

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO SETOR PRIVADO

Bruna Rodrigues Lima¹
Ronaldo Costa da Silva²
Talita Moraes Yamamoto³
Douglas Yamamoto⁴

RESUMO

Atualmente, as empresas privadas estão cada vez mais utilizando a terceirização como forma de contratação de mão de obra, visto ser um instituto elaborado inicialmente pela área da administração de empresas, com o objetivo de reduzir o tempo gasto para a realização das tarefas e consequentemente gerar maior competitividade no mercado capitalista. O questionamento que se tem quanto a este modelo de contratação de mão de obra é se há isonomia salarial e mesmas condições de trabalho entre colaboradores da tomadora e terceirizados. A questão é de grande divergência doutrinária e jurisprudencial, por não haver uma lei que trate especificamente sobre o tema, a doutrina utiliza a analogia para dirimir possíveis conflitos.

Palavras-chave: Terceirização. Isonomia salarial. Legislação trabalhista. Mão de obra.

ABSTRACT

Currently, private companies are increasingly outsourcing as utilized form of hiring labor, since it is an institute originally drafted by the area of the Administration of companies, with the aim of reducing the time taken for completion of tasks and consequently generate greater competitiveness in the capitalist market. The question that you have on this model of hiring labor if there is the same salary and working conditions between employees and contractors borrower equality. The question of great doctrinal and jurisprudential divergence, because there was no law specifically dealing with the doctrine on the subject uses the analogy to resolve possible conflicts.

Keywords: Outsourcing. Wage equality. Labor law. Labor.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização é utilizada pela área da administração de empresas com o fim de diminuir os setores de trabalho, reduzir o tempo gasto para a realização das

¹ Aluna do 10º período do curso de Direito da Faculdade Atenas.

² Professor do curso de Direito da Faculdade Atenas.

³ Professor do curso de Direito da Faculdade Atenas.

⁴ Professor do curso de Direito da Faculdade Atenas.

tarefas e conseqüentemente gerar maior competitividade entre as empresas, provocando assim uma relação trilateral em face da contratação da força de trabalho no mercado capitalista.

Surge assim, o colaborador que vende a sua força de trabalho, para o sustento, o prestador de serviços que contrata a mão de obra do trabalhador e a tomadora de serviços, que por sua vez contrata os serviços da prestadora, para que esta realize as atividades meio da empresa, aquelas consideradas menos essenciais na atividade fim, como contratação de serviços especializados em faxina, vigilância dentre outros.

A problemática central suscitada quando se fala em terceirização frente às disparidades salariais existentes entre contratados diretamente pela tomadora de serviços e terceirizados, bem como sobre a responsabilidade pelo inadimplemento das verbas trabalhistas.

Diante do exposto, entende-se que a terceirização é um método pelo qual as empresas utilizam para gerar mais lucro e aumentar a competitividade. Tem como uma das conseqüências principais a precarização das condições de trabalho dos colaboradores, ou seja, menores salários em relação aos contratados diretamente pela tomadora, jornadas de trabalho excessivas dentre outros benefícios que não são concedidos aos terceirizados, necessitando assim da elaboração de leis que visem a proteção dos direitos dos colaboradores e maior fiscalização por parte dos órgãos competentes.

2.0 – DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DA ISONOMIA SALÁRIAL ENTRE COLABORADORES DA PRESTADORA DE SERVIÇOS E OS DIRETAMENTE CONTRATADOS PELA TOMADORA

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Quando nos referimos à terceirização, nos ensina Delgado (2013, p.437), se tratar de um fenômeno relativamente novo no direito do trabalho e que surgiu no Brasil apenas nas três décadas do segundo milênio.

Segundo Martins a terceirização surge a partir do momento em que há desemprego na sociedade, vejamos:

Surge a terceirização a partir do momento em que há desemprego na sociedade. É o que ocorre no nosso país, quando passamos por crises econômicas, em que o empresário procura diminuir seus custos, principalmente com mão de obra. (MARTINS, 2014, p.1).

