

Daniele Monteiro Signorelli

TERCEIRIZAÇÃO

Professor Orientador : Rui Cesar Publio Borges Côrrea

PUC/SP

São Paulo - 2011

PUC-PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

**Monografia apresentada á disciplina
de Direito do Trabalho sob a
orientação do Profº. Cesar Publico
Borges Corrêa.**

**Defendido e aprovado, em....., de.....
2011, pela Banca Examinadora
constituída pelos professores:**

Data da aprovação: ____/____/____

Média: _____

Banca Examinadora:

Profº orientador Dr. Cesar Publico Borges Corrêa.

Prof. Dr.

Dedicatória

*Aos meus pais, Nicolau e Maria
Elisa, pelo apoio constante e
incondicional.*

*Ao meu futuro marido pela
paciência e incentivo.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1. CONCEITO.....	3
2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	5
3. TERCEIRIZAÇÃO E PESSOAS PRIVADAS.....	6
3.1. Natureza Jurídica da Terceirização.....	7
4. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	9
5. ATIVIDADE FIM X ATIVIDADE MEIO.....	13
6. TRABALHO TEMPORÁRIO.....	17
6.1. Terceirização.....	24
6.2. Problemas.....	26
6.3. Responsabilidades dos Encargos Trabalhistas.....	29
7. TERCEIRIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	36
8. CONCLUSÃO.....	44
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	46

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surge em decorrência do sistema liberal-capitalista ter mostrado sua incapacidade para fazer a distribuição da justiça social de uma forma apropriada. Muito pelo contrário, no principal momento desse sistema, durante a Revolução Industrial (século XVIII), o que se nota é o acúmulo exagerado da riqueza nas mãos de poucos, restando aos demais um mundo devastado pela miséria e pela fome.

Conforme a doutrina tridimensional do Prof. Miguel Reale, o Direito é resultado da relação entre um fato social e o valor, que confere determinada significação a esse fato, e destes é inseparável¹.

Por sua vez, como escreve Amador Paes de Almeida, "o Direito do Trabalho é inquestionavelmente o ramo do Direito mais sensível às transformações sociais"² e, na medida da evolução histórica, ele próprio evolui, desenvolvendo-se fundado em vários princípios de proteção ao trabalhador.

Diante dessa essa situação, encontra-se a Terceirização como uma das principais inovações sócio-econômicas das últimas décadas. Daí a importância de se saber como esse fenômeno social influenciou o Direito do Trabalho, indagando qual a sua validade no mundo jurídico brasileiro e quais os efeitos que dele podem advir.

Assim, abordaremos o instituto da terceirização e seus desdobramentos, desde a celebração do contrato, passando pelos riscos da contratação, bem como sua licitude e a relação de emprego entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, revelando ainda a

¹ Lições Preliminares de Direito. p. 64 a 67.

² Revista de Direito do Trabalho. N.º 80, dezembro de 1992. p. 15.

possibilidade de condenação subsidiária da empresa tomadora, através de questões doutrinárias e jurisprudenciais.

1. CONCEITO

Terceirização pode ser definida como a contratação de outra empresa para realizar atividade que não represente o objetivo constante no contrato social da empresa contratante.

Alice Monteiro de Barros³ diz que “terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio”.

O objetivo da empresa, que denominaremos de atividade-fim, é aquele que compreende as atividades essenciais e normais para que a empresa se constituiu. O seu objetivo é a exploração do ramo de atividade expressa nos objetivos do contrato social.

José Janguê Bezerra Diniz conceitua terceirização como o fenômeno que "consiste na existência de um terceiro especialista, chamado de fornecedor ou prestador de serviços, que (...) presta serviços especializados ou produz bens, em condições de parceria, para a empresa contratante chamada tomadora ou cliente" ⁴.

Portanto, terceirização refere-se à vinculação, através de contrato regulado pelo Direito Civil, de uma empresa especializada em prestar serviços, por isso chamada empresa prestadora, a outra que se utiliza desses serviços, denominada empresa tomadora.

Em decorrência desse contrato, há a transferência para a empresa prestadora de atividades que antes eram executadas pela tomadora de serviços. Assim, passa a ser daquela toda a responsabilidade sobre o serviço. Como contraprestação, há o pagamento, pela empresa

³ Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2007

⁴ Revista LTr. Vol. 60, n.º 2, fevereiro de 1996. p. 204.

tomadora, dos valores destinados a cobrir as despesas e o lucro da empresa prestadora.

