



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

Joana Almeida Prado

## **TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO JURÍDICO DA EMPRESA NA ÁREA DE SEGURANÇA**

**Assis, São Paulo**

**2012**

Joana Almeida Prado

## **TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO JURÍDICO DA EMPRESA NA ÁREA DE SEGURANÇA**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado à Fundação Educacional do  
Município de Assis como requisito parcial  
para obtenção do título para bacharel em  
Direito.

Leonardo de Gênova

**Assis, São Paulo  
2012**

# TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO JURÍDICO DA EMPRESA NA ÁREA DE SEGURANÇA

Joana Almeida Prado

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado a Fundação Educacional do  
Município de Assis como requisito  
parcial para obtenção do título de  
bacharel em Direito

Leonardo de Gênova: \_\_\_\_\_

Fernando Antônio Soares de Sá Junior: \_\_\_\_\_

**Assis, São Paulo**  
**2012**

## Dedicatória

Dedico o presente trabalho a minha família sem o apoio da qual não teria chegado até aqui, e aos amigos muito queridos que me ajudaram e incentivaram.

## Agradecimentos

Ao professor Leonardo de Gênova pela orientação e pelo constante estímulo transmitido durante o trabalho.

Aos amigos que sempre me apoiaram, em especial as “Fadas Jow” pela motivação durante todos esses anos de curso, e a todos que colaboraram direta ou indiretamente na execução deste trabalho.

Aos familiares que sempre estiveram ao meu lado me apoiando e me incentivando.

## RESUMO

Com o aumento da demanda produtiva houve a necessidade de se delegar serviços a terceiros a fim de evitar que as empresas acabassem sobrecarregadas. Para tanto nomeou-se terceirização. Tal prática teve início durante a Segunda Guerra Mundial devido ao aumento na produção bélica. No Brasil a terceirização encontra-se legalizada como trabalho temporário, bem como no setor de segurança bancária, e mostra-se mais presente nos setores de limpeza e manutenção ou ainda no setor de segurança, alvo do presente estudo. A terceirização consiste na prática de uma empresa (tomadora) contratar outra (terceirizante) a fim de obter mão de obra (terceirizado), subordinada à empresa terceirizante, que preste serviços à tomadora.

**Palavras-chave:** Terceirização; licitude; setor de segurança.

## **ABSTRACT**

With the increased demand production was necessary to delegate services to third parties in order to prevent firms were ultimately overwhelmed. For both named to outsourcing. This practice began during the Second World War due to the increase in war production. In Brazil, outsourcing is legalized as temporary work, as well as security sector bank, and shows up more in those sectors for cleaning and maintenance or in the security sector, the target of this study. Outsourcing is the practice of a company (borrower) to hire another (third parties in order) to obtain labor (outsourcing), subject to third, providing services to the borrower.

**Keywords:** Outsourcing. Legality. Security Sector.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>10</b>
2.1. NO OCIDENTE .....	10
2.2. NO BRASIL.....	11
<b>3. TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>13</b>
3.1. CONCEITO .....	13
3.2. DISTINÇÃO E NATUREZA JURÍDICA .....	13
3.3. CLASSIFICAÇÃO .....	13
3.4. TRABALHO TEMPORÁRIO .....	14
3.5. ATIVIDADE MEIO.....	15
3.6. IGUALDADE SALARIAL ENTRE EMPREGADO DA EMPRESA TERCEIRIZADA E DA TOMADORA DE SERVIÇOS.....	15
3.7. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.....	16
3.8. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.....	16
<b>4. TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO JURÍDICO DA EMPRESA NA ÁREA DE SEGURANÇA</b> .....	<b>17</b>
4.1. SUBORDINAÇÃO: CONCEITO E TIPOS .....	17
4.2. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA .....	18
<b>4.2.1. Obstáculo Epistemológico da Relação de Trabalho</b> .....	<b>19</b>
4.3. FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA.....	19
4.4. MATÉRIA JURISPRUDENCIAL NO SETOR DE SEGURANÇA .....	20
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>24</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>26</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Surge a ideia de terceirização no período da Segunda Guerra Mundial, na Alemanha, devido ao aumento da produção bélica. Na época mencionada, as empresas se encontravam sobrecarregadas com a demanda e, conseqüentemente, viram como solução a delegação de serviços a terceiras.