Para Delgado (2013, p.437) em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica institui mais destaque ao fenômeno da terceirização, porém apenas no segmento público. Somente a partir da década de 1970 é que a legislação heterônoma incorporou um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização ampliando-se ao setor privado da economia com a edição da lei de trabalho temporário (Lei 6.019/74).

Tem-se uma ideia de acordo com os ensinamentos de Martins (2014, p.2), de que a terceirização surgiu no período da segunda guerra mundial quando as empresas estavam sobrecarregadas com a demanda e verificam que poderiam delegar serviços a terceiros.

Para este doutrinador no Brasil, a noção de terceirização surge a partir da década de 1950, explica Martins:

No Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e fazendo a montagem final do veículo. (MARTINS, 2014, p.2).

No dizer de Evaristo de Moraes filho citado por Alice Monteiro de Barros: “O surgimento desse tipo de organização no mercado obreiro verifica-se na década de 1960, parecendo ao autor ter-se constituído pela primeira vez na Inglaterra nos Estados Unidos e, na França, em 1965”. (BAROS, 2011, p.351).

Delgado expõe que:

Tão importante quanto essa evolução legislativa para o estudo e compreensão do fenômeno seria o fato de que o segmento privado da economia ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas. (DELGADO, 2013, p.438).

Assim sendo, verifica-se que o fenômeno da terceirização, apesar de ser suscitado por Delgado ser novo, não se trata de um instituto tão novo, tratando-se, pois de mais uma forma de contratação de mão de obra que o nosso ordenamento *jus*

trabalhista ainda precisa acompanhar e elaborar mecanismos que coíbam as praticas organizacionais tendentes a suprimir os direitos trabalhistas dos colaboradores.

A terceirização não possui uma lei especifica que a regule possuindo apenas sumula e o uso da analogia a alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para dirimir possíveis conflitos.

2.2 CONCEITO

Vejamos possíveis conceitos citados por alguns doutrinadores para melhor entendermos esta forma de contratação de serviços.

Martins conceitua a terceirização como: “Possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa” (MARTINS, 2014, p.10).

No que tange ao conceito de terceirização delgado expõem que a terceirização provoca uma relação trilateral em face da relação de emprego “típica”, ou seja, a relação empregado empregador, gerada pelo contato de trabalho:

O obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2013, p.436).

2.3 DA ISONOMIA SALÁRIAL ENTRE CONTRATADOS DIRETAMENTE PELA TOMADORA E OS CONTRATADOS PELA PRESTADORA DE SERVIÇOS.

Quanto a isonomia salarial entre colaboradores contratados pela prestadora de serviços e diretamente contratados pela tomadora Delgado faz referencia aos preceitos constitucionais para defender a tese de que o obreiro da prestadora de serviços e os diretamente contratados pela tomadora devem receber a mesma remuneração, mesmo em situações de terceirização licita, vejamos:

Trata-se, de um lado, dos preceitos constitucionais concernentes á ideia básica de isonomia (art.5º, caput, ab initio, e inciso I, CF/88); preceitos concernentes á ideia de prevalência na ordem jurídica dos direitos sócio trabalhista (art.1º, III e IV; art.3º, I, in fine e III, ab initio, e IV, ab

início;art4º,II;art 6º, art7º, caput, in fine;art. 7º,VI VII,X; art. 100, ab início;art.170,III); preceitos constitucionais determinadores da proteção ampla do salário (art.7º,VI,VII e X, CF/88). Há se já não bastassem os dispositivos citados, o fundamental preceito lançado no art.7º, XXXII, da constituição:” proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Ora, esta norma isoladamente já é frontal instrumento vedatório da discriminação sócio trabalhista produzida pela terceirização. (DELGADO, 2013,p.456).

