

TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

[\[ver artigo online\]](#)João Marcelo e Silva Diniz¹

RESUMO

O tema do estudo de que trata este trabalho é a Terceirização no mundo do Trabalho e tem por objetivo demonstrar os obstáculos que a legislação do Brasil impõe em relação a este direito. Para a sua elaboração, o autor se utilizou das análises de diversos autores doutrinadores, além de usar o método dedutivo bibliográfico e o analítico sintético. A terceirização é um tema que demanda prudência por parte das empresas que dela se prevalecem, pois é um direito empresarial que reclama uma colocação regulamentar das condições de trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Direito do trabalho. Conflitos trabalhistas. Súmula 331 TST.

OUTSOURCING IN THE WORLD OF WORK

ABSTRACT

The study of the subject dealt with in this work is the outsourcing of labor rights and aims to demonstrate the obstacles that Brazil's legislation imposes on this right. For its preparation, the author used the analysis of several scholars' authors, in addition to using the bibliographic deductive method and the synthetic analytical. Outsourcing is a topic that demands prudence on the part of undertakings, which are prevalent as it, is a business law, which calls for a regulatory placement of the working conditions.

Keywords: Outsourcing. Labor law. Labor disputes. Súmula 331 TST

¹Auditor-Fiscal do Trabalho. Especialista em Direito pela Universidade Cidade de São Paulo-UNICID. Graduado em Direito pela Universidade Cruzeiro do Sul – UNICSUL. jmarcelosd@bol.com.br.



INTRODUÇÃO

O incremento da economia mundial e a lógica e gradual flexibilização do protecionismo mercantil, muitas vezes de forma predadora, contemporânea, em especial, nas economias que se encontram ainda em desenvolvimento, conferir a uma barricada pelos países mercantilistas alinhados, a uma concorrência aferrada, decompondo culturas e expurgando as reclamações dos povos consumistas por artigos de melhor qualidade e com preços mais competidores.

As modificações acontecem em marchas amplas e permeiam todos os mercados da economia, de maneira especial a de países em desenvolvimento. Assim sendo, a supervivência das empresas estabelece uma procura infatigável da eficácia, harmonizando a qualidade com o mínimo custo admissível. Essa dualidade está intensamente presente ainda no segmento da prestação de serviços e, conseqüentemente, as relações do trabalho.

Em oposição à abertura aos limites econômicos mundiais, acha-se frente a frente com o chamado “Custo Brasil”, que foi muito afetado pelas pesadas obrigações sociais e tributárias que estão também nas relações do trabalho. A importância desses encargos para as corporações majora na dimensão direta em relação à ineficiência estatal quando disponibiliza os seus serviços públicos que, precisariam aboná-los, acendendo lugar para programas tributários, tendendo à eliminação fiscal que, não raro, excedem os alcances legalísticos, envolvendo o penoso e arriscado palco da dissimulação ou da falcatura à norma da lei, com a natural fuga de tributos.

Nesse panorama, nasce a chamada Terceirização, assinalando a contratação de terceiros para o desempenho de trabalhos relacionados às atividades das empresas que as tomam. Sabe-se que a expressão foi agregada à linguagem organizacional na década de 1980, quando o procedimento de cessão de serviços que eram feitos pelas empresas, para terceiros, foram granjeando espaço nas instituições empresariais.

O procedimento de terceirização foi o resultado de uma busca incansável para a diminuição dos custos e conseqüente melhora da qualidade, pois a empresa que

terceiriza, ao reunir suas energias para suas atividades principais, deixa para firmas especializadas o cumprimento de atividades, que podem ser administrativas ou mesmo operacionais, que determinam algum investimento para procurar continuamente qualidade e segurança, com aprimoramento dos custos, imprescindíveis em um mercado sempre competitivo.

O procedimento de Terceirização, enquanto fenômeno econômico e social, vem se contornado em um fato de amplo impulso nas relações trabalhistas do país nas últimas décadas.

Por meio dos estudos alcançados a respeito da terceirização, averiguou-se que é um padrão trilateral de relação jurídica e é abertamente distinto do antigo modelo de emprego, que se baseia em uma analogia de modo fundamentalmente bilateral e como vem a se chocar com o arcabouço teórico e normativo original do Direito do Trabalho, esse novo padrão é refutado pela doutrina e jurisprudência do Trabalho, que distinguem uma circunstância de exceção de contrato de trabalho.

Observou-se a natureza como os efeitos jurídicos da terceirização, o direito comparado, além dos aspectos processuais e sociais dessa entidade.

Em relação à flexibilização das cláusulas trabalhistas, será realizada uma apreciação de configuração não compreensiva apenas nos assuntos que zelam próximo aos objetivos desta pesquisa.

Foi empregado o método dedutivo bibliográfico com a intensão de se conseguir obter os fins adequados para a solução dos principais motes pertinentes aos direitos trabalhistas do trabalhador terceirizado e às implicações da terceirização no domínio econômico, jurídico e também social. O estudo foi fundamentalmente bibliográfico, e foi também de enorme valor a pesquisa da jurisprudência sobre o tema.

1. APRESENTAÇÃO GERAL SOBRE TERCEIRIZAÇÃO

1.1 O ARGUMENTO HISTÓRICO

Segundo Yamamoto, no site SINDPDPR,

A terceirização é o fenômeno através do qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa – tomadora. A tomadora se beneficia da mão-de-obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador, pois a empresa-contratante é colocada entre ambos. Se pensarmos na relação de trabalho “clássica” a terceirização pode causar estranheza. Ainda assim, é fórmula largamente aplicada por empresas que buscam reduzir custos com mão-de-obra, ou que precisam de determinado serviço que não diz com seu ramo econômico. Lamentavelmente, a contratação de trabalhadores por empresas intervenientes para o desempenho de tarefas peculiares da tomadora, mas para receber menos do que os efetivos desta, só faz crescer. Embora a terceirização seja uma forma sofisticada de contratar, ela não pode servir de instrumento à exclusão social, pois o mau uso desta forma cria injustiça e discriminação e, no final das contas, freia o desenvolvimento econômico. Assim, parece-nos que o desafio está em equilibrar esta relação, seja com a estipulação de ajustes proporcionais para os contratos desta espécie, seja pelo patrocínio de ações judiciais que busquem reparar prejuízos ao trabalhador. A empresa que coloca trabalhadores “terceirizados” para realizar atividade que lhe é própria, ou que não admite este tipo de contratação, viola a Lei, prejudica o trabalhador e fica à mercê de ação trabalhista indenizatória.

A fábrica de automóveis japonesa Toyota percebeu no seu processo produtivo, a não necessidade de uma mesma fábrica ser responsável pela confecção de todas as peças de um produto. De acordo com seu sistema, cada unidade que compõe o automóvel é fabricada por uma determinada fábrica, trabalhando juntas como parceiras, com cada uma delas enviando seu produto final para a Toyota, ou seja, uma terceira empresa, que é a responsável pela “montagem” final do veículo. É por este motivo que as grandes fábricas automobilísticas são chamadas de montadoras atualmente. Este procedimento produtivo chegou ao Brasil nos anos de 1950 pelas mãos das grandes corporações multinacionais, cuja preocupação se atinha essencialmente ao seu próprio negócio.

Efetivamente no Brasil, a terceirização começou na década de 1970 e apenas atendia ao setor de serviços gerais voltados para o setor de limpeza. E foi somente na década de 1990, com a abertura econômica e o aumento da concorrência entre as empresas que a terceirização realmente se tornou prática comum no país, “diminuindo os custos, aumentando a eficiência, sem abrir mão da qualidade” (Giosa, 1993).

A terceirização é um instrumento trabalhista que tem sido muito empregado nas últimas décadas no mundo contemporâneo e se desenvolveu muito na Europa, como também no Brasil, que também teve o seu mercado de oferta de mão de obra mais barata ampliado.

Normalmente, os conflitos das relações no trabalho terceirizado acontecem em virtude da presença ou não da relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa em que este trabalhou. O poder público precisa estar atento para que o uso da terceirização não seja empregado com a intensão de lesar direitos fundamentais dos empregados.

Para o correto entendimento do tema e subsídio deste estudo, é basilar que se recorde os ensinamentos de Caldeira, que diz:

O Direito do Trabalho não deve ser contrário ao desenvolvimento e ao progresso, posto que é nascedouro e ferramenta deste último. Não deve se tornar contrário à riqueza, pois seu desejo é o que fomenta um grande número de indivíduos, como também não tem como ser contrário ao adocescimento tecnológico, pois o Trabalho depende deles. (CALDEIRA, 1985).

Ou seja, faz-se necessário conciliar todos os desenvolvimentos tecnológicos, pois eles são os instrumentos de geração de empregos novos.