Vale ressaltar que esse conceito não é definitivo, pois objetiva apenas uma idéia inicial de Terceirização. Seu conceito está intimamente relacionado com as situações em que ela própria é aceita (sendo chamada de terceirização lícita) ou não (terceirização ilícita), ficando sujeito a influências de elementos que serão analisados no decorrer deste trabalho.

2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O Brasil era um país agrícola até a década de 1930 e teve três grandes ciclos de industrialização incentivados pelo Estado: primeiro com Getúlio Vargas, depois no governo de Juscelino Kubitschek e o terceiro durante a ditadura militar, no período chamado "milagre econômico" (décadas de 1960 e 1970). Entretanto, concomitantemente a essa industrialização, criou-se uma economia nacionalista e protecionista. Os produtos brasileiros, livres da concorrência internacional, acabaram também por se afastar das modernas técnicas de produção e seus preços tornaram-se os mais caros, mesmo sendo de qualidade inferior aos estrangeiros.

Com o passar dos anos e com a transformação do contexto internacional acarretada pela abertura das economias nacionais e pela formação de grandes intercâmbios comerciais as empresas se viram obrigadas a se adaptarem para a acirrada concorrência internacional que se instaurou, e que tem gerado altíssimos níveis de desemprego e de sucateamento das indústrias nacionais ⁵.

Essa situação abriu espaço para uma grande discussão ideológica que é travada em nível internacional: de um lado, os partidários do modelo neoliberal, especialmente a classe empresarial, defendem a redução dos encargos sociais (leia-se melhor direitos sociais) e do número de empregados, através da mecanização e informatização e de outra maneira: a terceirização.

Do outro lado, os defensores da social democracia, que pouco fizeram valer sua força política, propõem como alternativa a diminuição da jornada semanal de trabalho, de forma a gerar novos empregos.⁶

⁵ Almeida, Amador Paes de . Revista de Direito do Trabalho. N.º 80, dezembro de 1992. p. 15

⁶ Ramos, Wilson Filho. Síntese Trabalhista. N.º 58, abril de 1994. p. 112 e 113

3. TERCEIRIZAÇÃO E PESSOAS PRIVADAS

O sistema jurídico brasileiro herdou do Direito Romano duas formas de prestação de serviços, denominadas *locatio operis* e *locatio operarum*. Na primeira, o objeto contratado era o produto do trabalho desenvolvido, enquanto que na segunda, o que realmente interessava era o próprio trabalho exercitado.

Modernamente, a distinção das formas de prestação de serviços não mais é feita nesses moldes. Com o Direito do Trabalho tendo firmado sua autonomia no campo jurídico, fala-se atualmente em trabalho autônomo ou trabalho subordinado. Neste, o trabalhador se subordina àquele que o contrata, constituindo relação de emprego. Cabe ao empregador o direito de definir, durante a relação contratual e dentro dos limites do contrato, qual trabalho deverá ser realizado, quando e como este deverá ser feito. No outro (trabalho autônomo), essa relação de subordinação entre trabalhador e aquele que contrata não existe, uma vez que este não exerce o comando do trabalho daquele ⁷.

Assim sendo, primeiro caso, trabalho subordinado (relação de emprego), é regulado pelas normas do Direito Laboral. O segundo, trabalho autônomo, rege-se pelo Direito Civil.

É regulado pelo Direito Civil, por exemplo, o contrato de prestação de serviços que é "aquele em que uma das partes se obriga para com a outra a fornecer-lhe a prestação de sua atividade, mediante remuneração" ⁸. Como observa Orlando Gomes, não se objetiva especialmente o resultado, como ocorre na empreitada (*Locatio Operis*), mas a própria atividade produtiva (*Locatio Operarum*), sendo esta executada com

⁷ Instituições de Direito do Trabalho. Arnaldo Süssekind et al. Vol. 1. 1996. p. 230, 231 e 242.

⁸ Pereira, Caio Mário da Silva . Instituições de Direito Civil. Vol. III. 1994. p. 262.

independência técnica, sem subordinação e de forma eventual, ou seja, sem caráter permanente⁹.

Como contratos de prestação de trabalho subordinado, portanto disciplinados pelo Direito do Trabalho, tem-se o contrato de trabalho propriamente dito e o de trabalho temporário.