No Brasil, tal conceito se faz por volta de 1950 com as empresas multinacionais como, por exemplo, as automobilísticas que terceirizavam a produção de componentes. Em 1967 começa, por fim, a terceirização de limpeza de estabelecimentos. Em 1966 foi permitido aos bancos a contratação do serviço de segurança mediante terceirização. Somente em 1968 houve, por fim, a primeira regulamentação da terceirização. Finalmente, no dia 21 de outubro de 1969, através do Decreto-Lei nº. 1.034, mencionou-se medidas de segurança às instituições bancárias que possibilitavam a terceirização para o serviço de vigilância.

Consiste a terceirização na contratação de pessoa para a produção de atividade meio, ou seja, atividade que não constitua a razão social da empresa para que esta só se preocupe com sua atividade fim. Pode ser dividida em três estágios, inicial, intermediário e avançado, sendo tal divisão caracterizada pela maior ou menor relação do serviço terceirizado com a finalidade da empresa.

Para haver tal prática se faz necessário observar a presença de, basicamente, três integrantes, o terceirizado, aquele que irá prestar o serviço, o terceirizante, a empresa que disponibiliza o serviço do terceirizado, e a empresa contratante do serviço, a que contrata com o terceirizante a fim de obter a prestação de serviço do terceirizado.

Podemos observar, ainda, algumas vantagens da terceirização como, por exemplo, maior despreocupação da empresa contratante com atividades meio, diminuição do desemprego, aumento da arrecadação de impostos da área de serviços, dentre outras.

O presente trabalho visa abordar a problemática e apresentar solução para o obstáculo existente nesta forma de contratação.

## 2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1. NO OCIDENTE

Na Inglaterra, entre os anos de 1760 e 1830 (NASCIMENTO, 2005, p. 14), houve uma grande movimentação dos trabalhadores campestres para os grandes centros urbanos atraídos pela indústria em processo de desenvolvimento.

Nasce, no ocidente, uma nova classe, denominada proletariado. O termo foi resgatado de Roma, nesta representava os cidadão de classe mais baixa, os que tinham, como posse, somente sua prole.

No contexto emergente da época, o termo representava os trabalhadores cujas jornadas se fixavam entre 14 e 16 horas, que não tinham mínimas condições de desenvolvimento, possuíam prole numerosa e, como contraprestação do serviço prestado, recebiam salário.

Além das situações precárias, mulheres e crianças eram postas ao trabalho sem nenhum cuidado especial. Segundo Daniel Defoe todo ser humano com mais de 4 anos de idade já era capacitado para ganhar a vida trabalhando (NASCIMENTO, 2005, p. 16).

Os trabalhadores passaram a se reunir em sindicatos estruturando, com isso, o movimento trabalhista.

O surgimento do regime democrático possibilitou um Estado intervencionista – concretizado a partir de 1938 (NASCIMENTO, 2005, p.29) com a doutrina neoliberalista e reforçado pelos sistemas políticos de ditadura – que, por sua vez, viabilizou o nascimento do Direito do Trabalho.

Em 1917 (NASCIMENTO, 2005, p. 31) surge a Constituição do México, sendo a primeira carta político-social. Pela primeira vez houve, na Carta Magna, o amparo a direitos como a determinação de jornadas diárias de, no máximo, 8 horas para períodos diurnos e 7 horas para noturno, proibição do trabalho de menores de 12 anos e limitação a 6 horas para os menores de 16 anos, proteção à maternidade, imposição de salário mínimo, descanso semanal, igualdade salarial, adicional de

horas extras, higiene e segurança do trabalho, proteção contra acidentes do trabalho, seguros sociais, direito de sindicalização e de greve, etc.

Em 1919 (NASCIMENTO, 2005, p. 32) tem origem a Constituição de Weimar, sendo exemplo às futuras constituições europeias. Em suma, colocou o trabalho sob a proteção do Estado.

Em 1927 (NASCIMENTO, 2005, p.34) sobreveio a “Carta del Lavoro”, na Itália, fortalecendo cada vez mais a interferência Estatal.

Em vista de tal constitucionalização positivou-se o direito do trabalho estando ainda em constantes mudanças, buscando sempre a melhor adequação à realidade concreta dos trabalhadores e das formas de emprego.

No período da Segunda Guerra Mundial (MARTINS, 2010, p. 1 e 2), momento de desemprego na sociedade, surge, finalmente, a terceirização no ramo de produção de armas, o qual estava sobrecarregado com a demanda exigida na época.