1.2 CONCEITO

O Relatório Técnico do DIEESE esclarece o que é terceirização: “Terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa”. Nesse processo, a empresa que terceiriza é chamada “empresa-mãe ou contratante” e a empresa que executa a atividade terceirizada é chamada de “empresa terceira ou contratada” (DIEESE, 2007)

Martins também ajuda a esclarecer com mais detalhes:

O termo terceirização procede do latim "*tertius*", que é o forasteiro em uma relação entre dois indivíduos. Terceiro é o medianeiro, o interventor onde o relacionamento entre os dois indivíduos pode ser entendido como o efetivado entre o terceirizante e o cliente, constituindo em que o terceirizado permaneceria fora desse relacionamento, sendo, então, o terceiro. (MARTINS, 2000)

A terceirização institui uma relação de três lados: o tomador dos serviços, na figura da empresa que precisa do trabalhador e que contrata uma outra empresa para pôr, à sua disposição, a prestação de serviços de seu empregado. O trabalhador cumpre suas atividades para empresa, quando realmente é empregado de outra, que trabalha como uma fornecedora ou mediadora da mão-de-obra.

Na visão de Carrion, a terceirização:

É o elo que existe entre uma instituição e um terceiro, que decorre de um contrato regimentado pelos Direitos Civil, Comercial ou Administrativo tendo em vista a concretização de serviços de atividade meio da empresa que toma os serviços. (CARRION, 1994)

Sendo legal a constituição do contrato de terceirização, o vínculo não se constitui com a tomadora, contudo esta conserva interesse e responsabilidade para com a relação de emprego que existe entre a prestadora e os empregados. Conforme a jurisprudência:

... Trata-se de terceirização de mão-de-obra, modalidade de contrato intrínseco aos tempos modernos, corretamente adequada e legal, que visa diminuir gastos e forças da empresa tomadora e faz brotar outras empresas de menor porte, garantindo ocupações... O empenho público e o fim social não podem ser negados, dentro desta modalidade de trabalho, uma vez que se trata de resguardar o interesse do trabalhador... (TRT – 3ª R – 2ª T – RO n.º 8663/2000 – Relª. Juíza Lucilde D. L. de Almeida – DJMG 01.11.2002) – pág. 15 (RDT 06 – 12/2002).

O desígnio fundamental da terceirização não deve ser exclusivamente a diminuição dos custos, mas o intento que deve determinar a metodologia de terceirização é o resultado da competitividade, que em era de globalização é capital para a sobrevivência da economia do país, além de seus reflexos positivos na sociedade.

1.3 CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DE ATIVIDADE MEIO E FIM.

Atividade fim é a referente à finalidade principal da organização divulgada em contrato social ou em registro de empresa singular. É a atividade em que a organização emprega sua especialidade.

Queiroz esclarece um pouco mais a respeito de atividade fim:

São as que acrescentam custos ao produto, e assinalam-se como atos e costumes administrativos ou medianeiras no processo de produção nas empresas, sustentando e suportando a produção, sem intervir na qualidade e como funciona o produto, conservando a gestão própria, conduzi-as abertamente, trazendo acréscimos no custo operacional das empresas que, ao ser inserido no preço final do produto, vai majorá-lo diminuindo a sua concorrência e atratividade. (QUEIROZ, 1992)

Atividade meio é a secundária da empresa, aquela que transcorre paralela à atividade principal, que é fim da empresa, mas acompanha lado a lado, sendo atividade não essencial.

O autor continua:

As que acrescentam valor ao produto, e que fazem parte essencial do processo de produção, capitais na montagem, constituição e fabricação do produto. Estão diametralmente unidas à característica e ao funcionamento do produto, pelo qual a gestão está ininterruptamente voltada para a melhoria do produto, aperfeiçoando-se a metodologia, adquirindo conhecimentos, que, quando aplicados farão o produto atrativo e eficaz, atualizado, tecnicamente adiantado e competitivo, atendendo ao que o mercado precisa, ampliando o seu consumo, aperfeiçoando o ganho das empresas. (QUEIROZ, 1992)

Divergindo de países onde a terceirização já está mais enraizada à cultura e a legislação, no Brasil ainda se debate, na legislação do trabalho, quando existe a possibilidade de terceirização de serviços no limite físico das organizações.

A despeito de determinadas atividades como limpeza, alimentação e vigilância já serem terceirizadas em diversas empresas, estudiosos seguem analisando que a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho que evita a subcontratação em relação à atividade fim.

O Enunciado nº 331, diz:

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

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

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Em consequência, muitas ações trabalhistas começaram a tramitar na Justiça do Trabalho e as condenações às corporações são comuns. Gradualmente, contudo, está se solidificando no círculo jurídico que os fiscais do Trabalho ou da Previdência não podem deixar de considerar o conteúdo do contrato consolidado entre as empresas.

Deste modo, cunha-se pausadamente uma jurisprudência que futuramente precisará admitir que a terceirização prossiga para a atividade fim. De fato, a legislação não impede expressamente a terceirização da atividade final, entretanto não admite em seus dispositivos, continuando a polêmica enquanto não são instituídas leis mais específicas.

Quando se sopesa o verbete da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se que não versa da terceirização de cooperativas, porquanto a Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, que adicionou um parágrafo ao art. 442 da CLT, e previne o inciso I da aludida Súmula que o contrato de trabalhadores por empresas interpostas é ilegítima quando houver dolo, onde se configura o vínculo direto com o tomador de serviços, a não ser que seja um trabalho temporário.

Martins entende que:

A atividade meio pode ser percebida como atividade exercida pela organização que não seja como principal como limpeza, vigilância,

alimentação, etc. Logo a atividade fim é a em que a empresa emprega o seu saber na qual é especialista.

Imagina-se então que uma empresa que presta serviços de limpeza não deveria terceirar este serviço a outra. Compreende-se que algumas atividades fins podem ser terceirizadas como alguns hospitais que possuem serviços de enfermagem terceirados.

Ao se analisar a Súmula 331 do Superior Tribunal do Trabalho, constata-se, no inciso III, que não permanece o vínculo de emprego com o tomador ao se contratarem serviços de vigilância (Lei nº 7102/83), conservação e limpeza, assim como em relação a serviços especializados sobre a atividade meio do tomador. Consente, entretanto, o inciso I do mesmo registro, a contratação de trabalhadores por organizações de trabalho temporário (Lei nº 6019/74).

Pode-se afiançar, ainda, que não existe imperativo de contrato direto de pessoal em limpeza, vigilância e assemelhados em bancos, excetuando-se os serviços de digitação, que não têm como ser analisados, inicialmente, atividade meio, pela necessidade constante de processamento de dados nos bancos. Apenas pode-se acatar a terceirização de processamento de dados nesta atividade se os serviços estivessem sendo feitos fora do local, como nas instalações da empresa prestadora dos serviços ou que estejam sendo prestados a múltiplas empresas, bancárias ou não, que não exclusivamente o banco. Como em uma empresa de *call center*, similar ao que acontece com a indústria automobilística, quando a produção de partes dos veículos é feita por terceiros, e são confeccionadas nas instalações do prestador de serviços.

A terceirização se aplica em analogia a atividade meio, quando a empresa que contrata se volta à sua atividade fim, onde a terceirização da atividade fim da empresa é ilegítima e suscita vínculo de emprego abertamente com a tomadora de serviços.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, esclareceu sobre isso:

Manufatura de calçados – Terceirização de Atividade-fim. A terceirização de atividade fim não é lícita e gera vínculo de empresa com a tomadora, não tendo como cogitar-se de encargo acessório eis que esta conserva às suposições em que é legal a terceirização.

Exegese do Enunciado nº 331 do c. TST. (TRT – 15ª R – 5ª T – Ac. Nº 7349/2002 – Relª. Eliana E. Toledo – DJSP 13.03.2002 – pág. 23).

Colocando-se na mesma acepção, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

Terceirização – Atividade Fim – Mais do que aparente, d. v. é o discernimento diferenciador para a legitimidade da terceirização, com fulcro sucessivamente na atividade meio, mais nunca na atividade fim. A atividade-meio é o exclusivo caminho a se impetrar o desígnio final. Não existe, em nenhum processo produtivo, atividade fim específica. O incremento da produção é mesclado de ligações que se tramam a compor o fluxo final do objetivo do negócio. Como fator de especificação a adicionar forças na aquisição de um saldo comum não se pode recusar que a terceirização se dê, ainda, na atividade-fim, desde que em esfera autônoma do processo produtivo. (TRT – 3ª R – 4ª T – RO 13.812/94 - Rel. Juiz Antônio F. Guimarães – DJ MG 12.02.95).

1.4 COMO SE CLASSIFICA

Classifica-se a terceirização em:

- A. Inicial - a empresa terceiriza atividades que não são principais ou cogentes, como alimentação, limpeza, manutenção, vigilância, etc.;
- B. Intermediária – os serviços terceirizados são ligados de modo indireto à atividade fundamental da empresa contratadora, como conservação e manutenção de maquinários, reparos de peças, etc.;
- C. Avançadas: os serviços terceirizados estão ligados de modo direto à atividade fim da empresa, como a administração de fornecedores, de abastecimento de artigos, etc.

1.5 NATUREZA LEGAL

A natureza legal da terceirização é contratual, incidindo em um contrato de vontades firmado entre duas empresas, de um lado a contratante, que se denomina de tomadora e no outro a contratada, que se denomina prestadora, o qual uma oferecerá serviços especializados de modo continuado à outra, de maneira de parceria.

