecomunicações .....	29
4. RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO.....	31
5. POSIÇÕES DO TST .....	33
6. REFORMA TRABALHISTA .....	38
CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46

## 1. INTRODUÇÃO

Nas relações trabalhistas, sempre prevaleceu os contratos bilaterais, entre empregado e empregador, esse sempre foi o modelo clássico adotado pela consolidação das leis trabalhistas.

Com a reforma trabalhista, a relação de trabalho clássica foi ampliada, ficando autorizado a terceirização das atividades-fim das empresas, o que não era permitido pela jurisprudência e legislação.

O presente trabalho tem como objetivo apresentar as principais características do fenômeno da terceirização no direito do trabalho brasileiro.

O primeiro capítulo demonstrará o contexto histórico de como surgiu o fenômeno da terceirização no mundo, o contexto em que se encontrava, com a grande demanda da indústria bélica devido a Segunda Guerra Mundial, e como este se desenvolveu após a Segunda Grande Guerra pela vinda das empresas automotivas para o Brasil e com isso veio a iniciar o fenômeno da terceirização afetando as relações trabalhistas brasileiras.

O segundo capítulo tratará da Legislação da Terceirização Trabalhista de suas espécies e seus conceitos. Como a relação trabalhista na terceirização se comporta diferente do modelo clássico trazido pela CLT, bem como as espécies de contratos que permitiram a contratação de trabalhadores sem os requisitos que constituem o vínculo empregatício. Diferenciando atividade-meio de atividade-fim.

O terceiro capítulo irá conceituar a terceirização, e trazer as modalidades de contrato de trabalho terceirizado de forma lícita. Trazendo os requisitos necessários para o contrato não ser considerado ilícito e configurar dessa forma o vínculo empregatício.

O quarto capítulo tratará das responsabilidades dos créditos trabalhistas e previdenciários, que inicialmente foi estabelecido pela lei de trabalho temporário, como solidaria caso a empresa de trabalho temporário viesse a falir, tendo esse entendimento alterado com a Súmula 331, que fixou a responsabilidade da empresa tomadora de serviço sem a necessidade de comprovação de falência.

O quinto capítulo fará menção ao posicionamento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que veio a se pronunciar sobre o assunto com a Súmula 256, que considerou ilícito a contratação por forma de terceirização caso não estivesse estipulado pelas leis de trabalho temporário e pela lei que regulamentou o trabalho de vigilância bancária, posteriormente esse entendimento foi cancelado com a edição da Súmula 331, que trouxe uma nova redação vindo a incorporar outras hipóteses de terceirização bem como esclarecer a responsabilidade da empresa tomadora de serviço

O último capítulo trará os aspectos indicados pela reforma trabalhista que veio ampliar os requisitos necessários para a terceirização, trazendo inovações autorizando a contratação de trabalhadores terceirizados por empresas privadas em sua atividade-fim, o que não era permitido antes pelo entendimento jurisprudencial. A reforma trabalhista veio também autorizar a estipulação do salário por meio de contrato entre as empresas contratante e contratada, sem respeitar o princípio da equidade salarial.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO

O fenômeno da terceirização começou a ser percebido na Segunda Guerra Mundial, entre os anos de 1939 e 1945. Com o aumento de vendas de produtos bélicos, houve a necessidade do aumento da produção de armamentos por empresas americanas.

Com o aumento da demanda, foi necessário alterar a forma de produção, transferindo a execução de atividades não essenciais à outras empresas. O sistema mostrou-se eficiente, pois além de diminuir os custos, mantiveram a qualidade da produção.

Após o fim da Segunda Guerra, o Fordismo, que centralizava todas as etapas da produção, foi substituído pelo modelo japonês Toyotismo, que descentralizava as etapas e baseava-se em parcerias com outras empresas para a produção. O Toyotismo criou a “Teoria do Foco”, que significava que a empresa deveria focar seus serviços naquilo que era o produto final da empresa. Desta forma, os serviços secundários foram horizontalizando entre empresas menores e especializadas.

Na década de 1970, ocorreu a crise do petróleo, o que fez com que as empresas buscassem o aumento do lucro e a redução dos custos, desta forma produzir competitividade, porém gerando como consequência, a precarização da relação de trabalho.

No Brasil, a terceirização começou, de forma gradativa, juntamente com o crescimento industrial no período da Segunda Guerra Mundial. Com a vinda da indústria automobilística, toda a produção de peças era realizada no exterior e a montagem do produto final era realizada no Brasil.

## 2.1 Desenvolvimento Normativo da Terceirização no Brasil

De acordo com Godinho, “terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.”<sup>1</sup> Neste sentido, o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas que se preservam fixados com uma entidade superveniente.

A terceirização é a transferência de certas atividades periféricas da empresa tomadora de serviços que passam a ser exercidas por empresas menores e especializadas.

No Brasil, a terceirização é um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho. À época da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na década de 40, a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos 30 anos do século XX.

Entre as décadas de 1960 e 1970, a ordem jurídica implementou uma referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização. No entanto, esta referência dizia respeito apenas ao segmento estatal do mercado de trabalho, ou seja, administração direta e indireta da União, Estados e Municípios.

O Decreto-Lei nº 200/1967, estipulava a prática da descentralização administrativa, através da contratação de serviços executivos ou operacionais diante de empresas privadas. O artigo 4º do Decreto-Lei nº 200/1967 estipula:

Art. 4º A Administração Federal compreende:

I - A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios.