## 2.2. NO BRASIL

O período liberal do direito do trabalho foi iniciado com a abolição da escravidão e proclamação da república. A classe proletária foi composta, em quase 90 % (noventa por cento), por estrangeiros sendo, maioria absoluta, italianos (NASCIMENTO, 2005, p.61).

No início as greves eram esporádicas, visando, em sua maioria, melhores salários e redução da jornada diária de trabalho, contudo, no começo do século XX tais movimentos se acentuaram.

O grande marco ocorreu em 12 de junho de 1917 (NASCIMENTO, 2005, p. 63) com uma greve que eclodiu em São Paulo sendo certo ter mobilizado treze cidades. O movimento foi intermediado por jornalistas e, para seu término, foi concedido aos grevistas o requerido, ou seja, 20 % (vinte por cento) de aumento salarial.

A primeira legislação brasileira afeta ao tema foi o Decreto nº. 979, em 1903, (NASCIMENTO, Amauri, 2005, p. 69), a qual trata de sindicatos rurais. Os sindicatos urbanos receberam sua relevância jurídica com o Decreto Legislativo nº. 1.637, de 1907 (NASCIMENTO, 2005, p. 69).

Com o Decreto nº. 1.150, de 1904 (NASCIMENTO, 2005, p. 70) os trabalhadores rurais adquiriram privilégios no pagamento de suas dívidas, instituiu-se a caderneta agrícola.

Sobreveio o Código Civil de 1916, contudo, não sendo suficiente às necessidades trabalhistas existentes na época.

A política trabalhista de Getúlio Vargas trouxe a valorização do trabalhador nacional. Finalmente, no dia 1º de maio de 1943 (NASCIMENTO, 2005, p. 76), através do Decreto-Lei nº. 5.452, sobreveio a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Com a constante mutabilidade do ramo trabalhista houveram várias legislações posteriores buscando, cada vez mais, a aproximação do texto legal com a realidade.

Por volta de 1950 (MARTINS, 2010, p. 2) surge no Brasil a noção de terceirização, trazida por multinacionais, principalmente da área automobilística.

Através dos Decretos-Leis nº. 1.212 e 1.216, ambos de 1966 (MARTINS, 2010, p.2) foi possibilitado aos bancos dispor de serviço de segurança prestado por empresas particulares. Tais legislações foram completadas com o Decreto-Lei nº. 1.034, de 21 de outubro de 1969 (MARTINS, 2010, p.2) – que possibilitou a contratação de terceiros para vigilância ostensiva por instituições bancárias – revogado pela Lei nº. 7.102 que acabou por completa-lo.

### **3. TERCEIRIZAÇÃO**

#### **3.1. CONCEITO**

A terceirização é a possibilidade de se contratar terceiros para executarem serviços que não estejam ligados à atividade fim da empresa. Tal contratação compreende tanto a prestação de serviços quanto a produção de bens. Ou seja, terceirização agrega a atividade fim de uma empresa a execução da atividade meio de outra.

Há como benefício de tal prática não somente a diminuição de custos como também a agilidade, flexibilidade e diminuição dos encargos trabalhistas por parte da empresa terceirizante.

#### **3.2. DISTINÇÃO E NATUREZA JURÍDICA**

A terceirização se distingue de várias outras formas de contratação. Dentre elas da empreitada, pois nesta o que se busca é unicamente a conclusão da obra; da subcontratação que visa o aumento do quadro de funcionários somente quando há maiores necessidades de produção; e da contratação ordinária, pois nesta a relação é bilateral enquanto que a terceirização é triangular (tomador de serviços, prestador de serviços e trabalhador).

A natureza jurídica varia de acordo com o contrato utilizado, ou a combinação dos contratos. A terceirização pode emprestar elementos da empreitada, da franquia, da locação de serviços, da concessão, do consórcio, etc.

#### **3.3. CLASSIFICAÇÃO**

Pode-se dividir a terceirização em três estágios. O inicial, o intermediário e o avançado.

Por inicial entendemos a terceirização de atividades que não são necessárias, como, por exemplo, a limpeza e conservação, a vigilância, o transporte, dentre outras.

Intermediário é o estágio em que as atividades prestadas por terceiros estão ligadas indiretamente a atividade fim da empresa tomadora, como, por exemplo, manutenção de máquinas, usinagem de peças, dentre outras.

O estágio avançado é aquele em que o serviço terceirizado está ligado diretamente à finalidade da empresa tomadora, como, por exemplo, gestão de fornecedores, fornecimento de produtos, dentre outros.