Barros cita a jurisprudência do TST para defender a ideia de que não há isonomia salarial entre contratados pela terceirizada e os diretamente contratados pela tomadora:

A jurisprudência do TST tem excluído do responsável subsidiário as obrigações do devedor principal (empregador) alusivas a equiparação salarial, pois ausente um dos requisitos(mesmo empregador) do 461 da CLT, e as normas coletivas, porque o tomador dos serviços não participou das mesmas, nem sequer por meio de sua entidade sindical.(BARROS,2013,p.361).

Martins neste mesmo viés diz:

Reza o art.461 da CLT que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Exige, portanto, o referido dispositivo que o trabalho entre dois trabalhadores seja prestado ao mesmo empregador para que haja direito a equiparação salarial. Se os empregadores são distintos, não se pode falar em equiparação salarial, por proibição do art.461 da CLT. (MARTINAS, 2014, p.133).

Segundo enunciado da 1º jornada de Direito do Trabalho deve haver salário equitativo entre colaboradores da terceirizada e os da terceirizante, enunciado nº. 16:

16. Salário. I- Salário. Princípio da isonomia. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art.461 da CLT e súmula nº 6 do colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o interprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, caput, e 7º, XXX, da Constituição da República e das convenções 100 e 111 da OIT. II-Terceirização. Salário equitativo. Princípio da não discriminação. O empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercem função similar. (VADEMECUM, 2013,p.1690).

Conforme dados do dieese, citado em artigo por Marilane Teixeira Oliveira, na revista jurídica consulex:

A remuneração de um trabalhador terceirizado é 27% menor do que a de um diretamente contratado. A jornada de trabalho dos terceirizados é cerca de 10% superior e o tempo de permanência no emprego reduz a metade, contando-se uma taxa de rotatividade destes trabalhadores em 4% enquanto a média nacional é de 28%. (OLIVEIRA, 2012, p.49).

Assim, verificam-se as disparidades salariais existentes entre contratados diretamente pela tomadora de serviços e contratados pela terceirizada.

3.0 TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE

3.1 TERCEIRIZAÇÃO LICITA E ILÍCITA

De acordo com Martins (2014, p. 160) a terceirização licita é aquela em que não há violação dos direitos trabalhistas dos colaboradores, ou seja, a que não pretende fraudar a legislação trabalhista, mas ao mesmo tempo se distancia do vínculo de emprego com a tomadora.

Por outro lado, Martins (2014, p. 160) diz ser terceirização ilegal ou ilícita, como sendo a que se refere à locação de mão de obra permanente e que pode gerar fraudes e prejuízo aos colaboradores.

Para explicar sobre a terceirização licita Mauricio Delgado Godinho recorre a sumula 331 do TST expondo que existem quatro grandes grupos de situações sócio jurídicas delimitadas são elas:

Em primeiro lugar, situações empresariais que autorizam a contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I). Em segundo lugar, “atividade de vigilância”, regidas pela Lei n.7.102/83(Súmula 331, III,ab initio).O terceiro grupo de situações passíveis de contratação terceirizada licita é o que envolve atividades de conservação e limpeza(Súmula 331,III). O quarto grupo de situações passíveis de contratação terceirizada licita diz respeito a serviços especializados ligados á atividade-meio do tomador. A súmula 331 tem o cuidado de esclarecer que o modelo terceirizante não pode ser utilizado de modo fraudulento. Assim, estatui que se manter a licita a terceirização perpetrada, nas três ultimas situações- tipo acima enunciadas, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços. (DELGADO, 2013, p.451-452).

Conforme relata Mauricio Godinho Delgado a terceirização ilícita se caracteriza quando:

Excluídas as quatro situações tipo, que ensejam a terceirização licita, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem arts. 2º, caput,3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida. Observe-se que não se trata de discutir á responsabilidade trabalhista, mas o vínculo empregatício. (DELGADO, 2013, p.453).

Ressalta-se que a terceirização licita é realizada na atividade meio da empresa (aquela atividade considerada menos essencial a atividade fim da empresa), e por terceirização ilícita, como sendo aquela em que há ordens diretas do tomador de

serviços ao colaborador da prestadora, caracterizando assim, a pessoalidade e a subordinação direta do obreiro ao tomador de serviços.