II - A Administração Indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

a) Autarquias;

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 534

- b) Empresas Públicas;
- c) Sociedades de Economia Mista.
- d) fundações públicas.<sup>2</sup>

O artigo 10º do referido decreto, constitui:

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

---

<sup>2</sup> BRASIL, **Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para Reforma Administrativa e da outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm)> Acesso em 7 de setembro de 2018.

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.<sup>3</sup>

A partir da década de 1970, foi incorporado um diploma normativo que tratou da Lei de Trabalho Temporário, Lei nº 6.019/74, que autorizou a terceirização no campo privado da economia por meio do trabalho temporário.

No ano de 1983, foi autorizada pela Lei 7.102/83, a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente.

A jurisprudência trabalhista, nas décadas de 1980 e 1990, também se debruçou sobre o tema da terceirização, que se tornava cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do Brasil. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou duas súmulas de jurisprudência uniforme: Súmula nº 256, de 1986 e a de nº 331, de 1993 que a revisou.

---

<sup>3</sup> BRASIL, **Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispões sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para Reforma Administrativa e da outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm)> Acesso em 7 de setembro de 2018.



### 3. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

#### 3.1 Conceitos

A palavra terceirização resulta da do neologismo da palavra terceiro, compreendendo como algo que necessita de um intermediário. Para o direito do trabalho o trabalhador é inserido no processo produtivo sem os laços que resultariam de uma contratação normal de acordo com o processo celetista.

Dessa forma a terceirização provoca uma relação trilateral em relação ao contrato do trabalhador, aonde temos a pessoa que presta os serviços, que realiza as atividades, a empresa terceirizante, que contrata o indivíduo que vai prestar os serviços, e a empresa tomadora dos serviços, que recebe a prestação dos serviços.

Por tal fenômeno se dá a transferência de certas atividades da empresa tomadora de serviços para uma empresa que passa a integrar as atividades da empresa tomadora de serviços sem a esta se estender o vínculo empregatício. Já entre a empresa que presta os serviços e a tomadora dos serviços, existe um vínculo contratual de natureza civil ou comercial.

Nesse contexto, as atividades que são transferidas para empresa tomadora de serviço, são as atividades-meio, que não integram o núcleo das atividades empresariais.

Observa-se que o novo modelo divergiu do modelo clássico empregatício celetista, com caráter bilateral. Havendo uma dissociação entre a relação empregatícia firmada com a empresa tomadora de serviço, e a empresa terceirizante.

A terceirização resulta de uma relação econômica com o tomador de serviço e o empregador, o empregado nesse cenário não tem um vínculo empregatício direto com o seu tomador de serviço. Mauricio Godinho Delgado ensina que:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia 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 se estendam a estes laços trabalhistas, que se preservam fixados

com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força do trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.<sup>4</sup>

Assim nos encontramos em uma relação diferente do modelo clássico empregatício. Então os elementos que caracterizam o vínculo empregatício:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer;
- b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador;
- c) prestação efetuada com não eventualidade;
- d) prestação de serviço efetuada sob subordinação ao tomador dos serviços;
- e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Não são encontrados na terceirização sendo que nesse modelo o trabalhador em relação ao tomador de serviço não há subordinação nem pessoalidade.

Esse fenômeno começou a ser observado no âmbito da administração pública que por meio do Decreto-Lei n. 200 de 1967 começou com a prática da descentralização administrativa. Já no segmento privado a terceirização veio ter respaldo jurídico na década de 70 com a Lei do Trabalho Temporário, Lei 6.019 de 1974.

Em 1983 com a Lei 7.102 a sistemática de terceirização passou a ser permanente para uma categoria em específico, tendo em vista a contratação de mão de obra especializada dos vigilantes para o sistema bancário. Posteriormente o legislador ampliou a contratação pelo sistema bancário para qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, e inclusive para pessoas físicas, e também para transporte ou garantia de transporte de qualquer tipo de carga.

---

<sup>4</sup> DELGADO, loc. cit.

## 3.2 Espécies de Terceirização

### 3.2.1 Terceirização Lícita

A terceirização é uma forma excetiva de contratação, as formas de contratação licitas estão baseadas na Súmula 331, primeiramente vem às situações específicas pela Lei de Trabalho Temporário, quando há necessidade de contratação de pessoas por um período para substituição de pessoal regular ou quando houver a necessidade de acréscimo extraordinário de serviços da empresa.

A Súmula 331 do TST é quem regula a terceirização lícita no Brasil. Nesta estão apresentadas as situações-tipo dessa modalidade. Estão divididas em quadro itens:

- I- Trabalho temporário (Súmula 331, I, TST);
- II- Serviços de Vigilância (Súmula 331, III, TST);
- III- Serviços de conservação e limpeza (Súmula 331, I, TST);
- IV- Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, I, TST)

O item I, faz referência à situações empresariais que autorizem a contratação de trabalho temporário. Essas situações estão contidas expressamente na Lei nº 6.019/74. Esta trata da necessidade de acréscimo de serviços na empresa ou de necessidades transitórias de substituição de funcionários regular ou permanente da empresa, como por exemplo, durante a licença maternidade ou férias.

O item II é regulamentado pela Lei nº 7.102/1983, que regulamenta a atividade dos vigilantes, que hoje em dia não se aplica apenas ao segmento bancário, mas sim a qualquer segmento do mercado, que necessitem contratar o serviço de vigilância mediante empresa especializada. Ressaltando que:

Vigilante não é vigia. Este é empregado não especializado semiespecializado, que se vincula ao próprio ente tomador de serviços (trabalhando, em geral, em condomínios, guarda de obras, pequenas lojas, etc.). Vigilante é membro de categoria especial, diferenciada – ao contrário do vigia, que se submete às regras da categoria definida pela atividade do empregador. O vigilante submete-se a regras próprias não somente quando à formação e treinamento da força de trabalho com também à estrutura e dinâmica da própria entidade empresarial.<sup>5</sup>

O item III, faz referência as atividades de conservação e limpeza. Atividades estas, que foram uma das pioneiras ao iniciar práticas da terceirização no âmbito de empresas privadas em nosso País.