Pode ainda ser a terceirização interna, o que implica na prestação de serviço por terceiros dentro das dependências da empresa tomadora; ou externa, em que o trabalhador terceirizado não executa a produção dentro da empresa tomadora.

Ainda há como classificar a terceirização como de prestação de serviço temporário ou de prazo indeterminado; ou ainda, na atividade pública ou privada; ou, por fim, relacionada à atividade meio ou a atividade fim da empresa tomadora.

### 3.4. TRABALHO TEMPORÁRIO

É, pois, a única forma lícita de contratação de empregados através de empresa interposta.

Trabalhador temporário “presta serviços a uma empresa de locação de trabalho temporário” (NASCIMENTO, 2005, p. 434), ou seja, é o trabalhador que presta serviço a uma empresa terceira por determinado período de tempo, mas está diretamente subordinado a outra, é uma modalidade de terceirização. Há a relação jurídica triangular.

Esse trabalhador está subordinado a uma empresa e esta o cede para prestar serviços, por prazo máximo de 90 dias (salvo autorização conferida pelo Ministério do Trabalho e Emprego), a uma tomadora.

Importante ressaltar que a legislação brasileira não veda a sindicalização dos trabalhadores temporários.

Esta modalidade de prestação de serviços encontra-se regulamentada pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

### 3.5. ATIVIDADE MEIO

“Atividades-meio são aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante” (NASCIMENTO, 2005, p. 621), ou seja, atividade meio é aquela que não esta voltada diretamente para a atividade principal da tomadora de serviços, caso contrário haveria a formação de um vínculo empregatício entre o empregado e a tomadora, afinal não haveria como excluir a subordinação, requisito essencial do contrato de trabalho.

Como exemplo pode-se citar uma empresa de automóveis que terceiriza a parte de segurança. Neste caso concreto temos trabalhadores prestando serviço referente à atividade-meio, ou seja, uma atividade que não esta diretamente ligada a função social da empresa mas que nem por isso deixa de ser imprescindível para o funcionamento desta.

### 3.6. IGUALDADE SALARIAL ENTRE EMPREGADO DA EMPRESA TERCEIRIZADA E DA TOMADORA DE SERVIÇOS

O empregado terceirizado deve receber salário equivalente ao do empregado diretamente subordinado a empresa tomadora conforme Lei Federal 6.019, de 03 de janeiro de 1974, e Decreto 73.841, de 31 de março de 1974 (BONFIGLIOLI, 2011, p. 12)

Indo além, segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1951), “todo homem tem direito a igual remuneração por igual trabalho” (NASCIMENTO, 2005, p.358).

Por fim anoto o texto do artigo 461 da CLT segundo o qual a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, corresponderá igual salário (MARTINS, 2010, p. 135).

### 3.7. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

A responsabilidade solidária ocorre quando, em uma obrigação, o credor pode requerer o adimplemento de qualquer dos devedores como se esse fosse o único, ou, em se tratando de multiplicidade de credores, cada qual possa cobrar a totalidade como se único, conforme se depreende do artigo 264 do Código Civil.

Essa responsabilidade não se presume, se depreende de legislação ou da vontade das partes.

A título de exemplo podemos citar a subempreitada na qual o texto do artigo 455 da CLT permite que os empregados reclamem o adimplemento do contrato ao empreiteiro principal.

### 3.8. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Nesta responsabilidade a obrigação é pertinente a somente um dos devedores, contudo, na inadimplência deste, pode-se cobrar a dívida do outro devedor subsidiário.

É o que ocorre nos casos de terceirização, o devedor principal, quando da inadimplência trabalhista, é a empresa prestadora de serviços, porém, se esta não honrar com os encargos devidos ao trabalhador, a empresa tomadora de serviços deverá, subsidiariamente, adimplir os débitos.

Este instituto é possível devido à benesse que a empresa tomadora tem com a prestação de mão de obra por parte do trabalhador.

Tal entendimento encontra previsão no inciso IV da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **4. TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO JURÍDICO DA EMPRESA NA ÁREA DE SEGURANÇA**

### **4.1. SUBORDINAÇÃO: CONCEITO E TIPOS**

A subordinação é requisito essencial para a relação de emprego, conforme se subtrai de grandes obras de juristas italianos como Greco, Privitera, Sinagra, Litala, Barassi, Mazzoni e Riva Sanseverino (NASCIMENTO, 2005, p. 411).