De modo que Leiria e Saratt comentam:

O acordo deve ser fundamentalmente abalizado no sentimento de parceria, estimulando-se a fé de um nas afirmações e sugestões do outro. São qualidades que estão além de algum desapego e ingenuidade, mas decorrência de uma correta união, na qual todos os com partes compartilharão de forma sadia. (LEIRIA; SARATT, 1993)

No nosso país, não é fácil a correta identificação da natureza jurídica da terceirização, visto que existem múltiplos entendimentos a serem ponderados. Dependendo da suposição em que a terceirização for empregada, constata-se o evento de informações de contratos distintos, consistindo em nominados ou inominados. É admissível averiguar, ainda, o acontecimento de combinação de informações de contratos característicos: de provimento de bens ou serviços; de obra; de franquia; de aluguel de serviços, no qual o que importa é a atividade e não o que resulta dele; de concessão; de ciência, com cessão de propriedade industrial, como invenções, formulações, etc. A natureza jurídica consiste no contrato empregado ou na convenção de diversos deles.

É admissível aludir, que a terceirização não deve ser confundida com a empreitada, pois nessa última, o que interessa é o saldo da obra. Não existe, normalmente, um sistema de parceria entre quem combina a empreitada e o empreiteiro. Este tem somente o empenho em finalizar a obra e não em ser parceiro do terceirizante. Em oposto, na terceirização, a opinião de sociedade é substancial.

E, de certa maneira a terceirização não se confunde em subcontratação, pois nestas o negócio principal é o contrato de pessoal para períodos em que a empresa tem grandes imperativos de produção. Na terceirização, o acordo com o terceirizado

é estável e não contingente, exclusivamente para consentir os picos produtivos, como na subcontratação.

Em Falcão (1999), o contrato é a aceitação de dois ou mais indivíduos a respeito de um mesmo objeto, na declaração de Ulpiano, adotado por Aristóteles e Kant e contemporaneamente pela escola de Kelsen, que avaliam o contrato uma regra criada por particulares. Contudo, na mais concisa avaliação do jurista brasileiro Clóvis Beviláqua "é a combinação de vontades com o fim de contrair ou suprimir direitos", e conforme Monteiro "é a associação de dois ou mais indivíduos, visando um determinado objetivo, e sua legitimidade implica essencialmente na pessoa capaz, o objeto legal e forma prescrita e não reprimida por lei".

No Brasil, a entidade terceirização pode se aproveitar de diversas configurações de contratos de natureza civil, os de empreitada, o de arrendamento de serviços e a parceria. Todos são regulados pelo Código Civil Brasileiro.

A empreitada é uma modalidade de contrato em que uma das partes, na figura do empreiteiro, obriga-se a concretizar um trabalho para outro, no caso o dono da obra, sem sujeição, com ou sem provimento de material, mediante remuneração de ordenado integral ou proporcional ao trabalho terminado. A empreitada pode ser de labor, ou combinada. Na primeira, só existe o fornecimento do serviço. Na segunda, acontece o fornecimento de trabalho e ao mesmo tempo o material a ser empregado na obra. A empreitada esta gerida no Código Civil Brasileiro, nos artigos. 1.237 a 1.247.

A empreitada difere da locação dos serviços por ser uma decorrência, enquanto que a segunda, é uma atividade, apesar de nas duas existir independência e autonomia nos serviços. Na empreitada, o empreiteiro pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado é pessoa física. O empreiteiro não é dependente, já o empregado precisa da dependência ao empregador.

A empresa terceirizante pode contratar um empreiteiro para fazer serviços por prazo determinado, ou para a constituição de uma obra, como apenas um evento, como reparos de alvenaria para reparos, pois não possui este tipo de profissional em seu quadro de funcionários.

Na locação contrata-se a atividade e não o resultado, não existindo a sujeição do locador de serviços e o locatário. Contrata-se a atividade ou alguns serviços, mas jamais algum resultado.

Está no Código Civil Brasileiro a definição para a locação de serviços, em seus artigos 1.216 e 1.236, onde o primeiro admite que todos os tipos de trabalhos legais, materiais ou imateriais pode ser objeto de contrato, com retribuição monetária ou não.

O contrato de aluguel de serviços não pode ser contratado por mais de quatro anos e é distinto da empreitada, pois aquele tem por predomínio uma atividade intelectual, enquanto a empreitada abrange uma atividade braçal.

Caracteriza-se ainda a locação de serviços do contrato formal de trabalho, dando como exemplo de locação de serviços o de advogado para o cliente, do médico com o paciente, e outros. O locador de serviços ostenta os riscos da atividade econômica, enquanto o empregado não pode suportar os riscos da empresa, que precisam permanecer no encargo do empregador.

Por muitas ocasiões, a terceirização é cometida sob a maneira de locação de serviços de profissionais liberais, como advogados, médicos, engenheiros, arquitetos, etc. Mas tende-se a impedir que a terceirização aconteça na prestação de serviços por pessoa física, pois se existir subordinação, existirá contrato de trabalho e não locação de serviços.

Na CLT, no parágrafo único do artigo 442 abre-se a probabilidade de terceirização de serviços por interferência de cooperativas, pois não se estabelece vínculo de emprego entre estas e seus sócios, qualquer que consista a atividade da sociedade cooperativa. É uma terceirização legal, devidamente permitida pela lei, mantendo-se respeitados os seus requisitos.

2.DIREITO COMPARADO DA TERCEIRIZAÇÃO ENTRE OS PAÍSES DE LÍNGUA LATINA

Em diversos países onde se fala ao latim, o processo de terceirização, em seu ordenamento jurídico, é realizado de modo muito parecido com o Brasil adotou.

Na realidade, o que deve ser feito é uma análise realística de como a terceirização é vista e efetivada globalmente, com o entrelaçamento dos diferentes campos da sociedade como o político, o econômico e o social, porém sempre se respeitando o nível de desenvolvimento apresentado em cada país.

O objetivo principal deve ser sempre a proteção dos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados das empresas prestadoras ou fornecedoras de serviços. Basicamente, nesses países de língua latina, a intermediação de mão de obra, tal como no Brasil, gera ao contratante, beneficiário dessa mão-de-obra, a responsabilidade solidária no ressarcimento dos encargos, de acordo com Cavalcanti, (1997).

Este mesmo autor relata como é a legislação em alguns países de língua latina:

- México - A Lei Federal de Trabalho institui que o intermediário é quem contrata a prestação de serviço de outra empresa para dar cumprimento à realização de trabalho em prol de um empregador, entendendo ser ilícita a contratação, e responsável o tomador. Não são acatados, contudo, como intermediários, porém como empregadoras, as empresas que contratem tarefas para fazê-los por seus próprios meios e é tida realizada por um intermediário. Contudo, se o contrato houver sido feito por uma empresa especializada nesse tipo de contratação, não está caracterizado como intermediação.
- Espanha – O Estatuto dos Trabalhadores admite a subcontratação, mas existindo a responsabilidade solidária nos encargos trabalhistas como na seguridade social entre quem toma o trabalho e a prestadora do serviço em relação a importâncias não recolhidas. O tomador do trabalho tem que demandar da empresa prestadora o demonstrativo que comprove os pagamentos aos trabalhadores, isentando-se dessa maneira dos encargos. O encargo em relação às remunerações dos trabalhadores continua a existir por um ano após o término do encargo, do tempo em que os trabalhadores lhe ofereceram seus serviços. Quando a terceirização apresenta-se como fraude a responsabilidade incide sobre todas as entidades que estão envolvidas.
-

- França – Há o impedimento de intermediação de mão-de-obra, assim abrangida como o específico negócio de cessão da mão-de-obra, não assinalada como serviço temporário, análogo ao que existe também aqui no nosso país, estando a terceirização legitimada em três normas:
 - 1) A capacidade de mando e administração de empregados do prestador de serviços deverão, necessariamente, ser desempenhados por este e de forma alguma pela empresa tomadora dos serviços;
 - 2) A empresa fornecedora de mão-de-obra precisa ser especializada e não apenas uma fornecedora de mão-de-obra;
 - 3) O pagamento não pode ser por obras, mas por tarefas a serem exercidas.

- Colômbia - A idoneidade é a chave para a terceirização nesse país, pois se empresas que prestarem os serviços não tiverem capacidade para assumir as responsabilidades advindas com seus trabalhadores, a empresa tomadora dos serviços assume a responsabilidade solidária, além de, se os empregados forem lesados, exigirem a suspensão dos pagamentos à contratada, visando a quitação dos débitos.

- Argentina - A terceirização é admitida, desde que a contratada não exerça atividade similar à contratante, assim como tem que, necessariamente, a prestadora de serviços possuir a sua organização e desígnio definidos. Caso isso não ocorra, a prestadora de serviços similar à atividade fim da contratante existirá a responsabilidade recíproca da contratante, tanto nas obrigações trabalhistas como nas previdenciárias, porém sem formação de vínculo empregatício.

- Venezuela - A Lei Orgânica do Trabalho declara que o intermediário é o indivíduo que, em seu nome e em benefício de outro, emprega os trabalhos de um ou mais trabalhadores, consistindo em responsabilidade solidária, tanto do intermediário como do beneficiário do serviço, no momento em que estiver autorizada, de modo expresso, a aceitação do serviço executado. A contratante não é avaliada como intermediária, e a norma define a contratante como "pessoa natural ou jurídica que por meio de um contrato se incumba da execução de serviços com seus empregados, afora se a atividade for essencial ou associada a do beneficiário".