3.2 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Conforme a situação a responsabilidade pode ser solidaria ou subsidiária nas palavras de Mauricio Delgado Godinho a tomadora de serviços será responsável subsidiariamente quando:

Pela súmula 331, editada originalmente em 1993, ficou esclarecido que “O inadimplemento das obrigações, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (grifos acrescidos). Ampliou-se, também, a abrangência de verbas submetidas à responsabilidade; todas as parcelas contratuais devidas pela empresa terceirizante ao obreiro terceirizado submetem-se à responsabilidade trabalhista da empresa tomadora (DELGADO, 2013, p.478).

De acordo com os ensinamentos de Sergio Pinto Martins a responsabilidade subsidiária é:

A que vem em esforço de ou em substituição de. É uma espécie de benefício de ordem. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (a empresa tomadora dos serviços). (MARTINS, 2014, p.137).

Barros faz referência a responsabilidade civil para explicar a responsabilidade da tomadora de serviços pelo inadimplemento das verbas trabalhistas veja:

O tomador dos serviços responderá na falta de previsão legal ou contratual, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa prestadora de serviços. Trata-se de uma responsabilidade indireta, fundada na ideia de culpa presumida (*in eligendo*), ou seja, na má escolha do fornecedor da mão de obra e também no risco (art.927, parágrafo único, do Código Civil), já que o evento, isto é, a inadimplência da prestadora de serviços, decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito do tomador. Logo, reconhecida a responsabilidade objetiva de quem se utilizou dos serviços, por meio da terceirização, pouco importa tenha ele dado ou não causa à cessação do contrato de trabalho do reclamante, assumirá os encargos sociais. (BARROS, 2013, p.360).

3.3 RESPONSABILIDADE SOLIDARIA

A responsabilidade solidaria poderá ocorrer na hipótese de terceirização ilícita ou fraudulenta, quando a empresa privada denominada tomadora de serviços

contrata a prestadora para realizar as atividades meio da tomadora e esta começa a dar ordens diretas ao obreiro da terceirizada, em outras situações exige que seja determinado colaborador a realizar as tarefas, caracterizando assim a pessoalidade, ou ainda, exige deste colaborador a realização de atividades essenciais a finalidade da tomadora, Vejamos decisão do TRT da 4º Região sobre a responsabilidade solidaria:

Acórdão nº 00 989-2008-104-04-009(RO) de tribunal Regional do Trabalho de (Porto Alegre), de 02 de setembro de 2009- **EMENTA: RESPONSABILIDADE SOLIDARIA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADES ESSENCIAIS.** Quando houver contratação de mão de obra para exercer atividades essenciais á finalidade da tomadora, há fraude a legislação trabalhista, a que enseja a declaração de responsabilidade solidaria da prestadora e a tomadora de serviços, caso não for postulado o reconhecimento de vinculo com a tomadora. Inteligência da Súmula 331, I, do TST e do art. 942 do Código Civil. Segundo Sergio Pinto Martins a solidariedade: “Não se presume. Decorre da lei ou da vontade das partes. No direito do Trabalho dificilmente a solidariedade decorre do contrato, pois o tomador não irá querer responder pela dívida do prestador dos serviços”. (MARTINS, 2014, p.135)

Sendo esta, uma forma de terceirização arriscada, visto que além da empresa pagar pelos serviços prestados pela tomadora ela corre o risco de ter que pagar por todas as obrigações trabalhistas.

4.0 FRENTE ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SALÁRIO COMO TEM SIDO ANALISADA NA PRÁTICA A TERCEIRIZAÇÃO FRENTE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

De acordo com decisões jurisprudenciais dos tribunais superiores, se o tomador possuir empregados e terceirizados no exercício da mesma função, eles deverão receber a mesma remuneração, vejamos algumas decisões:

Processo:	RO 412200501610856 DF 00412-2005-016-10-85-6
Relator(a):	Juíza CILENE FERREIRA AMARO SANTOS
Julgamento:	08/11/2006
Órgão Julgador:	1ª Turma
Publicação:	17/11/2006

Ementa: ISONOMIA SALÁRIAL NOS CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO. POSSIBILIDADE.