O trabalho subordinado é, pois, objeto do direito do trabalho, tendo ligação com a forma como o trabalho é prestado. Para haver subordinação deve o trabalhador alienar o poder de direção para outrem e, em troca, recebe remuneração.

O legislador trabalhista brasileiro adota o critério da subordinação jurídica ou hierárquica, segundo a qual a subordinação ocorre “porque cabe ao empregador dirigir a prestação de serviços e, portanto, o contrato” (CASSAR, 2012, p. 268), porém, em outros países, encontramos a subordinação técnica (nascida na França), relacionada ao conhecimento técnico que o empregador tem em relação ao empregado, contudo há casos em que o trabalhador tem maior conhecimento técnico em relação ao empregador tornando este critério insuficiente; ou, ainda, a subordinação econômica (nascida na Alemanha) ligada a hipossuficiência financeira do empregado, contudo este critério também é insuficiente afinal podem ocorrer casos em que o empregado possui patrimônio maior que do empregador (fato incomum).

A subordinação divide-se em direta e indireta. Direta é, pois, a subordinação em que o patrão da ordens diretamente ao empregado. Por indireta entendemos a ordem que acaba por passar por intermediários, como, por exemplo, prepostos, terceiros que repassam a ordem proferida aos trabalhadores.

Divide-se, ainda, em objetiva e subjetiva. Por subordinação objetiva temos aquela em que o comando do empregador recai sobre os serviços executados. Já por subordinação subjetiva entendemos a ordem que recai diretamente sobre a

pessoa do trabalhador, tal tipo era comum na época de escravidão. Nossa legislação adotou a subordinação objetiva.

Divide-se, por fim, o trabalho subordinado em típico e atípico. Por subordinação típica tem-se o empregado, pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante salário (artigo 3º da CLT). Por subordinação atípica tem-se o trabalho eventual, intermitente, avulso e temporário. Embora tais tipificações não se enquadrem no artigo acima citado, é mister observar que a subordinação encontra-se presente caracterizando, portanto, o vínculo empregatício.

Por fim, vale ressaltar, a subordinação estrutural de Maurício Godinho Delgado segundo a qual, quando o trabalhador terceirizado acaba por executar serviço relacionado à atividade fim de uma empresa tomadora, ele se insere na dinâmica estrutural de funcionamento da empresa, ou seja, acolhe estruturalmente a dinâmica de organização e funcionamento da empresa tomadora.

#### 4.2. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

Lícita é, pois, a terceirização que observa os parâmetros legais sem pretensão de fraudá-los, sem distanciar a existência de relação de emprego. Por ilícita temos a contratação permanente de mão de obra com fins de fraude e resultando em prejuízos aos trabalhadores.

É lícita a terceirização feita por meio de trabalho temporário (sem que exceda 90 dias), para contratação de vigilantes, de serviços de limpeza, da empreitada, da subempreitada, da prestação de serviços, das empresas definidas na lista de serviços submetidos ao ISS, em relação ao representante comercial autônomo, na compensação de cheques (sem subordinação e pessoalidade do trabalhador com o tomador), do estagiário e às cooperativas (MARTINS, 2010, p. 160).

Para haver licitude deve, ainda, a terceirização ser feita na atividade meio da tomadora sem que haja subordinação entre esta e o trabalhador.

Diante disto, conclui-se, pois, que, em regra, é ilícita todas as formas de terceirização em que se caracteriza subordinação entre empregado e a empresa tomadora. Ou seja, todas as formas de terceirização não tidas como lícitas, não regulamentadas, ou, se regulamentadas, não atendidos todos os seus pressupostos.

#### **4.2.1. Obstáculo Epistemológico da Relação de Trabalho**

Tal nomenclatura emerge do trabalho de Leonardo de Gênova. O termo deriva de epistemologia (do grego *episteme* – conhecimento, ciência + *logos* – estudo), que é o estudo da origem, da estrutura (retirado do site Wikipédia).

Da mencionada obra temos que a problemática da terceirização consiste na delimitação, em se tratando de situação fática, entre os poderes e encargos da empresa tomadora, da empresa contratante e do trabalhador terceirizado.

Comumente, dentro da empresa tomadora, há a subordinação por parte desta em relação ao empregado terceirizado, descaracterizando, com isso, a terceirização. Tal fato ocorre devido à relação direta entre a empresa contratante e o empregado terceirizado.