Assegura ainda que se o contratante concretiza frequentemente serviços para uma empresa em quantidade tal que formem sua maior fonte de renda, se conjecturará que sua atividade é essencial ou associada.

De acordo com todos os países mencionados acima, a regularização dos direitos dos trabalhadores é a principal preocupação trabalhista, visando sempre acautelá-los de situações de ilegitimidade.

Percebe-se também que a terceirização é uma via de gestão empresarial, que exige que as empresas que prestam e fornecem os serviços, sejam especialistas, convenientes, certificadas, adequadas e de maneira econômica capacitadas de gerir e remunerar de modo adequado a mão-de-obra.

3. CONDIÇÕES DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS PRÉ-REQUISITOS

3.1 PRESSUPOSTOS DA TERCEIRIZAÇÃO LEGÍTIMA

A terceirização lícita ou legítima é a que ressalta os princípios legais concernentes aos direitos dos seus trabalhadores, não entendendo lográ-los, e os pressupostos da terceirização legítima estão enunciados na Súmula 331 do TST, compondo quatro grupos de ocorrências sócias jurídicas abalizadas.

- 1º. Circunstâncias empresariais que aprovam o contrato de trabalho temporário em circunstâncias expressamente explicitadas na Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que versa sobre as obrigações transitórias de substituição de pessoal regular e permanente de empresa tomadora e da obrigação da ampliação extraordinária de serviços da empresa.
- 2º. Atividades de vigilância, regidas pela Lei 7.102, de 20 de junho de 1983, inciso III, dispõe sobre os serviços de vigilância de todos os segmentos do mercado de trabalho, até mesmo de pessoas físicas que combinem serviços de vigilância com empresas especializadas, que satisfaçam às cláusulas da legislação podem, se utilizar da terceirização.

Faz-se necessário o esclarecimento de que o serviço de vigilante não é o mesmo que o de vigia, pois este último não necessita ser especializado e se liga ao tomador do serviço fazendo seu trabalho normalmente em obras, condomínios, pequenos comércios, etc., enquanto que o vigilante é parte de uma classe especializada, se submetendo às normas de sua entidade em relação à sua formação e treinamento.

- 3º. As atividades de conservação e limpeza também estão classificadas, sendo uma das primeiras a granjear as práticas da terceirização nos diversos segmentos do mercado de trabalho no Brasil.
- 4º. Em relação aos serviços especializados conexos à atividade meio do tomador, não são expressamente descritas, mas se distinguem pela conjuntura sinônima de atividades que não se assentam ao cerne das atividades empresariais do tomador de serviços, não se ajustando então, as atividades fim do tomador. A respeito disso, a jurisprudência fala:

Responsabilidade subsidiária – Existe responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços de partido quando o prestador não tem capacidade prática ou financeira para administrar sua empresa, e depende completamente do primeiro, de quem aufere inputs diretos ou indiretos, pois nesse caso assinala-se uma falsa terceirização, não se podendo avaliar como existente a autonomia do interesse de maneira suposta terceirizada. Entretanto, esse quadro não se conduz para a terceirização característica, pois nesta existe um contrato comercial entre empreendimentos de fornecimento de produtos terminados, cuja fabrico é desenvolvido em livre autonomia, de maneira que não há intermediação de mão-de-obra dissimulada (TRT – 12ª R – 1ª T – Ac. Nº 216/01 – Rel. Juiz Luiz Fernando Caseada – DJSC 10.01.2001 – pág. 69).

Contrato de prestação de serviço – Encargo subsidiária do tomador dos serviços – Limite. O descumprimento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, provoca na responsabilidade acessória do tomador dos serviços (Súmula nº 333, IV, do colendo TST). Contudo, tal responsabilidade fica cingida ao momento em que foram prestados os serviços. Recurso provido em parte (TRT – 1ª R – 2ª T – RO nº 9152/99 – Rel. Juiz Aloysio Santos – DJRJ 05.07.1999 – pág. 183) (RDT 06/99, pág.72).

Deste modo, os serviços de terceirização, quando lícitos, o tomador responde subsidiariamente pelos direitos trabalhistas do trabalhador.

3.2 CONJECTURAS A RESPEITO DE TERCEIRIZAÇÕES ILEGÍTIMAS

A terceirização ilegítima ou ilícita caracteriza-se exatamente na intermediação de mão-de-obra pela empresa interposta. A diferença entre a legítima e a ilegítima é que na primeira acessão é feita por parte do tomador, com a delegação das atividades para o prestador e na segunda, a ilegítima, este procedimento se dá em sentido contrário, ou seja, a firma terceirizada fica responsável pela transferência do objeto contratado ao tomador: a mão-de-obra cedida.

Excetuadas as quatro circunstâncias descritas no subitem 3.1, que motivam a terceirização legítima no direito do Brasil, não existe no ordenamento jurídico nacional norma legal que dê validade trabalhista a contratos em que uma pessoa física oferece serviços não ocasionais, custosos, particulares e submissos a outro, sem que este que toma o serviço, responda juridicamente, pela relação de trabalho constituída.

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região dá a seguinte jurisprudência:

Terceirização ilícita – Constituição do vínculo de emprego diretamente ao tomador dos serviços. Confirmada de configuração completada prestação pessoal de serviços, de caráter subordinado, da reclamante à tomadora em atividade fim da empresa, em conjectura assinalada as de trabalho temporário ou de serviços de vigilância, de conservação e limpeza é ilegítimo sua contratação por empresa interposta, necessitando ser sustentada a disposição de 1º grau que recolheu a existência de relação de emprego em relação direta entre a trabalhadora e a empresa que se favoreceu da força de trabalho. Inteligência e aplicação da Súmula nº 331, incisos I e III, do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TRT – 3ª R – 2ª T RO nº 4274/1999 – Rel. Juiz José Roberto F. Pimenta – DJMG 09.08.1999 – pág. 18).

Verifica-se então que não é o caso de se avaliar se a empresa que terceiriza é legitimamente formada ou idônea, mas sim em relação ao vínculo trabalhista.

3.3 OMISSÃO DE PESSOALIDADE E SUBMISSÃO

A pessoalidade, que se conclui da declaração "...assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços", descrita no art. 2º da CLT, é respeitável atributo identificador da relação de trabalho, denotando que o serviço deve ser prestado sucessivamente pela mesma pessoa da relação de contrato.

Em realidade, na contratação de um empregado, não se pode fazer a sua substituição por outro no mesmo contrato de trabalho e havendo alguma substituição, coexistirá outra relação de contrato. O que não acontece com a prestação de serviço cuja natureza não é trabalhista. Então, os prestadores podem calhar de virem a ser substituídos, de acordo com exigências circunstanciais, e em mesma relação de contrato.

A Súmula nº 331 estabelece que o procedimento de terceirização não deve ser usado de maneira fraudulenta e institui que é não é lícito a terceirização que seja perpetrada, nos casos das três últimas condições do subitem 3.1, quando inexistir a pessoalidade e a subordinação diretamente relacionada entre trabalhadores terceirizados e o tomador dos serviços. Ou seja, admite-se a terceirização somente enquanto uma qualidade de contrato de serviço entre duas organizações empresariais de acordo com que a empresa terceirizante responderá pela gestão dos trabalhos feitos pelo seu empregado nas dependências da empresa que toma o serviço.

A subordinação e a pessoalidade então terão de se sustentar diante da empresa terceirizante e não inteiramente em face da empresa tomadora do serviço terceirizado, o que nos fala a jurisprudência:

Terceirização – Dolo. A existência de contrato formal de prestação de serviço entre empresa tomadora e empresa prestadora de serviço, arrolamento de amparo de lei, por si só, não apresenta eficácia para apartar afirmação de existência de relação de emprego com a empresa tomadora, quando dos autos deriva manifesto que o trabalhador trabalhava sob subordinação direta da contratante. O Juiz não pode ficar infesto às falcatruas. A terceirização não pode se prestar como pano de fundo para a desvalorização do ser e para desconhecer o valor social do trabalho. Inaceitável desigualdade de piso salarial em que os empregados da empresa contratada estão implantados, inteiramente, no processo produtivo da empresa tomadora. Decisão mantida (TRT – 9ª R – 3ª T – Ac. Nº 1.514/99 – Relª. Juíza Wanda Senti Cardoso da Silva – DJPR 30.01.99 – pág. 100).

No que concerne ao trabalho temporário, não se estabelece a falta de pessoalidade e subordinação entre o trabalhador e tomador dos serviços. Por este motivo é que a advertência está no inciso III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, e não no inciso primeiro, que aborda o trabalho temporário, pois a Lei 6.019 de 1974 antecipa a inserção direta do trabalhador nas dependências do tomador de serviços, substituindo o funcionário permanente ou desempenhando trabalho acumulado no recinto do tomador. Em outras palavras, a lei permite que ele o trabalhador seja integrado, inteiramente, pelo período temporário, na entidade tomadora dos serviços. Então:

É autêntico o contrato de trabalho sustentado entre empresa prestadora de serviços e o ofício depositado a serviços do tomador, desde que não se conformem a subordinação e a pessoalidade destes dois últimos sujeitos da relação jurídica. O exame da apresentação de tais informações resta escasso quando assinala somente para a mera coordenação ou diretrizes menores para a execução das tarefas de limpeza os quais foi contratada a trabalhador apelo tomador (TRT 3ª R – 4ª T – RO nº 17610/98 Relª Deocleciano A. Dias. DJMG 27.04.08 pág. 98).