O item IV, refere-se aos serviços especializados à atividade-meio do tomador. Essas atividades são diferentes da atividade-fim. Sendo atividade-meio:

Atividade-meio são aquelas funções e tarefas empresarias e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei nº 5.645, de 1970: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).<sup>6</sup>

A atividade-meio de uma empresa pode ser entendida como a atividade a qual não desempenha o objetivo final da empresa. É uma atividade não essencial e basicamente de apoio. Serviços como limpeza e vigilância, podem ser exemplificadas como atividades-meio. Sergio Pinto a define como:

A atividade-meio pode ser entendida como atividade desempenhada pela empresa que não coincide, com seus fins principais. É a atividade que não coincide, com seus fins principais. É a atividade

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 555

<sup>6</sup> Ibid., 2018, p.556

não essencial da empresa, secundária, que não é seu objetivo central. É uma atividade de apoio ou complementar.<sup>7</sup>

As atividades-fim de uma empresa, são as atividades as quais a empresa é especializada. É o produto final dos serviços realizados. Godinho a conceitua como:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajuntam ao núcleo de dinâmica do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico. São portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.<sup>8</sup>

Assim tem-se como atividade-fim as funções nucleares essenciais para o exercício da atividade empresarial do tomador de serviço. Sergio Pinto define atividade-fim como:

Atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, a comercialização etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social.

É a atividade principal da empresa, a nuclear ou essencial para que possa desenvolver seu mister.

A atividade-fim da empresa não é o lucro. Ete é o seu objetivo

Atividade necessária é a útil à atividade-fim.<sup>9</sup>

Assim consideram-se as atividades-meio autorizadas pelo ordenamento jurídico. Será considerada licita a terceirização as situações que se encaixarem nos modelos citados desde que não seja existente personalidade e

---

<sup>7</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Editora Atlas. 2010, p. 133.

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 556.

<sup>9</sup> MARTINS, op. cit., p. 132

subordinação entre o prestador de serviços e o tomador. A subordinação deveser mantida entre a empresa contratante e a empresa prestadora do serviço terceirizante.

No que diz respeito ao trabalho temporário não se aplica a falta de subordinação e pessoalidade. O trabalho temporário é a exceção da situação de terceirização licita aonde se permite ao tomador de serviço a pessoalidade e subordinação direta.

### 3.2.2 Terceirização por meio de contrato de Trabalho Temporário

O texto original do art 2º da Lei n 6.019/74 veio definir o trabalho temporário:

[...] Aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.<sup>10</sup>

Este modelo inserido nas relações trabalhistas se estabelece, tão somente, com a empresa que contrata o trabalho temporário, e não com a empresa tomadora de serviço. Ressalta-se que a definição de empresa de trabalho temporário está no art 3º da Lei n 6.019/74:

A pessoa física ou jurídica urbana, cuja, atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por ela remunerados e assistidos<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispões sobre o trabalho temporário nas Empresas Urbanas e da outras providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)> Acesso em: 1 de setembro de 2018

<sup>11</sup> BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispões sobre o trabalho temporário nas Empresas Urbanas e da outras providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)> Acesso em: 1 de setembro de 2018

As hipóteses para contratação do trabalho temporário são bem específicas, quais sejam, a necessidade de funcionários para atender transitoriamente a substituição de pessoal regular, bem como nas situações e, que houver o acréscimo de serviços extraordinários da empresa tomadora de serviço.

A lei de trabalho temporário prevê alguns requisitos formais a serem seguidos para que a tomadora de serviços realize a contratação destes serviços temporários, como, no momento da redação do contrato a ser firmado, este não poderá ser tácito ou verbal, ele deve ser formulado por escrito, devendo constar o motivo que justifica a demanda do trabalho temporário, prazo da prestação dos serviços, valor da prestação de serviço, conforme art 9º da lei 6.019:

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prazo da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

IV - valor da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)<sup>12</sup>

Caso estes requisitos não sejam respeitados, o contrato será descaracterizado, sendo aplicadas, portanto, as normas clássicas do contrato de trabalho previsto na CLT.

Quanto ao prazo de duração da contratação do serviço temporário, a lei previu 180 dias, com a possibilidade de prorrogação, desde que autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme dispõe a Portaria n 789/2014 do MTE.

Ainda, conforme a Lei 6.019, os trabalhadores temporários eram reduzidos se comparados com os trabalhadores regulamentados pela CLT. A lei em seu art 12º trás os direitos dos trabalhadores temporários:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora. O salário equitativo, resultante deste preceito, é que tem propiciado, ao longo das ultimas décadas, a interpretação jurisprudencial e doutrinaria construtiva que vem aproximando as vantagens trabalhistas dos temporários do padrão geral dominante no Direito do Trabalho do País
- b) jornada regular de 8 horas. Evidentemente que o padrão aqui estabelecido na década de 1970 tem de ser atualizado pelo critério constitucional de 1988. Assim, entende-se como prevalecente a regra de duração do trabalho de 8 horas ao dia e 44 na semana (art 7º, XII, CF/88). Havendo jornada especial relativa ao segmento em que irá atuar o temporário (ilustrativamente, no setor bancário: 6 horas ao dia), esta jornada de trabalho especial é que prevalecerá, por força da isonomia determinada pelo art 12, “a”, da própria Lei n. 6.019/74
- c) adicional de horas extras de 20% (isto é: adicional de 50%, em face do disposto no art 7º, XVI, CF/88). Havendo adicional normativo mais elevado no segmento de prestação de serviço, este irá preponderar, na forma do art. 12, “a”, Lei n. 6.19/74
- d) férias proporcionais a 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, salvo dispensa por justa causa e pedido de demissão. O terço constitucional evidentemente aplica-se à categoria, uma vez que a jurisprudência pacificou que a verba tem caráter de mero acessório, sendo devida desde que incidente a parcela principal (Súmula 328, TST).