Tal relação constitui uma nuvem cinzenta, pois o empregado está subordinado à empresa contratada não devendo receber ordens diretas da empresa contratante. Contudo, na prática, a situação é diversa, há casos em que chega a ocorrer desvio de função, ou seja, a empresa tomadora acaba por denegar ao empregado terceirizado a prestação de serviços não abordados pelo contrato de trabalho realizado entre ele e a empresa contratada.

Adentrando no setor de segurança, nota-se comumente que funcionários contratados mediante terceirização para prestar tais encargos acabam por receber ordens diretas das empresas tomadoras, isso quando esta empresa não denega a esses trabalhadores serviços diversos como, por exemplo, a função de trancar o ambiente de trabalho após o término do expediente.

#### **4.3. FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA**

O Ministério do Trabalho, através da Instrução Normativa nº. 3, de 1º de setembro de 1997, normatiza a terceirização. A dita norma, em seu artigo 2º:

*“conceituou a empresa de prestação de serviços a terceiros como a ‘pessoa de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades-fins e normais para que se constituiu esta última’” (MARTINS, 2012, p. 169).*

Ainda consultado a mesma norma temos, como empresa contratante, tomadora de serviço, “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que celebrar contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros” (MARTINS, 2012, p. 169).

Por fim, vale ressaltar que, por meio desta Instrução Normativa, o Ministério do Trabalho afirma constituir vínculo empregatício entre a empresa tomadora e o trabalhador quando este realiza atividade diversa da qual foi contratado para prestar ou ainda quando a finalidade da empresa tomadora não é diversa da empresa contratada.

Há, ainda, a Portaria nº. 925, de 28 de setembro de 1996, do Ministério do Estado do Trabalho, a qual normatiza a fiscalização exercida no tocante terceirização, conferido ao fiscal do trabalho a capacidade de análise sobre a existência de vínculo trabalhista entre empresa contratante e empregado, vínculo este somente passível de observância através do judiciário.

Contudo, tais normatizações são oriundas do poder Executivo, o qual não tem competência para ditá-las. Ou seja, o instituto em observância, tema do presente estudo, não encontra respaldo na legislação, não devendo tais atos meramente administrativos vigorarem sob pena de inconstitucionalidade.

#### 4.4. MATÉRIA JURISPRUDENCIAL NO SETOR DE SEGURANÇA

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em recurso de revista (RR 998 998/2005-201-04-00.6), no serviço de segurança quando se há terceirização a empresa tomadora responde solidariamente:

*“RECURSO DE REVISTA. MULTA DO ARTIGO [467](#) DA [CLT](#). REVELIA.*

*A revelia da primeira reclamada, real empregadora do reclamante, não é óbice à aplicação da dobra legal do artigo 467 da CLT. Inteligência da Súmula nº 69 do c. TST. Recurso de revista conhecido e provido. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE SEGURANÇA. PRETENSÃO DO RECLAMANTE DE CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 331, IV, DO TST. Decisão regional em consonância com a Súmula 331, IV do c. TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS . Decisão regional em consonância com as Súmulas 219, 329 e com a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido.”*

Em se tratando do mesmo Tribunal podemos citar ainda a terceirização estrutural também em recurso de Revista (RR 4240520105180054 424-05.2010.5.18.0054) demonstrando a teoria do Ministro Maurício Godinho Delgado:

*RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. 1.1.*

*-Serviço de telecomunicações é o conjunto de atividades que possibilita a oferta de telecomunicações-, por intermédio 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- (art. 60, -caput- e § 1º, da Lei nº 9.472/97). 1.2. Os serviços de telecomunicações vinculados à implantação e manutenção de redes de acesso, equipamentos e sistemas de telecomunicações estão inseridos nas atividades essenciais das empresas concessionárias dos serviços de telecomunicações, circunstância que desautoriza a prática da terceirização. 1.3. O § 1º do art. 25 da Lei nº 8.987/95, bem como o inciso II do art. 94 da Lei nº 9.472/97 autorizam as empresas de telecomunicações a terceirizar as atividades-meio, não se enquadrando em tal categoria os instaladores de redes, eis que aproveitados em atividade essencial para o funcionamento das empresas. 1.4. Rememore-se que o conceito de subordinação deve ser examinado à luz da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, configurando a denominada **subordinação estrutural**, teoria que se adianta como solução para os casos em que o conceito clássico de subordinação se apresenta inócuo. Recurso de revista conhecido e provido.*

Conforme inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em sede de recurso ordinário (RECORD 1803200603102002 SP 01803-2006-031-02-00-2) temos ainda demonstrada a responsabilidade subsidiária da tomadora quando há terceirização na área de segurança:

*“1 TERCEIRIZAÇÃO. VIGILÂNCIA E SEGURANÇA. INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES LEGAIS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA*

*TOMADORA. O provimento de mão-de-obra de vigilância e segurança patrimonial, através de empresa terceirizada que vem a revelar-se inidônea, torna a tomadora subsidiariamente responsável pelas obrigações legais inadimplidas pela agenciadora de pessoal. Incidência da Súmula 331, do C. TST.*

*2. CARTÕES BRITÂNICOS. UTILIZAÇÃO PELA EMPRESA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. A utilização pela empresa dos chamados "cartões britânicos" configura fraude e erige presunção quanto à prorrogação de jornada alegada pelo autor (Súmula nº 338/TST), mormente na situação dos autos em que a testemunha do demandante confirmou a sobrejornada."*

Pelo entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região podemos citar os julgados (respectivamente 846020077906 PR 8460-2007-7-9-0-6 e 562006668902 PR 56-2006-668-9-0-2) que estabelecem isonomia salarial entre empregado da tomadora e o terceirizado:

*"TRT-PR-03-12-2010 SERVIÇOS DE SEGURANÇA EM PRESÍDIO - EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA - ADICIONAL DE RISCO ASSEGURADO A SERVIDORES DO ESTADO - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - CABIMENTO*

*- O trabalho desenvolvido em estabelecimentos penais tem natureza especial, entre outros aspectos, por expor o trabalhador a risco de vida. Quando o Estado, por essa peculiaridade, autoriza implantar na folha de pagamento de seus servidores, que ali exercem as funções, gratificação de risco de vida, reconhece a condição especial da atividade e o risco acentuado que dela decorre. Se o Estado opta por terceirizar parte desses serviços deve assegurar aos empregados da empresa terceirizada a mesma contraprestação pelo risco a que se submetem esses trabalhadores. Trata-se de assegurar, nas relações de trabalho, tratamento igualitário aos que desenvolvem funções em igualdade de condições, por aplicação do princípio da isonomia consagrado universalmente e previsto constitucionalmente. Demonstrado nos autos que no exercício de suas funções, o autor, contratado como terceirizado, estava submetido aos mesmos riscos que outro trabalhador, servidor público ou não, faz jus ao recebimento do adicional. Recurso do autor a que se dá provimento, no particular, para deferir adicional de risco de vida."*

*"TRT-PR-22-08-2006 TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA-EMPREGADO CONTRATADO PELA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS-MESMO LOCAL DE TRABALHO-AUSÊNCIA DE FRAUDE-UNICIDADE CONTRATUAL NÃO CONFIGURADA*

*-A terceirização dos serviços de segurança e vigilância tem amparo na Lei nº [7.102-83](#). No caso sob exame a empresa na qual trabalhava o Reclamante terceirizou as atividades de segurança e vigilância e dispensou-o, na medida em que não mais necessitava dos seus serviços. Com o advento da terceirização, este foi imediatamente contratado pela empresa prestadora dos serviços. Em se tratando de empresas distintas, que pertencem a ramos de atividades completamente diferentes, não se pode afirmar que o simples fato de o Autor ter permanecido trabalhando no mesmo local implica em unicidade contratual. Ademais à época de cada contrato, o Reclamante exercia funções distintas: primeiramente trabalhava como vigia e posteriormente como vigilante, não se enquadrando, sequer, na mesma categoria profissional. Recurso a que se nega provimento.”*

Por fim, cita-se o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em sede de recurso ordinário (RO 25273 SP 025273/2012) também versando a respeito da responsabilidade subsidiária na terceirização em relação ao empregado terceirizado e a empresa tomadora:

*“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE SEGURANÇA. CARACTERIZAÇÃO. SÚMULA [331](#) DO TST.*

*A questão relativa à responsabilidade subsidiária daquele que opta por contratar empresa terceirizada para a prestação de serviços não comporta mais qualquer discussão em face do disposto na Súmula nº 331, IV, do C. TST, cujo amparo legal encontra-se na interpretação sistemática dos arts. [1º](#), [III](#), [IV](#), [3º](#), [I](#) e [7º](#), caput, da [CF](#); [186](#) e [942](#) do [CC](#), combinados com os arts. [8º](#), [9º](#) e [455](#) da [CLT](#).”*

## CONCLUSÃO

A terceirização é uma prática emergente da Alemanha, de uma época em que se precisava aumentar a produção e, para facilitar, as empresas acabaram por atribuir a terceiros encargos não ligados diretamente a suas atividades fim.