Uma vez que a nossa Constituição da República consagra o princípio da igualdade, que este deve ser analisado em sua inteireza e que todas as formas de discriminação devem ser banidas, não se pode restringir o pleito de diferença salarial aos estreitos limites do art. 461, da CLT, o qual, por se

referir à relação de emprego tradicional não se amolda a hipótese de terceirização. Se o tomador possuir empregados e terceirizados no exercício das mesmas funções, constituirá discriminação odiosa a permissão para que percebam salários diferentes. Sendo esta a hipótese dos autos autorizada está o reconhecimento de isonomia salarial, na forma dos artigos 5.º, da CR e 12, a, da Lei 6.019/74. Recurso conhecido e provido.

Processo:	RO 581200700810000 DF 00581-2007-008-10-00-0
Relator (a):	Desembargador André R. P. V. Damasceno.
Julgamento:	05/12/2007
Órgão Julgador:	1ª Turma
Publicação:	14/12/2007

Ementa: ISONOMIA SALÁRIAL NOS CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO. POSSIBILIDADE.

Uma vez que a nossa Constituição da República consagra o princípio da igualdade, que este deve ser analisado em sua inteireza e que todas as formas de discriminação devem ser banidas, não se pode restringir o pleito de diferença salarial aos estreitos limites do art. 461, da CLT, o qual, por se referir à relação de emprego tradicional não se amolda a hipótese de terceirização. Se o tomador possuir empregados e terceirizados no exercício das mesmas funções, constituirá discriminação odiosa a permissão para que percebam salários diferentes. Sendo esta a hipótese dos autos autorizado está o reconhecimento de isonomia salarial, na forma dos artigos 5.º, da CR e 12, a, da Lei 6.019/74" Juíza CILENE FERREIRA AMARO SANTOS.

Por outro lado, existem algumas decisões que não reconheceram a isonomia salarial entre os colaboradores da tomadora e os terceirizados, por não considerar o vínculo do colaborador terceirizado com a tomadora de serviços ou não se utilizar da analogia a constituição federal ou a Lei 6.019/74, como aconteceu nos julgados anteriores, os quais reconheceram o direito ao salário equitativo:

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA - ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRESTADORA E TOMADORA DOS SERVIÇOS - IMPOSSIBILIDADE. 1. Consoante à jurisprudência desta Corte Superior, os empregados de empresa prestadora de serviços não têm direito ao recebimento das vantagens salariais inerentes à categoria dos empregados da empresa tomadora dos serviços, em face do princípio da isonomia, quando nem sequer foi reconhecida a existência de vínculo empregatício com a referida tomadora. 2. Com efeito, é possível a responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços (Súmula 331 do TST) pelos direitos trabalhistas não honrados pela prestadora dos serviços, mas sempre tendo por base aqueles próprios da categoria à qual pertence a empresa prestadora, sendo certo que os referidos empregados têm direito apenas às mesmas condições ambientais de trabalho, por laborarem no mesmo local. "Recurso de revista parcialmente conhecido e provido". Processo: RR - 46200-93.2009.5.13.0024 Data de Julgamento: 13/10/2010, Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 22/10/2010.]

Dessa forma verificam-se as divergências jurisprudenciais acerca da isonomia salarial entre colaboradores da tomadora e terceirizados, necessitando assim da elaboração de leis que regulamentem esta forma de contratação de mão de obra que vem sendo cada vez mais utilizada pelas empresas privadas com o intuito de burlar a legislação trabalhista, acarretando assim prejuízos aos colaboradores.

CONCLUSÃO

A terceirização é uma forma de contratação de mão de obra que vem sendo utilizada pelas empresas do segmento privado da economia ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passando a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho. No Brasil se iniciou na década de 50, sendo trazida pelas multinacionais.