---

<sup>12</sup> BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispões sobre o trabalho temporário nas Empresas Urbanas e da outras providencias. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)> Acesso em: 1 de setembro de 2018



- e) repouso semanal remunerado. Note-se que a Lei n 6.019 omite-se sobre o direito a repouso remunerado em feriados. Contudo, a parcela é inquestionavelmente devida, por aplicação do critério isonômico do art. 12, “a” do mesmo diploma legal
- f) adicional por trabalho noturno. O percentual celetista de 20% aplica-se, evidentemente, à categoria (art 73, CLT), caso não haja vantagem normativa superior, (art 12, “a”, Lei n. 6.019/74). Embora a Lei 6.019 não se refira à hora ficta noturna (art. 73, CLT), a regra incide, por força do critério isonômico já referido (salário equitativo)
- g) indenização por dispensa sem justa causa ou término do contrato, corresponde a 1/12 do salário mês de serviço. Trata-se de parcela especialmente instituída pela Lei n 6.019/74. Sua compatibilidade com o sistema do FGTS (estendido a categoria desde o art. 13 da Lei n.7839/89)
- h) seguro contra acidente de trabalho
- i) previdência social
- j) assinatura na CTPS.<sup>13</sup>

Valendo frisar que a remuneração equivalente ao do empregado da empresa, não significa que o salário será o mesmo, tendo em vista que o empregado da empresa pode receber certos benefícios que o empregado temporário não terá direito.

### 3.2.3 Sub-empregada

A CLT trás apenas duas modalidades de subcontratação de mão de obra a empreitada e a sub-empregada. Sergio Martins define empreitada como:

Empreitada é o contrato que uma das partes (empregador) obriga-se a realizar a outra (dono da obra), sem subordinação, com ou sem fornecimento de material, mediante pagamento de remuneração global ou proporcional ao serviço feito.<sup>14</sup>

A empreitada esta regulamentada nos art 610 a 626 do Código Civil, o qual dispõe que, nas relações de empreitada, o contratado pode ser tanto pessoa física como pessoa jurídica, bem como o empregador tem o poder de dirigir seu trabalho livremente sem subordinação.

---

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição . São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 571/ 572.

<sup>14</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Editora Atlas. 2010, p. 43.

Nesta seara, no âmbito das construções civis, é comum utilizar o serviço de outras empresas para certas partes da obra. A contratação de terceiros para realização de serviços no contrato é previsto na CLT como contrato de sub-empregada em seu art 455:

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

Parágrafo único - Ao empregador principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempregado e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.<sup>15</sup>

Nesta modalidade de contrato, o empregador principal responde subsidiariamente pelas responsabilidades não cumpridas pelos subempregados contratados.

### 3.2.4 Cooperativas

As cooperativas são sociedades, as quais os sócios contribuem reciprocamente com bens ou serviços para exercício de uma atividade econômica, e não a vínculo de emprego entre as cooperativas e seus associados, nem com seus tomadores de serviço. O conceito de Cooperativa de acordo com Sergio Pinto:

Cooperativa é a sociedade de pessoas que têm por objetivo a organização de esforços em comum para consecução de determinado fim

Os membros da cooperativa não tem subordinação entre si, mas vivem num regime de colaboração.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>BRASIL. **Decreto Lei n. 5.453, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em 15 de Agosto de 2018

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 10ª edição. São Paulo: Atlas, 2010. p.89.

A CLT dispõe que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. Dessa forma as cooperativas podem ser utilizadas como forma de terceirização para as empresas que necessitam de serviços ou bens que são fornecidos por estas.

Nesta modalidade de sociedade os trabalhadores se vinculam a outros com o intuito de obter o melhor preço pelo seu trabalho efetuado. Porém é empregado aquele que presta serviços a cooperativa, que não são a atividade-fim.

Caso seja verificado que o trabalhador seja um falso associado, que a cooperativa foi usada como forma de fraudar o vínculo trabalhista, deve-se então declarar a ineficácia da associativa para vínculos de emprego.

### 3.2.5 Consórcio de Empregadores

O consórcio de empregadores é a formação de um condomínio de empregadores de serviço, com a mesma necessidade de mão de obra, que se juntam para compartilhar a mão de obra. José Augusto Rodrigues Pinto define o consórcio de empregadores como:

Um ajuste de vontades de empregadores pessoa físicas ou jurídicas, objetivando a admissão e utilização em comum de empregados para execução de serviços no interesse e sob subordinação individualizados das respectivas empresas individuais ou coletivas.<sup>17</sup>

Esse tipo de contratação de mão de obra gera obrigação solidaria entre os condôminos, mesmo não havendo a caracterização de grupo societário ou grupo econômico.