Configura-se então, como a exclusiva circunstância de terceirização lícita em que se consente a pessoalidade e a subordinação direta do trabalhador terceirizado diante o tomador dos serviços.

3.4 ENFOQUES POSITIVOS E NEGATIVOS NO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

Os principais pontos positivos da terceirização que são habitualmente ressaltados nesse respeitável instrumento de gerência empresarial são:

a) Diminuição dos custos de operacionalização

A diminuição de custos de operacionalização transcorre, substancialmente, da supressão da inatividade, quase continuamente presente, em maior ou menor nível, na mão-de-obra usada na atividade que se almeja terceirizar. A inatividade pode derivar de múltiplos fatores, mudando em razão da composição operacional e produtiva das instituições como:

- I. Pessoal sem treinamento apropriado;

- II. Tempo de trabalho dos empregados;
- III. Tipo de serviço executado;
- IV. Outros.

Além do mais, abolem-se os custos de gerenciamento dessas práticas, imperativos em qualquer procedimento produtivo, até nos mais adiantados e automáticos. Diversos custos operacionais, que podem ter importância determinante em um processo de terceirização são os pertinentes a depreciação dos investimentos em bens, como máquinas, equipamentos, imóveis, e outros bens, forçados a concretização das intervenções ou serviços passíveis de terceirização.

b) Diminuição das despesas administrativas

As despesas pertinentes à gerência das atividades que se anseia terceirizar, não obstante possam não evidenciar, concebem diminuição expressiva em um procedimento de terceirização. Estas despesas concentram-se, essencialmente, na gestão de recursos humanos pertinente aos empregados locados à atividade, podendo estar presentes, também, nas atividades de gestão de aquisição de insumos e materiais de produção, etc.

c) Redução dos encargos trabalhistas e previdenciários

Esse é um item complexo em um processo de terceirização, pois, em relação ao processo sugere diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários para a terceirizadora, deriva, também, em aumento dos encargos dela ou de natureza diferente para o terceirizado, além de este perder os benefícios afiançados pela legislação do trabalho, como o 13º salário, as férias, etc.

d) Melhor qualidade nas implicações das tarefas

Afinal, uma maior eficácia no processo de produção e comercialização, como também na prestação dos serviços da empresa terceirizadora, em relação às

atividades primordiais do seu mercado de negócio, deriva em uma melhor qualidade e operosidade de bens e serviços que são por ela vendidos ou produzidos. Isto se dá por dois principais motivos, sendo o primeiro o que se pauta no melhoramento de seus produtos ou serviços que são terceirizados e o segundo, como consequência do primeiro, admite que a empresa concentre suas forças em sua atividade basilar. Realmente, as organizações ou cooperativas terceirizadas, ao concentrarem seus objetivos em determinados mercados ou produtos, conseguem o aprimoramento com um custo bem menor, o que as possibilita a concentração de treinamentos somente no mercado ou serviço o qual é *expert*. Além do que foi descrito, diversos métodos de controle de qualidade, em uma empresa que esteja terceirizada, costumam atuar com uma maior eficiência, pois possui uma maior seleção nos produtos ou nos serviços que realiza.

Em outra dimensão, a terceirização oferece alguns aspectos contrários que comumente advêm em hipossuficiência, quer dizer, os seus empregados são levados a posições frágeis, pode-se catalogar os fundamentais dados contraproducentes da terceirização:

- É responsável por gerar empregos instáveis e ocasionais, pois as organizações fornecedoras precisam de ampla flexibilidade e mobilidade exterior, de acordo com as agitações do mercado;
- Pode ser agente do desemprego como também do subemprego;
- É a razão de muitas reduções salariais, já que algumas companhias miram com a terceirização pagar abaixo do que pagariam aos especialistas, caso estes fossem seus funcionários;
- Acontece uma sensível piora nas condições da saúde, como também na segurança no trabalho dos funcionários, com a supressão de direitos sociais diretos e indiretos;
- Ocasiona incerteza e insegurança em relação à empregabilidade do funcionário, já que acontece um acréscimo no rodízio de mão-de-obra;

- Admite a progressiva deterioração do ambiente de trabalho, quando as subcontratadas comumente não apresentam a mesma estrutura das corporações contratantes;
- Suscita o paradoxo da existência de duas chefias comandando o processo e até mesmo, em alguns momentos a inexistência de um gestor definitivo;
- Fragmenta a entidade de classe dos trabalhadores;
- Atrapalha a filiação, coordenação e o desempenho sindical;
- Tende à individualização das afinidades profissionais;
- Incide em uma grande quantidade de instalação ou locomoção de empresas para locais de pouco desenvolvimento nas relações profissionais, onde haja uma rudimentar organização de sindicatos;
- Impossibilita a relação e participação dos funcionários na empresa;
- Pode ser avaliada como uma ferramenta no combate aos movimentos dos sindicais, além das conquistas trabalhistas.

3.5 FLEXIBILIDADE DOS PRECEITOS TRABALHISTAS

A flexibilidade do relacionamento trabalhista vem evoluindo no país, adotando a disposição que se verifica em diversos países.

De acordo com Martins, estudo atual elaborado a partir de amostras obtidas em 2100 empreendimentos nacionais sugere que, perto de 66% delas usam certas formas de trabalho flexível, especialmente em setores industriais e de serviços. A forma mais empregada, em qualquer região do Brasil, tem a ver com o tamanho do empreendimento.

A razão mais frequentemente declarada pelas empresas para se utilizarem de formas alternativas de contratação é a diminuição no custo do trabalho. O aludido estudo também assinala que 35% das companhias alegaram que os sindicatos apresentam atitudes de cooperação no que diz respeito à admissão de modos alternativos de contratação, apesar de a maior parte dos trabalhadores ter

permanecido indiferente quanto às configurações de contratos que estão sendo empregadas.

Ainda de acordo com Martins:

O direito do trabalho é uma parte muito viva da ciência do Direito, que vem sendo alterado firmemente, especialmente para decidir o problema do capital e do trabalho. Para acomodar-se esse dinamismo ao fato laboral nasceu uma hipótese chamada de flexibilização dos direitos trabalhistas. Essa hipótese nasce a partir das tensões econômicas existentes na Europa em 1973, motivada pelos preços do petróleo. (MARTINS, 2000)

Esta flexibilização trabalhista mexe como aglomerado de normas que tem por finalidade a instituição de construções predispostas a compatibilizar as transformações de econômicas, tecnológicas ou sociais que vêm acontecendo no relacionamento entre o capital e o trabalho.

Esta convergência decorre do aparecimento das mais recentes tecnologias, da informatização do ambiente de trabalho, como também da robotização, que despontam da ultrapassagem da época industrial para a época pós-industrial, manifestando um alargamento do domínio terciário da economia. De tal modo, necessitaria existir uma cobertura que proteja o trabalhador em seu aspecto amplo, sendo ele subordinado, como o empregado, e ainda o desempregado. É nesse estágio que se iniciam as contratações em períodos parciais, trabalhos temporários, estágios e etc.

Esta flexibilização dispõe-se a asseverar normas mínimas ao trabalhador e, em correspondência a supervivência da organização, por intermédio da mudança de gerências legais, buscando conceder aos trabalhadores direitos mínimos, e ao empregador a probabilidade de adequação de seu negócio, principalmente em ocasiões de crises econômicas.

Existe, ao mesmo tempo, a possibilidade de se estabelecer formatos de flexibilização, em relação ao amparo ao trabalhador, assegurando benefícios mínimos ao operário como, segurança no cargo, concepção de empregos ou políticas de ocupação.

Porém, a despeito do que foi comentado supra, nasce outra maneira de flexibilização desse relacionamento laboral em virtude da terceirização, inicialmente não precisamente com essa nomenclatura, mas, o importante é que diversas nações a têm empregado, chegando então até o Brasil.

Verifica-se que o contrato de uma terceira pessoa que preste serviços às empresas também é um modo de flexibilizar as normas e direitos trabalhistas.

Contudo, ao se terceirizar, alguns direitos dos trabalhadores são perdidos, sobretudo o de possuir a carteira assinada, além de diversos benefícios que decorrem da contratação, sendo, deste modo uma flexibilização dos direitos, principalmente perante a distinção das circunstâncias, que acarretam até mesmo conjunturas in pejus² ao contratado.

A disposição da terceirização precisaria ser com a intenção de ceder a terceiros atividades auxiliares, como as atividades meio das empresas, como conservação, limpeza, vigilância, propaganda e etc. Constituiria então, dificuldade, a admissão de terceirização em atividade final da empresa, pois neste caso a corporação não estaria proporcionando a prestação dos serviços, mas perpetrando o aluguel do seu negócio.

Em meio a estas constatações, iniciaram-se os problemas trabalhistas. Em um instante inicial, o empregado aceita ser terceirizado e ser parceiro da empresa quando de sua demissão. Em um estágio posterior, em que se verifica a quebra de seu status de pequeno empresário, iniciam-se os problemas de ordem trabalhista, fase em que irá se aventar a hipótese de a relação empregatícia existir ou não.