Sendo assim, não é um instituto novo, mas que o nosso ordenamento jurídico ainda não possui leis específicas que tratam do tema, tendo o judiciário que recorrer à doutrina e a sumula 331 do TST, alguns artigos da CLT e a analogia a Constituição Federal para dirimir possíveis conflitos.

No que tange a isonomia salarial e melhores condições de trabalho e salário entre contratados da tomadora e terceirizados, ao longo da pesquisa nos deparamos com divergências doutrinárias e jurisprudenciais, sendo que uma parte da doutrina não concorda com a equiparação salarial entre os empregados da tomadora e os da prestadora, aduzem ferir a norma contida no artigo 461 da CLT são eles Sergio Pinto Martins e Alice Monteiro de Barros.

Por outro lado Mauricio Godinho Delgado cita os princípios contidos nos art. 5º 6º e 7º da Constituição Federal para defender a tese de que há isonomia salarial entre os colaboradores, nesta mesma linha o art. 16 do enunciado da 1º jornada de direito do trabalho diz haver isonomia salarial entre os colaboradores da prestadora e os diretamente contratados pela tomadora em hipóteses de terceirização lícita ou ilícita desde que exerçam funções similares.

Ao analisarmos a jurisprudência, nos deparamos com julgados que concederam a isonomia salarial nos casos em que tomador possua empregados e terceirizados no exercício das mesmas funções.

Em contrapartida há decisões jurisprudenciais que não reconhece o direito a isonomia salarial, por não ter sido reconhecido o vínculo com o tomador.

Diante das divergências doutrinárias e jurisprudenciais, conclui-se que a isonomia salarial entre diretamente contratados pela tomadora e terceirizados é uma questão polemica no judiciário.

Dessa forma, entende-se que a tese que defende que deve haver isonomia salarial entre contratados pela tomadora e contratados pela prestadora, a qual é defendida por Mauricio Godinho Delgado, vem sendo cada vez mais utilizada nas decisões jurisprudenciais.

Entendemos que a possibilidade de se resolver esta questão seria a elaboração de uma lei que vise à regulamentação da terceirização e mais fiscalização por parte dos órgãos competentes.

REFERÊNCIA

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Ltr,2011.

BRASIL. **1º Jornada de direito do trabalho**. Organização dos textos, notas remissivas e índices por Luiz Roberto Cúria, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 10.ed.atual.e.ampl.-São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL-**Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário. Nº412200501610856 DF 00412-2005-016-10-86-6.Recorrente: Elisangela Monteiro de Sá Navarro, Recorrido: Reman-Serviços Técnicos Especializados Ltda, Recorrido: Monteverde-Engenharia Comércio e Indústria S/A, Recorrido: Serviço Nacional de Aprendizagem-Departamento Nacional-Senai/Dn. Silene Ferreira Amaro Santos TRT 10ª região.Acesso em: 17 nov.2006.

BRASIL-**Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário. Nº00989-2008-104-04-00-9 PA TRT 4º Região. Acesso em: 02 set.2009.

BRASIL-**Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário. Nº581200700810000 DF 2007-008-10-00-0.Recorrente:julia Moreira Nunes, Recorrido: Dinâmica administração Serviços e obras Ltda., Recorrido: companhia do metropolitano do Distrito Federal-metrô-DF. Desembargador: André R. P. V. Damasceno-TRT 10ª região. Acesso em: 14 dez 2007.

BRASIL-**Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de revista. Nº 46 200. 93-2009-5.13.0024.(partes). Maria Doralice Novaes. –DEJT. Acesso em: 22 out.2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 13 ed. rev. e ampl.- São Paulo:Atlas, 2014.

TEIXEIRA, Marilane oliveira. **Em defesa de uma regulamentação que preserve os direitos dos trabalhadores. Terceirização: que direitos estamos construindo?.** Consulex, Brasília, v.16, n.359, p.12-15, 2012.