---

<sup>17</sup> RODIGUES PINTO, José Augusto. **Curso do Direito Individual do Trabalhado**. 5ª Edição, LTR, São Paulo, 2003, p. 603

O consórcio de empregadores é comum na atividade rural, que tem como objetivo:

- a) contratação direta de mão-de-obra para atender a necessidade ocasional, de curta duração ou de baixo volume;
- b) garantia legal e segurança jurídica, com redução do número de ações judiciais trabalhistas;
- c) desburocratização de registro trabalhistas e previdenciários dos empregadores comuns;
- d) aproveitamento da estrutura conjunta do consórcio, com facilidades de administração;
- e) rateio dos custos de medicina e segurança do trabalho;
- f) manutenção da mão-de-obra permanente e cada vez mais especializada;
- g) redução dos custos com extinções contratuais, porque rateados entre todos os consorciados;
- h) eliminação da concorrência de salário com o produtor rural vizinho para a contratação e a manutenção do trabalhador em época de maior demanda de serviço;
- i) possibilidade de negociação direta entre o consórcio e o sindicato da categoria profissional, de modo que atenda as peculiaridades do grupo sem que os interesses estejam diluídos entre demais membros da categoria econômica;
- j) encargos sócias de pessoa física, sem acréscimos exigidos da pessoa jurídica;
- k) contratação direta e manutenção do contrato de trabalho;
- l) inserção no mercado de trabalho formal, com garantias trabalhistas e previdenciárias;
- m) durabilidade da relação de trabalho;
- n) responsabilidade solidaria dos empregadores por seus direitos trabalhistas e previdenciários;
- o) fim da migração para outras regiões em busca de trabalho nos períodos de entressafra agrícolas
- p) fixação com sua família em localidade próxima a de atendimento do consorcio rural.<sup>18</sup>

Para a contratação de consórcio de empregadores, não é possível a contratação por prazo determinado tendo em vista que ele tem como função a continuidade do contrato de trabalho.

A contratação por consórcio não precisa de formalização, por ser considerado de forma tácita, para poder garantir os direitos do trabalhador. Nesse sentido Otavio Calvet ensina:

---

<sup>18</sup> MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais**, Juruá, Curitiba, 2003, p. 47/49.

Entendemos não existir óbice para que a formalização de contrato de trabalho e um único empregado e diversos empregadores consorciados dependa de qualquer requisito formal, pois como já dito não há qualquer tratamento legal diferenciado ou impossibilitando a pactuação da relação de emprego por multiplicidade de empregadores.

Concluimos, portanto, pela desnecessidade de contração por escrito em cartório do suposto documento para formalização de consórcio.<sup>19</sup>

Já para o consórcio de empregadores urbanos não há legislação específica até o momento, porém a doutrina entende que não há porque não considerar o consórcio urbano. Nesse sentido Mauricio Godinho Delgado:

Não há qualquer razão para se considerar circunscrita a ideia do consórcio de empregadores exclusivamente à área rural. Onde quer que haja necessidade diversificada de força de trabalho, na cidade e no campo, com descontinuidade diferenciada na prestação laborativa, segundo as exigências de cada tomador de serviços, pode o consórcio de empregadores surgir como solução jurídica e eficaz, ágil e socialmente equânime. De fato, ela é apta a não somente atender, de modo racional, às exigências dinâmicas dos consorciados, como também assegurar, ao mesmo tempo, um razoável patamar de cidadania jurídico-econômica dos trabalhadores envolvidos, que ficam, desse modo, conectados à figura do empregador único por meio do vestuário civilizatório básico do Direito do Trabalho.<sup>20</sup>

No artigo 455 da CLT, são mencionadas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão-de-obra: a empreitada e a subempreitada.

### 3.2.6 Terceirização nos serviços de telecomunicações

É autorizado as concessionárias a contratação de terceiros para prestação de atividades inerentes , acessórias ou complementares ao serviço de telecomunicação, essa autorização é dada pela Lei nº 9.471/1997:

---

<sup>19</sup> CALVET, Otávio. **Consortio de Empregadores Urbanos: Uma Realidade Possível**, LTR, São Paulo 2002 p. 51.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 5º edição, LTR, São Paulo, 2003, p. 614.

“Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

I – empregar, na execução dos serviços, equipamentos e infraestrutura que não lhe pertençam;

II – contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados;

§ 1º Em qualquer caso, a concessionária continuará sempre responsável perante a Agência e os usuários.

§ 2º Serão regidas pelo direito comum as relações do concessionário com os terceiros, que não terão direitos frente à Agência, observado o disposto no art. 117 desta Lei.”<sup>21</sup>

A legislação acima regulamenta atividade econômica específica, com eficácia limitada ao âmbito da administração pública, que trata de reafirmar a responsabilidade subsidiária na terceirização de atividade pelas entidades públicas.

---

<sup>21</sup> BRASIL. **Lei n. 9.472, de 16 de julho de 1997**. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais nos termos da Emenda Constitucional n. 8, de 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9472.htm)> Acesso em 30 de agosto de 2018.

#### 4. RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO

Originalmente temos na Lei n. 6.019/2974 em seu art 16 que a responsabilidade é solidária com a empresa tomadora de serviço pelas verbas trabalhistas e previdenciárias, caso a empresa de trabalho temporário vier a falência.

A Súmula 331 do TST ao tratar desse assunto fixou que “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo”.<sup>22</sup> (Súmula 331, IV).

O entendimento sumulado reconhece a responsabilidade da empresa tomadora de serviços pelas obrigações laborais decorrentes dos serviços prestados, tornando assim desnecessária a observação de falência da empresa terceirizante.