Idêntico ao que ensina Vidal Neto (1992): “a flexibilização não versa em eliminar direitos contraídos, mas sim na interpretação e aplicação das regras jurídicas, de acordo com suas intenções e sempre atento às particularidades de cada fato real.”.

Em virtude de inovações tecnológicas e de concorrências no mercado internacional, os empreendimentos atuais só vão continuar a existir se conseguirem diminuir seus custos de maneira a concorrer no mercado, interno e externo. Para isso, faz-se necessário a adequação da realidade do fato real à circunstância jurídica que existe no país, que pode ser perpetrada por procedimentos de flexibilização.

² Em prejuízo (do latim)

4.0 POSICIONAMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho é uma parte do ministério da União Federativa do Brasil:

O Ministério Público do Trabalho (MPT), um dos ramos do Ministério Público da União, é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do estado. O MPT tem autonomia funcional e administrativa e, dessa forma, atua como órgão independente dos poderes legislativo, executivo e judiciário. (MTP, 2014)

Por ser uma instituição de característica amplamente social de acordo com o artigo 127 da Constituição Federal, é capital ao desempenho jurisdicional do país, encarregando-se de defender o ordenamento jurídico do trabalho, assim como o de proteger os interesses da sociedade.

Em qualquer lugar que este Ministério perceba detrimento ou intimidação de dos direitos sociais afiançados pela Constituição Federal, abona-se a sua ação na defesa e proteção dos valores igualitários do trabalho, que está fundamentado pela República Federativa do Brasil.

O Ministério Público do Trabalho afiança o direito de o indivíduo trabalhar com decoro e dignidade, estando aparelhado juridicamente na defesa de interesses coletivos e individuais, quando desobedecido algum mérito afiançado. Esses aparelhamentos são a Notificação Recomendatória, o Procedimento Investigatório, a Mediação, o Inquérito Civil Público e a Ação Civil Pública.

Pela Lei Complementar n.º 75, de maio de 1993, que dispõem a respeito da organização e atribuições do Ministério Público da União, ficam estabelecidas a competência e atribuições do Ministério Público do Trabalho, em seu artigo 83:

- I – promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
- II – manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do Juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

O direito ao trabalho honesto é, deste modo, asseverado pela Constituição, podendo com por igualmente, empenho coletivo, difuso, ou particular homogêneo, que deve ser protegido e defendido pelo Ministério Público do Trabalho.

Infelizmente, muitas empresas, com a terceirização, e com vistas apenas à competitividade e o lucro, demitem maciçamente trabalhadores e contratamos serviços de terceiros, tentando desembaraçar-se dos encargos sociais.

Este costume promove a interferência do Ministério Público do Trabalho por meio de Procedimentos Administrativos ou Processos Judiciais, pois fere a conservação do emprego, porquanto a demissão pode acontecer quando existe a insuficiência do trabalho do empregador ou procedimento desviado ou porque repousa na obrigação de funcionamento da corporação.

5. A TERCEIRIZAÇÃO E A FISCALIZAÇÃO DAS NORMAS DE TRABALHO

O Ministério do Trabalho preocupou-se, há algum tempo, com o crescente afluxo de terceirização e de falcatruas que estavam acontecendo no mercado de trabalho nacional.

Por isso, lançou a Instrução Normativa n.º 7, de fevereiro de 1990, que explica que a empresa contratante deve desenvolver e ter desígnios diferentes das desempenhadas pela contratada, o que, inicialmente, parece apropriado, porquanto a empresa que toma os serviços possuir a idêntica atividade da empresa que prestará o de serviço pode existir ardil, que, entretanto, deve ser comprovado.

Explica, ainda, a referida instrução que se o afazer que será prestado for dentro de empresa pertencente ao idêntico grupo econômico, o vínculo está estabelecido com o empregador, de acordo com o parágrafo 2º do artigo 2º da CLT.

A inspeção trabalhista entende que existe vínculo de emprego entre o trabalhador e a tomadora de serviços se a atividade de quem contrata compõe as atividades da contratante, sendo elemento das atividades capitais ou habituais da tomadora, de acordo a referida Instrução Normativa n.º 7.

A empresa que contrata deve desenvolver atividades e possuir fim diferente da desempenhada pela contratada e, por isso, a contratante não pode conservar funcionário em atividade idêntica da que foi contratado para realizar.

A Instrução Normativa, também esclarece que existe conecção de emprego direto com a empresa que contrata o serviço e o trabalhador posto à sua disposição, o que ocasiona a lavratura de auto de infração pelo fiscal do trabalho quando inexistir anotação da Carteira de Trabalho do trabalhador.

Aconselha-se ainda ao terceirizante que vigie a empresa terceirizada, uma vez que poderá assumir as obrigações trabalhistas desta em decorrência do não pagamento correto de seus empregados, ou caso fraude os direitos dos trabalhadores, devendo, até mesmo, o terceirizante, se assegurar de que a atividade do terceirizado está regularizada, e que os seus empregados estão recebendo de modo correto as verbas trabalhistas, exigindo do terceirizado os documentos referentes aos empregados, podendo também fazer a exigência de que estes documentos fiquem sob sua custódia, visando ocasional averiguação da fiscalização trabalhista. O terceirizante pode demandar do contratado, para a remuneração, que este demonstre os devidos recolhimentos para o FGTS, PIS, Fim-Social, INSS e Imposto de Renda na Fonte, além dos recibos dos pagamentos dos funcionários e diferentes verbas trabalhistas, podendo não aprovar ao terceirizado a liquidação dos serviços que foram prestados. Tal artifício impede que o terceirizante seja responsabilizado posteriormente por dívidas fiscais, previdenciárias ou trabalhistas da empresa terceirizado.

6. JUSTIFICATIVA PARTIDÁRIA A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização de diversas modalidades de serviços no país é uma realidade incontestável. Que a defende garantem que o repasse de serviços acessórios em certos empreendimentos, como os de limpeza, recepção, segurança, transporte e etc., desde que não estejam vinculadas à atividade-meio da organização, admite a especialização da atividade final do tomador dos serviços, acarretando em um esforço maior voltado para o investimento e o conhecimento de sua atividade-fim, aprimorando o potencial econômico do seu negócio.

Conforme os aliados da terceirização, as empresas que empregam funcionários para cumprirem todas as atividades que podem aparecerem seu cenário, estão

sujeitas a criarem uma organização, podendo ser privada, microempresa, estatal ou até mesmo uma pessoa física que explore uma dada atividade econômica.

A norma legal e o direito distinguem a terceirização das atividades meio de um certo empreendimento, o que é totalmente benquisto, entretanto, sob extrema da suspeição dos operantes do direito que vêm uma delicada fronteira entre a terceirização admissível, e uma terceirização repelida, que propende à diminuição de salários, ao arдил aos direitos dos seus trabalhadores, ou seja: lucrar ao preço da opressão feroz do trabalho.

De acordo com o Grupo Fusion Terceirização de Serviço:

Considerando que os gastos com folha de pagamento, encargos sociais e previdenciários representam, na grande maioria dos condomínios, mais de 50% (cinquenta por cento) dos gastos mensais e considerando ainda a real necessidade de maior qualificação dos profissionais, a terceirização de mão-de-obra nos condomínios vem crescendo num ritmo alucinante. É evidente que a terceirização da mão-de-obra representa grande avanço e modernização, possibilitando aos síndicos e administradores, maior tranquilidade e segurança no exercício de suas funções.³

Este empreendimento especializou-se em fornecimento de mão-de-obra nas áreas de vigilância, portaria, limpeza, zeladoria, recepção, segurança, limpeza pós-obra, controlador de acesso e copeiras.

A empresa se orgulha de fazer uma “criteriosa análise no momento da contratação” onde “novos colaboradores passam por um treinamento técnico e comportamental” em um de seus “Centros de Treinamentos e Reciclagem (CTR)”.

Ainda segundo o Grupo, o seu método de treinamento é inteiramente moldável a cada circunstância dos clientes, adequando o atendimento e personalizando a mão-de obra, com o objetivo de satisfazer o seu contratante.

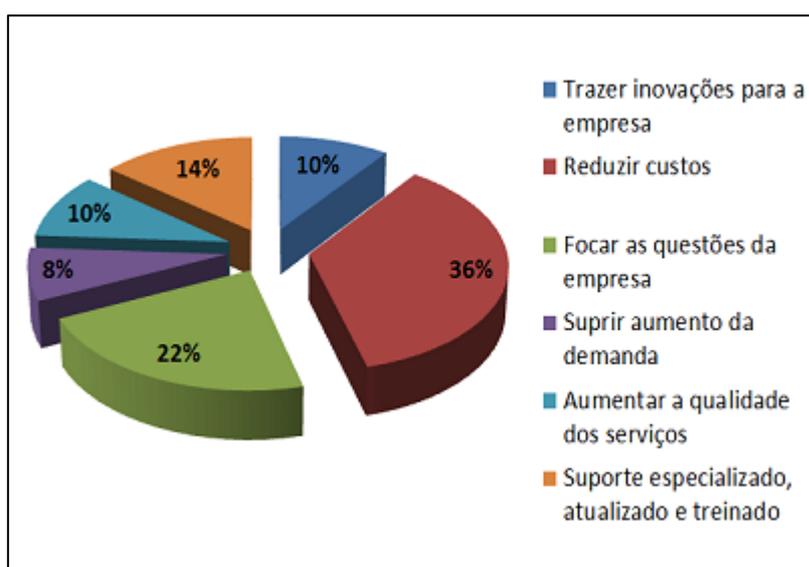
O grupo também promete ao seu cliente:

- Profissionais altamente treinados e qualificados;

³<https://www.facebook.com/pages/Grupo-Fusion-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o-de-Servi%C3%A7os/628756117136530?fref=nf>

- Constantes visitas por Gerentes de Contrato e Supervisores Operacionais;
- Amplo estoque de material para a realização das atividades regulares e esporádicas;
- Manutenção preventiva dos equipamentos;
- Planos de carreira com cursos e treinamentos individualizados.