É uma alternativa extremamente viável porque aumenta o número de empregos e, ao mesmo passo, tira da empresa tomadora a necessidade de se preocupar com questões de menor importância como, por exemplo, a prestação de serviços de segurança.

Pela terceirização a empresa tomadora não tem que se preocupar com contratação e fiscalização dos empregados terceirizados, deixando essa responsabilidade à empresa prestadora de serviços.

A grande diferença entre a terceirização e outras formas de contratação é a triangularização da relação de emprego. Pela terceirização tem-se uma empresa tomadora, uma empresa terceirizante e o empregado estando este diretamente subordinado a empresa terceirizante enquanto esta presta serviços à aquela de forma a garantir que o serviço necessário (limpeza, segurança, etc.) será cumprido sem que a tomadora tenha que se preocupar.

Outro ponto fundamental para a diferenciação deste instituto é que o empregado terceirizado somente ficará subordinado a empresa terceirizante.

O grande problema ocorre quando a empresa tomadora acaba por subordinar o empregado terceirizado, que pode estar subordinado, somente, à empresa terceirizante.

Esta problemática ocorre principalmente quando o empregado presta serviços dentro das dependências da empresa tomadora, o que é o caso da segurança.

Nesses casos cria-se o que denominamos nuvem cinzenta, ou seja, há uma confusão em quem seria, de fato, o empregador do empregado terceirizado já que uma das características mais marcantes da relação de emprego é a subordinação.

Com vistas a solucionar este conflito Maurício Godinho Delgado formulou a teoria da subordinação estrutural segundo a qual se enquadra como funcionário da

empresa aquele que se insere na estrutura desta quanto a horário, forma de produção, etc.

Vale ressaltar que esta iniciativa somente se fez necessária devido ao desleixo que a legislação tem com o tema que acabou por ser “regulamentado” por vias do poder executivo. Contudo note-se que tal poder não é competente para abordar tal assunto da forma como se fez. Tampouco o poder judiciário, com suas jurisprudências, detém tal prerrogativa de função.

Outro problema que tal falta de delimitação legal gera é a facilidade criada em se fraudar o sistema tributário. Muitas empresas acabam por usar a terceirização para evitar encargos trabalhistas tratando empregados terceirizados como se fossem empregados contratados de forma direta e deixando os problemas trabalhistas para a empresa terceirizada resolver.

Contudo, embora seja redundante tornar a mencionar, somente se faz possível tal fraude graças à falta de legislação.

Diante do exposto conclui-se que, embora extremamente viável o presente instituto, qual seja a terceirização, esta não encontra, em nossa legislação, o respaldo necessário para que exista de maneira correta, sem a possibilidade de fraudar o sistema tributário.

Quanto ao setor em análise, o de segurança, em se tratando de terceirização, note-se que somente para as instituições bancárias há legislação que permita a contratação de mão de obra através do dito instituto.

A melhor solução para o presente caso é a regulamentação da terceirização como um todo e não de somente partes específicas, como é o caso da terceirização para a segurança das instituições bancárias, com a criação de Leis que delimitem os direitos e encargos das partes desta relação de trabalho triangular para que se possa aproveitar licitamente esta tão viável forma de contratação.

## REFERÊNCIAS

### Bibliográficas

BONFIGLIOLI, José Carlos, Trabalho Temporário e Prestação de Serviços à Terceiros, 5ª ed. JOBCENTER DO BRASIL: 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim, Direito do Trabalho, 6ª ed. Impetus: Niterói, 2012.

GÊNOVA, Leonardo de, O Princípio da Proteção no Século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro, 1ª ed. LTr: São Paulo, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho, 10ª ed. Atlas: São Paulo, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, 20ª ed. Saraiva: São Paulo, 2005.

### Endereços Eletrônicos

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Epistemologia>

### Jurisprudência disponível em

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5669997/recurso-de-revista-rr-998-998-2005-201-04-006-tst/inteiro-teor>

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19938273/recurso-de-revista-rr-4240520105180054-424-0520105180054-tst>

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9028876/recurso-ordinario-record-1803200603102002-sp-01803-2006-031-02-00-2-trt-2>

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18886992/846020077906-pr-8460-2007-7-9-0-6-trt-9>

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18986232/562006668902-pr-56-2006-668-9-0-2-trt-9>