Tal entendimento se estende também as entidades estatais terceirizantes mesmo com a Lei de Licitações estabelecendo que a Administração Pública não se transfere os débitos no caso de inadimplemento por parte da contratante com referencia as dividas trabalhistas e de outra natureza. Dessa forma se conclui:

Em um Estado Democrático de Direito, Fundado na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e na valorização social do trabalho (art. 1º, III, CF/88), que tem como objetivos fundamentais construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º I, II, III, CF/88), destinando-se também a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a segurança, a igualdade em sentido material, o bem estar, o

---

<sup>22</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em 20 de agosto de 2018

desenvolvimento, a justiça, não há espaço para formulas legais implícitas ou explícitas de diminuição da responsabilidade das entidades estatais. A Constituição e seu Estado Democrático de Direito apontam no sentido da acentuação da responsabilidade do Estado, ao invés de seu acanhamento.<sup>23</sup>

Verifica-se a responsabilidade subjetiva, mesmo que excluída a responsabilidade objetiva pela aplicação da norma, tendo em vista a culpa in vigilando, por má fiscalização das obrigações contatuais. Caso a entidade estatal contrate uma empresa inidônea comete culpa *in eligendo*, pois houve má escolha por parte da estatal no processo licitatório. Em 2000, a Súmula 331 sofreu alterações, sanando qualquer duvida nesse sentido, deixando explícito a responsabilidade trabalhista em casos de terceirização para todas as entidades estatais. Por fim em 2011 redigiu o texto da Súmula 331 adicionando um novo item V:

IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto aquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também 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 contatuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição . São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 577

<sup>24</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em 20 de agosto de 2018



Com esse novo texto a jurisprudência preserva a responsabilidade subjetiva eliminando a ideia de responsabilidade objetiva das entidades estatais.

## 5. POSIÇÕES DO TST

Antes de entrar em vigência a Constituição de 1988, o TST se pronunciou em 1980 sobre o tema da terceirização com a súmula 256:

Salvo os casos previstos nas Leis ns.º 6.019/1974 e 7.102/1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviço.<sup>25</sup>

A súmula dessa forma veio fixar as hipóteses de contratação terceirizada, em tal contexto, a terceirização é a exceção a regra geral de contratação celetista, caso a terceirização estivesse fora das Leis nsº 6.019/1974 e 7.102/1983 seria considerada ilícita a terceirização, caracterizando então o vínculo empregatício com a tomadora de serviço.

Porém esse entendimento era controvertido com o disposto no art. 10, caput e § 7º, do Decreto Lei 200/67 e da Lei n. 5.645/70. Levando assim o TST a editar a súmula 256, substituindo pela súmula 331, com a nova redação:

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

---

<sup>25</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256.** Contrato de prestação de serviço. Legalidade. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)> Acesso em 20 de agosto de 2018

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.<sup>26</sup>

Em 2000, o inciso IV foi editado para esclarecer a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, direta e indireta.

Ocorre que a súmula veio destacar a diferença entre atividade-meio e atividade-fim, caracterizando os critérios de licitude da terceirização. Adicionando o item V, e ajustando o item IV.

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.<sup>27</sup>

Vindo com o novo texto, incorporar as hipóteses de terceirização dispostos na Lei nº 5.645/70 e no Decreto-lei 200/67, resguardando a contratação de servidores sem a necessidade de concurso público.

---

<sup>26</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em 20 de agosto de 2018

<sup>27</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em 20 de agosto de 2018

Depois com o intuito de esclarecer a responsabilidade da empresa tomadora de serviço foi adicionado o inciso IV:

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.<sup>28</sup>

A Súmula 331 vem demonstrar quais os tipos de terceirização lícitas, preservando os efeitos jurídicos decorrentes da terceirização ilícita compreendidos pela Súmula 256 do TST.

A Súmula vem trazer os modelos de terceirização que não podem ser utilizados, constituindo hipóteses de fraude caso ocorra. Assim será considerada lícita a terceirização que respeitar a inexistência de pessoalidade e subordinação direta entre o trabalhador e a tomadora de serviço.

A terceirização resulta de uma relação econômica com o tomador de serviço e o empregador, o empregado nesse cenário não tem um vínculo empregatício direto com o seu tomador de serviço. Mauricio Godinho ensina que:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia 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 se estendam a estes laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.<sup>29</sup>

Desta forma temos o modelo trilateral aonde se estabelece uma relação de contrato comercial entre as empresas e os laços do contrato trabalhista se preservam com a empresa que disponibiliza o serviço e não para

---

<sup>28</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em 20 de agosto de 2018

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 534

a empresa tomadora de serviço. Já para Sergio Martins terceirização consiste em:

A terceirização consistia na faculdade de se contratar um terceiro para realizar atividades que não são as principais da empresa contratante, podendo compreender tanto a produção de serviços com a de bens. Um exemplo seria quando uma empresa necessita contratar empregados para realizar atividades de limpeza, vigilância ou até mesmo serviços temporários.<sup>30</sup>

Assim nos encontramos em uma relação diferente do modelo clássico empregatício, pois os elementos que caracterizam o vínculo empregatício:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer;
- b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador;
- c) prestação efetuada com não eventualidade;
- d) prestação de serviço efetuada sob subordinação ao tomador dos serviços;
- e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Tais elementos não são encontrados na terceirização sendo que nesse modelo o trabalhador em relação ao tomador de serviço não há subordinação nem personalidade.

Esse fenômeno começou a ser observado no âmbito da administração pública que por meio do Decreto-Lei n. 200 de 1967 começou com a prática da descentralização administrativa. Já no segmento privado a terceirização veio ter respaldo jurídico na década de 70 com a Lei do Trabalho Temporário, Lei 6.019 de 1974.