Figura 1 – Estratégia Operacional do Grupo Fusion Terceirização de Serviços



Fonte: <https://www.facebook.com/pages/Grupo-Fusion-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o-de-Servi%C3%A7os/628756117136530?fref=nf>

Esta empresa, que possui um site na Internet com todos os seus serviços, e nos foi indicada como pesquisa pela SECOVI⁴ do Estado de São de Paulo, que é uma de suas clientes, é um claro exemplo de como um empreendimento de terceirização pode ser um negócio sério e lucrativo, que ao mesmo tempo em que prioriza seus tomadores de serviço, preza pela vida profissional de seus funcionários.

⁴ SECOVI-SP: Sindicato da Habitação do Estado de São Paulo

7. TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NAS EMPRESAS DE SERVIÇOS COM CAPITAL PÚBLICO

A terceirização das atividades meio é um fato que acontece atualmente também entre os institutos que têm capital público em seu patrimônio, como as autarquias, as fundações de caráter público, as empresas públicas, os aparelhos da administração direta e as sociedades de economia mista.

É sabido que o desenvolvimento econômico como um todo teve reflexos diretos na oferta de trabalho e, em épocas de crise da economia, o trabalho no mercado privado tornou-se escasso e pouco remunerado. Na outra face da moeda, fez-se necessário o “enxugamento” da máquina estatal, que se encontrava inchada em virtude de práticas conhecidas no cenário nacional como “marajás, funcionários fantasmas, apadrinhamentos, etc.”.

Poe isso, a norma legislativa precisou acompanhar o progresso social, consentindo com os contratos de trabalho entre empresas prestadora de serviços a terceiros e a empresa jurídica de direito público, que é caracteristicamente administrativo, com decorrências civis, de acordo com o Decreto-Lei n.º 200 de fevereiro de 1967:

DA DESCENTRALIZAÇÃO

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

... 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.

Esta transcrição permite que se observe a preocupação do legislador com o imperativo de diminuição dos gastos públicos, sendo que os institutos que têm

capital público, na celebração de contratos estão completamente ligados à lei de licitações e contratos da Administração Pública⁵.

Neste panorama, ocorre uma questão: como é abordada a responsabilidade das instituições de capital público diante os empregados das empresas terceirizadas?

Como estão sob o jugo da Lei de Licitações⁶, as instituições de capital público, para toda contratação, seja compra ou prestação de serviço, executam um rigoroso processo de escolha deliberado por lei normativa, que lhes tiram qualquer alternativa de preferência em relação ao titular do contrato⁵.

É exatamente na culpa *in eligendo*⁷, do Direito Civil que se baseia a responsabilidade acessória do tomador de serviços, no caso, a escolha de um prestador de serviços ruim é responsável pelos danos que essa má escolha proporcionou.

O legislador, sabedor da exceção ao poder de opção apontado na lei citada acima, tentou um equilíbrio para esta circunstância jurídica, editando o artigo 71, com a desobrigação da culpa "*in eligendo*" do tomador dos serviços que executa o procedimento de licitação.

Deste modo, os contratos administrativos realizados com as instituições de capital público e outras companhias precisam corresponder inteiramente ao que está disposto na anunciada lei.

Uma vez explanado o motivo de a Lei 8.666, de 1993 ter excluído, por meio do artigo 71, o encargo das instituições de capital público que são tomadoras de serviços pelos débitos trabalhistas da prestadora dos serviços, ou a legítima senhora, citamos abaixo o fragmento do documento legal que desobriga o tomador de serviços de

⁵ Lei 8.666 de 21 de junho de 1993, que regulamentou o artigo 37, inciso XXI, da CF/88

⁶Idem

⁷"Quando sua empresa contrata um funcionário e esse funcionário age em seu nome, sua empresa se torna responsável pelas ações desse funcionário. Se ele errar, a empresa é responsável pelo erro dele. É o que os juristas chamam de culpa *in eligendo*, ou culpa por ter escolhido a pessoa (funcionário) errado. Isso está no art. 932, III de nosso Código Civil, diz que "são (...) responsáveis pela reparação civil o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele". Além disso, a Súmula 341 do STF diz que "é presumível a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto". Fonte: <http://direito.folha.uol.com.br/blog/culpa-in-eligendo-e-in-vigilando-por-que-os-pais-pagam-pelo-bullying-das-filhas>

responsabilidades solidária ou acessória, no que tange as obrigações de caráter trabalhista.

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

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 28.4.95)

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 28.4.95)

Inexiste então, responsabilidade acessória às instituições que têm capital público, como disposto da anterior redação dos itens IV, V e VI do Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho:

...

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

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

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

...⁷

Em seguida à apreciação do conteúdo do artigo 71, § 1^a, da Lei 8.666, torna-se fulgente que inexistente responsabilidade das instituições de capital público, que sempre alegaram ser componente extralegal para aparecer em reivindicações trabalhistas e conseguiram a extinção do processo sem apreciação do mérito.

8. FUNDAMENTOS JUDICIAIS DE RESGUARDO AO TRABALHADOR

A terceirização é uma forma de aquisição de mão-de-obra inteiramente legal, posto que no ordenamento jurídico brasileiro, ninguém pode ser compelido a fazer ou deixar de fazer qualquer coisa, a não ser em vista da lei, segundo o princípio da legalidade, que está previsto no artigo 5^o, II da Constituição Federal.

Conclui-se então que o mero fato de se terceirizar não importa, inicialmente, ato ilegítimo, pretexto pelo qual se torna irrealizável a responsabilização do tomador dos serviços pela ação de executar a terceirização.

Toca ao tomador conservar o dever de selecionar com discernimento a empresa de terceirização e, também, acompanhar o desenvolvimento da prestação dos serviços, averiguando a existência ou não de qualquer tipo de método danoso aos funcionários contratados pela empresa, permanecendo a empresa de terceirização subordinada à análise do tomador com a qual possui uma dependência jurídica por contrato.

A ação ilícita do tomador dos serviços institui o abuso do direito de terceirizar, assinalado pelo episódio de lesão ao funcionário da empresa de terceirização.

A Culpa in eligendo pela tomadora de serviços em razão da incapacidade econômica da prestadora dos serviços provoca em encargo acessório daquele em relação a direitos trabalhistas dos empregados desta, não possuindo responsabilidade solidária⁸, sendo o que não exerce sua obrigação jurídica originária.

A Culpa in vigilando, acontece quando ainda que tendo feito a boa escolha, não segue o desenvolver da prestação de serviços, e a empresa de terceirização ao mesmo tempo, não desempenha com seus comprometerimentos empregatícios.

⁸TST. RR 53.073/92.6, Abdala, Ac. 2^o T. 5.814/94

Nos dois casos, a empresa de terceirização enseja em danos aos seus empregados, porém reconhece-se que o prejuízo foi causado por quem pretendeu declarar sua disposição primeira de empregador: o tomador dos serviços.

São dois, os agentes pelo agravo em litígio:

- O adjacente: a empresa de terceirização, que aparece como empregador;
- O indireto: o tomador dos serviços, que ao executar a terceirização encarregou sua qualidade de empregador a um terceiro.

Procura-se a responsabilidade do agente indireto ao dano, o tomador dos serviços e se reconhece a sua responsabilidade acessória, que está na Súmula 331 do TST.

O termo “acessória” é motivado porque deve-se ajuizar no ato ilícito do tomador, que é o excesso do direito de incumbência do poder empregatício, quando a empresa de terceirização não cumprisse com suas obrigações.

Então, a culpabilidade do tomador que não escolheu bem ou que não conservou a obrigação de inspeção significaria presumida, uma vez vista da própria conjuntura em que aconteceu o fato nocivo, conclui-se que o tomador atuou em culpa in eligendo e in vigilando invertendo-se o ônus da prova demonstrando que não operou com dolo ou que existiu causa ou caso aleatório que elimine a responsabilidade no acontecimento lesivo.

Existem diversas esclarecimentos da responsabilidade acessória na Súmula 331 do TST, em que na terceirização, o tomador dos serviços responde de modo acessório pelo descumprimento de obrigações trabalhistas por parte da empresa de terceirização.

De acordo com o Código Civil, a Responsabilidade Solidária acontece “... na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigação à dívida toda.”⁹

E, na CLT, o artigo 455 dispõe:

⁹ Artigo 264 do Código Civil

Nos contratos de subempreitada¹⁰ responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

A jurisprudência em relação aos casos trabalhistas de empresas terceirizadas deve ser analisada antes e após o Enunciado 331 do TST. Antes dele, a jurisprudência seguia em relação à condenação solidária do tomador de serviço e do empregador quando verificava a intercessão da mão-de-obra.