Em 1983 com a Lei 7.102 a sistemática de terceirização passou a ser permanente para uma categoria em específico, tendo em vista a contratação de

---

<sup>30</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 edição. São Paulo: Atlas, 2009. p. 176

mão de obra especializada dos vigilantes para o sistema bancário. Posteriormente o legislador ampliou a contratação pelo sistema bancário para qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, e inclusive para pessoas físicas, e também para transporte ou garantia de transporte de qualquer tipo de carga.

## 6. REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista passou a estimular a terceirização com o afastamento de restrições de controle sobre o processo de terceirização. Cite-se a seguir algumas mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017 na Lei nº 6.019/74:

Art. 4º- A. Considera-se prestação de serviços a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 1º A empresa prestadora de serviços contratada, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviço, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 4º - B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

II – registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

- a) empresas com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte cinco mil reais); (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).
- c) empresas com mais de vinte até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).
- d) empresas com mais de cinquenta até cem empregados – capital mínimo de 100.000,00 (cem mil reais); (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).
- e) empresas com mais de cem empregados – capital mínimo de 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)

Art. 4º - C. São assegurados aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art 4º - A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

I – relativas a: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017)

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).
- b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017)
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação de serviço. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vista a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 5º - A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 1º É vedada à contratante a utilização de trabalhadores em atividade distintas daquela que foram objetos de contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviço o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de

refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 5º B – O contrato de prestação de serviço conterá: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

I – qualificação das partes; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

II – especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

III – prazo para realização do serviço, quando for o caso; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

IV – valor. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 5º - C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º - A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham. Nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 5 – D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).<sup>31</sup>

A nova lei trás inovações, inclusive, a transferência pela contratante de qualquer uma de suas atividades, especialmente sua atividade principal.

O art. 2º da Lei nº 13.467/2017, dentre outras inovações, alterou o caput dos arts. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/74, inseridos pela Lei nº 13.429/2017, e inseriu o novo art. 4º-C. Neles, autoriza textualmente a contratação de serviços em “qualquer uma das atividades da contratante” (art. 4º-C), “inclusive sua atividade principal” (art. 4º-A), deixando indene de dúvida que a empresa tomadora pode contratar

---

<sup>31</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 550/ 552 apud BRASIL, **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispões sobre Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)> acessado em 1 de setembro de 2018.



“serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” (art. 5º-A)11. Na literalidade desses enunciados é nítida a *mens legislatoris* em exortar a prática da terceirização em quaisquer atividades da empresa tomadora, inclusive em suas atividades finalísticas, expungindo os limites e contenções que a Súmula nº 331 do TST identificava, a partir de interpretação lógica, sistemática e teleológica do sistema jurídico-trabalhista.<sup>32</sup>

Um segundo aspecto a ser observado pelas inovações trazidas pela nova lei é a remuneração equivalente dos empregados da empresa tomadora de serviços, em relação aos trabalhadores da empresa terceirizante, que deixa de ser equitativa por uma simples cláusula contratual que permite que a contratante e a contratada poderão estabelecer, se assim o quiserem, que o salário dos empregados da empresa terceirizante não seja equivalente aos dos empregados da empresa contratante. Helder Santos Amorim afirma que:

[...] a Lei da Reforma Trabalhista prevê como mera faculdade dos contratantes a observância de igual remuneração entre empregados da contratante e trabalhadores terceirizados que desenvolvam idêntica função (art. 4º-C, § 1º), dando azo à violação do princípio constitucional da isonomia (CF/88, art. 5º, caput). Sem garantir aos trabalhadores terceirizados sequer o piso salarial previsto nas convenções coletivas da categoria profissional vinculada à empresa tomadora, quando do exercício de idêntica função, a legislação permite que terceirizados sejam submetidos a padrões salariais inferiores, ainda que realizem trabalho de igual valor e complexidade, em afronta ao art. 7º, V, da Constituição, que garante “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> AMORIM, Helder Santos. A terceirização na reforma trabalhista. Revista TST, São Paulo, volume 84, n. 4, p 156-183, outubro/dezembro de 2017. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20TST%20v%2083%20n%220%202017/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20na%20reforma%20trabalhista,%20A.pdf>> Acesso em 13 de setembro de 2018

<sup>33</sup> AMORIM, Helder Santos. Loc. cit.

Assim o art 4º-C, § 1º autoriza que a terceirização não respeite a isonomia salarial, permitindo a empresa que contrate o trabalhador sem respeitar o piso salarial. Nesse sentido Godinho:

Lamentavelmente, a Lei n. 13.467/2017, ao invés de corrigir o defeito de interpretação, preferiu não garantir o salário equitativo nos casos de terceirização lícita, deixando tal conduta ao inteiro arbítrio das empresas envolvidas (novo art. 4º-C, §1º, da Lei n. 6.019/74).<sup>34</sup>

Desrespeitando assim o princípio constitucional da antidiscriminação, previsto pelo art 3º, IV, da Constituição, tal princípio também está disposto no art. 7º, *caput* e inciso XII, da Constituição Federal. De acordo com Mauricio Godinho:

A lei nº. 13.467/2017, por sua vez, caso lida em sua literalidade, permitiu a contratação terceirizada em quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive sua atividade principal (novos art. 4º A, *caput*; 4ºC, *caput*; 5ºA, *caput*; todos da Lei nº. 6.019). Ao invés de regular e civilizar a terceirização trabalhista, tornou-a potenciada, descontrolada, exacerbada.<sup>35</sup>

Em relação à responsabilidade quanto às parcelas inadimplidas, decorrentes de relação trabalhista a nova Lei manteve o entendimento do TST disposto na Súmula 331, reforçando assim a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. A nova Lei também trata da responsabilidade solidária em relação ao recolhimento previdenciário. Sobre o assunto Mauricio Godinho ensina que:

Essa fixação responsabilizatória foi inferida pela jurisprudência da ordem jurídica brasileira já nos anos de 1980, consumando-se na Súmula 331 no início da década de 1990. Para jurisprudência (atualmente, Súmula 331, IV e V, TST), essa responsabilidade é subsidiária, atingindo parcelas contratuais e legais resultantes do vínculo terceirizante, e abrange todas as modalidades de terceirização, inclusive as que envolvam entidades estatais e também as que envolvam o contrato de trabalho temporário.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição . São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 583.

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição . São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 582.

<sup>36</sup> DELGADO, loc. cit.

No dia 30 de agosto de 2018, o STF julgou a ADPF 324 e o recurso extraordinário em repercussão geral 958252 que regulamentou a situações anteriores à lei de Terceirização, aprovada em março de 2017, e à reforma trabalhista, em vigor desde novembro do mesmo ano. Ambas ratificaram a terceirização da atividade-fim das empresas, até então vetada pela Súmula 331 do TST. O STF deu provimento ao recurso fixando a seguinte tese:

"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".<sup>37</sup>

A decisão em questão tem efeito "*erga omnes ex nunc*", não afetando assim os processos aos quais já tenha coisa julgada, e todos os processos em andamento que versarem sobre terceirização na atividade-fim devem ser julgados conforme o fixado.

Também vale ressaltar que a decisão é válida apenas para a iniciativa privada, não se aplica a Administração Pública. E a partir dessa decisão os requisitos para terceirização lícita são:

- a) ausência de pessoalidade e subordinação;
- b) capacidade econômica da empresa prestadora de serviço.

---

<sup>37</sup> STF. Supremo Tribunal de Justiça. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>> Acesso em: 9 de setembro de 2018

## CONCLUSÃO

A terceirização veio com a proposta de um contrato exceptivo à contratação clássica celetista bilateral, com intuito da redução de custos por parte da empresa contratante para contratação de mão-de-obra especializada, para a execução de atividades não essenciais no processo produtivo da empresa tomadora de serviço.

Primeiramente a evolução normativa veio com o objetivo de demonstrar as formas de terceirização que devem ser respeitadas pelo empresário, para que não caracterize o vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviço.

O Tribunal Superior do Trabalho veio através da Súmula 256 fixar os meios de contratação por terceirização que eram considerados licitas, mas por o entendimento estar controvertido com o disposto no Decreto Lei 200/67 que autoriza a descentralização das atividades da Administração Pública mediante contrato, o TST veio a redigir o entendimento com a Súmula 331, que incorporou o previsto pelo Decreto Lei em seu texto, protegendo o direito de contratação de servidores públicos sem necessitar de concurso público.

A Súmula 331 do TST, veio com a intenção de orientar quais as formas de contratação de trabalhadores de forma regular, também estabelecer a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, quando as parcelas trabalhistas e previdenciárias forem inadimplidas pelas empresas terceirizantes.

Para a realização deste trabalho, foram pesquisados os principais autores de Direito do Trabalho brasileiro, além de legislações específicas que foram atingidas pela reforma trabalhista que ampliou o direito para a contratação de trabalhadores terceirizados.

Durante a realização desta monografia, foi julgado pelo STF, em agosto de 2018, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o recurso extraordinário em repercussão geral 958252, que autorizou a

terceirização das atividades-fim por meio de contratação entre pessoas jurídicas distintas, mantendo a responsabilidade subsidiária da contratante.

A decisão do Supremo Tribunal Federal veio a flexibilizar as formas de contratação do trabalhador por forma de terceirização, sem respeitar os princípios da isonomia salarial e da antidiscriminação.

Também veio alterar os requisitos formais da terceirização licita que passaram a ser apenas a capacidade econômica da prestadora de serviços e a falta de subordinação e pessoalidade com o trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Helder Santos. **A terceirização na reforma trabalhista**. Revista TST, São Paulo, volume 84, n. 4, p 156-183, outubro/dezembro de 2017. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20TST%20v%2083%20n%220%202017/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20na%20reforma%20trabalhista,%20A.pdf>>

BRASIL. **Lei n. 9.472, de 16 de julho de 1997**. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais nos termos da Emenda Constitucional n. 8, de 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9472.htm)>

BRASIL, **Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispões sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para Reforma Administrativa e da outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm)>

BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispões sobre o trabalho temporário nas Empresas Urbanas e da outras providencias. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>

BRASIL. **Decreto Lei n. 5.453, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 256**. Contrato de prestação de serviço. Legalidade. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>

CALVET, Otávio. **Consórcio de Empregadores Urbanos: Uma Realidade Possível**, LTR, São Paulo 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição . São Paulo: Editora LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 5º edição, LTR, São Paulo, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Editora Atlas. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 edição. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MAZUR, Maurício. **Consórcio de Empregadores Rurais**, Curitiba: Editora Juruá, 2003.

RIBEIRO DA CRUZ, Luiz Guilherme. Terceirização trabalhista no brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limites. **Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP)**, Minas Gerais, 1º semestre de 2009.

RODIGUES PINTOR, José Augusto. **Curso do Direito Individual do Trabalhado**. 5º Edição, LTR, São Paulo, 2003, p. 603.

STF. **Supremo Tribunal de Justiça**. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>