Depois do Enunciado 331 do TST, passou-se a adotar o pensamento da responsabilidade acessória do tomador do serviço, mesmo que este constitua pessoa jurídica da Administração Pública.

A terceirização é um acontecimento importante na vida do trabalho, onde a norma geral é o contrato direto de funcionários pela empresa que almeja conseguir força de trabalho, apresentada como legal, se utilizada em rigorosos liames, no intuito de se salvaguardar a sistematização da proteção ao trabalhador.

Acontecendo dano ao empregado da empresa de terceirização, concomitantemente existe a distinção do excesso do direito de se sobrepor à terceirização e a caracterização de culpa presumida in eligendo e in vigilando do tomador, arcando este como atuante mediato do prejuízo ocasionado pela empresa de terceirização.

Deste modo, pelo prejuízo, o tomador dos serviços responderá sucessivamente sempre que a empresa de terceirização não assumir suas obrigações, sendo convocado após terminadas as possibilidades de cobrança do débito ao devedor

¹⁰ Se a obra for contratada para ser executada exclusivamente pela pessoa do empreiteiro, o contrato se reveste de *intuitu personae**, e não pode ser realizada por ninguém mais. Porém, não se comprometendo o empreiteiro a executar a obra pessoalmente, ele pode subempreitar com outra pessoa a execução da obra de que se encarregara. Nasce daí a subempreitada, que é contrato derivado, celebrado entre o empreiteiro e outra empresa. Fonte: JurisWay.

*Em consideração à pessoa. Motivo que determina a vontade ou o consentimento de uma pessoa para com outra, a quem quer favorecer, ou com quem contrata, atenta à consideração ou ao apreço que ela merece; a causa de uma disposição testamentária, de uma doação etc. Fonte: JusBrasil.

principal, nascendo, conseqüentemente, as responsabilidades acessórias do tomador, que pode ser eliminada caso evidenciada a inexistência do dolo, agente de força maior ou acontecimento fortuito.

O Enunciado 331 conclui que, com exceção dos trabalhos temporários, serviços de conservação, vigilância e limpeza, assim como os serviços especializados vinculados a atividade meio da empresa tomadora dos serviços, relacionados a estes, desde que nulas a pessoalidade e a submissão direta e nos casos de terceirização na Administração Pública, o vínculo de emprego se forma inteiramente com o tomador dos serviços.

Em sendo legal a terceirização, o vínculo será direto e não apenas solidário entre o prestador e o tomador do serviço, afora se for a Administração Pública¹¹.

A responsabilidade acessória do tomador apenasse dará:

- a) No caso de a intermediação for considerada legal;
- b) Quando o empregador inicial descumprir obrigações trabalhistas do contrato de terceirização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização, no país, é normatizada pelo Direito Civil, Comercial, Administrativo e do Trabalho, sendo que neste, as decorrências são máximas, por estar inserida dentro de sua área de ação, que normatiza e regula os relacionamentos de fornecimento de mão-de-obra entre terceiros.

O aparecimento de novas tecnologias, como a informática e a robótica, comprova a passagem da era industrial para a pós-industrial, por meio de uma dilatação do setor terciário do sistema econômico e a flexibilização das regras do Direito do Trabalho, o que devem garantir um contíguo de normas mínimas ao trabalhador, como parceria e colaboração entre o prestador e o tomador de serviços.

¹¹ CF, art. 37, II

Do mesmo modo executando uma apreciação da visão social, existem múltiplos conceitos e diversas acepções sobre o assunto, onde o embasamento para este estudo foi à concentração de estudiosos e deliberações que abrangem a terceirização.

Existe igualmente um acréscimo da visão da sociedade no aspecto genérico da atualidade, existindo um cenário do tema e implicações que abarcam diversos aspectos.

Para finalizar, fica um alerta para que antes de se pensar em terceirização, é imprescindível que os empresários que tenham um planejamento estratégico, já determinado com o que vai produzir, para quem, como e onde irá fazê-lo.

Deste modo, com a ideia correta de sua missão e das atividades adicionais voltadas para atingir os seus fins, deverá ele repassá-los a terceiros.

A eficácia de um processo de terceirização, embute a necessidade de concretização de seminários e palestras, para que o terceiro conheça as necessidades reais a quem prestará o serviço e com o tempo passe a ser um parceiro e exista entre as empresas a simbiose necessária para o sucesso de todos, com a confiança irrestrita e mútua.

Neste estudo, chegou-se à conclusão de que, apesar do amparo que o legislador almejou impor ao trabalhador, as constantes modificações acontecidas na economia do mundo para a solução das dificuldades do capital e do trabalho, apareceu uma doutrina na Europa designada de "flexibilização do trabalho", que Martins vê do seguinte modo: "um conjunto de normas que tem como finalidade estabelecer engenhos predispostos a compatibilizar as modificações de ordem econômica, tecnológicas ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho".

REFERÊNCIAS

CALDEIRA, R. *Discurso: anais do XI congresso internacional de direito do trabalho e seguridade social*. Caracas, 1985. v.1.p. 18, 27.

CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 16. ed. São Paulo: RT, 1993.

CAVALCANTE, O. **A terceirização das nações laborais**. LTr Editora Ltda. São Paulo, 1997.

FALCÃO, I. M. **A terceirização e o direito do trabalho**. Edymo Edições. São Paulo, 1999.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Para entender Direito. Culpa *in eligendo* e *in vigilando*: por que os pais pagam pelo *bullying* das filhas?** 29/02/12. Disponível em: <<http://direito.folha.uol.com.br/blog/culpa-in-eligendo-e-in-vigilando-por-que-os-pais-pagam-pelo-bullying-das-filhas>> Acesso em 30 de dezembro de 2014.

GIOSA, L. A. **A terceirização: uma dosagem estratégica** Editora Pioneira, São Paulo, 1993.

Grupo Fusion Serviços. Disponível em: <<http://www.fusionlimp.com.br/>> e <<https://www.facebook.com/pages/Grupo-Fusion-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o-de-Servi%C3%A7os/628756117136530?fref=nf>> Acesso em 30 de dezembro de 2014.

JurisWay. **O que significa contrato de subempreitada?** Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=5906>> Acesso em: 02 de janeiro de 2015.

JUS Brasil. ***Intuitu Personae***. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/296297/intuitu-personae>> Acesso em: 02 de janeiro de 2015.

JUS Brasil. **Página 571** • 11/06/2014 • TRT-15. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/71715214/trt-15-11-06-2014-pg-571>> Acesso em: 02 de janeiro de 2015.

JUS Navigandi. **Súmula 331 do TST e a responsabilidade do ente público pelas obrigações trabalhistas nos convênios celebrados para a prestação de serviço tipicamente estatal.** 03/2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27080/sumula-331-do-tst-e-a-responsabilidade-do-ente-publico-pelas-obrigacoes-trabalhistas-nos-convenios-celebrados-para-a-prestacao-de-servico-tipicamente-estatal>> Acesso em 02 de janeiro de 2015.

LEIRIA, J. S. S.; SARATT, N. D. **Terceirização passo a passo.** 2.ed. Brasília: Sagra-DC Luzzato, 1993.

MARTINS, P. S. **A terceirização e o direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Legislação. Instrução Normativa n.º 7, de 21 de fevereiro de 1990.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/strucao-normativa-n-03-de-01-09-1997.htm>> Acesso em 29 de dezembro de 2014.

Ministério do Trabalho e Emprego. DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf> Acesso em: 03 de dezembro de 2014.

Ministério Público do Trabalho. Sobre o MPT. **Apresentação.** Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/sobre_o_mpt/apresentacao!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMBdXM6B8JE75UEdTYnQb4ACOBgR0h4Nci1OFT7AJXnmw60DyeOz388jPTdUvyA2NMMgMSAcAxN1K7w!!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/> Acesso em: 29 de dezembro de 2014.

MIRANDA, M. B. **Pequeno Dicionário Jurídico de Expressões Latinas**. Campo Grande: Editora Contemplar, 2012.

Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 04 de dezembro de 2014.

Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **DECRETO-LEI nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%20200-1967?OpenDocument> Acesso em: 30 de dezembro de 2014.

_____. **LEI nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm> Acesso em: 03 de dezembro de 2014.

_____. **LEI nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm> Acesso em: 04 de dezembro de 2014.

_____. **LEI COMPLEMENTAR nº 75, de 20 de maio de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm> Acesso em 29 de dezembro de 2014.

_____. **LEI nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm> Acesso em: 30 de dezembro de 2014.

_____. **LEI nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm> Acesso em: 04 de dezembro de 2014.

_____. **LEI nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 02 de janeiro de 2015.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual da terceirização.** São Paulo: STS 1992.

SINDP-PR. Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná. **O que é terceirização.** Lucas Zucoli Yamamoto. Disponível em: <<http://www.sindpdpr.org.br/faq/que-e-terceirizacao>> Acesso em: 03 de dezembro de 2014.

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST.** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331> Acesso em: 03 de dezembro de 2014.

VIDAL NETO, Pedro. **Aspectos jurídicos da terceirização.** Revista de Direito do Trabalho nº 82. São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, dezembro de 1992.