3.1. Natureza Jurídica da Terceirização

A natureza jurídica da terceirização é contratual, pois é celebrado o contrato entre duas empresas, baseado no acordo de vontades, em que a primeira – prestadora de serviços – prestará à segunda – tomadora de serviços – serviços especializados de forma continuada.¹⁰

Segundo Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes, citados por Rubens Ferreira de Castro, a terceirização “enquadra-se em uma das espécies contidas no gênero denominado contratos de atividades, entendidos como aqueles em que alguém se compromete a colocar a sua atividade em proveito de outrem mediante remuneração”.

Já, para Sergio Pinto Martins, é difícil definir a natureza jurídica da terceirização, pois, “dependendo da hipótese em que a terceirização for utilizada, haverá elementos de vários contratos distintos”. O autor exemplifica alguns deles, como “de fornecimento de bens ou serviços”; “de empreitada”; “de franquia”; “de locação de serviços”, e, conclui dizendo que “a natureza jurídica será do contrato utilizado ou da combinação de vários deles”¹¹.

⁹ Contratos. Editora Forense. 1996. p. 291 e 292

¹⁰ Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, citado por CASTRO, Rubens Ferreira, Terceirização no Direito do Trabalho, 2000, p.83

¹¹ Martins, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

Em que pese à afirmação do autor de que é “difícil dizer qual a natureza jurídica da terceirização” e à vista do seu posicionamento de que dependerá de elementos de vários contratos, compartilha-se o posicionamento de Rubens Ferreira de Castro, que afirma ser a terceirização de natureza contratual, haja vista tratar-se de acordo de vontades representado pela celebração de um contrato.

4. VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A relação de emprego estabelecida pelos artigos 2º e 3º da CLT, que posiciona o empregado e o empregador, se faz entre a empresa prestadora de serviços e o trabalhador, ficando a empresa tomadora em princípio isenta de qualquer responsabilidade.

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

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

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

Art. 3º *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.*

Eventualmente, o vínculo empregatício pode ser reconhecido em juízo nos casos em que a prestação de serviços se mistura entre a atividade-fim e a atividade-meio, ou quando a contratação é feita de forma irregular ou fraudulenta, passando até pelo mau posicionamento do trabalhador dentro da empresa tomadora em relação à subordinação e cumprimento de horários.

O Enunciado 331 do TST trata dos contratos de prestação de serviços, sendo certo que o item III relaciona os casos em que não se configura o vínculo empregatício, *in verbis*:

ENUNCIADO 331 DO TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE - INCISO IV ALTERADO PELA RES. 96/2000, DJ 18.09.2000

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 pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, 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).

“A contratação "terceirizada" deve ter como escopo liberar a tomadora dos serviços dos encargos sociais decorrentes da mão-de-obra prestada em atividades periféricas e/ou extraordinárias à sua atuação empresarial, promovendo, assim, um incremento na oferta de postos de trabalho que, se a princípio são precários, podem vir a tornar-se efetivos. Contudo, na "tercerização" perpetrada na hipótese, verifica-se somente ter-se buscado implementar o primeiro dos objetivos retroaludidos, em detrimento dos interesses obreiros. Com efeito, o que se operou *in casu* foi a criação de associação congregadora de instituições bancárias com a finalidade de se transferir a tal ente a realização de atribuições ínsitas aos bancos associados, deixando-se de reconhecer aos seus empregados, a partir de julho de 1997, a inserção na categoria dos bancários, de modo a lhes sonegar os direitos específicos de sua classe, sejam eles fruto de normatização estatal ou autônoma. Importa, assim, declarar a nulidade da alteração do enquadramento sindical dos obreiros, perpetrada pela reclamada, que lhes retirou os direitos e vantagens previstas nos instrumentos normativos atinentes aos bancários. Aplicação do art. 9º da CLT e do princípio isonômico insculpido no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal.”¹²

A terceirização deve se dar em obediência ao princípio da isonomia, constitucionalmente consagrado. O empregado da empresa terceirizada tem os mesmos direitos concedido àqueles da tomadora, inclusive quanto aos salários, como disposto na Lei n. 6.019/74, art. 12. Se a lei assegura aos empregados contratados de forma temporária tal igualdade, o mesmo direito existe, e com maior força, em relação ao empregado que presta serviços de forma permanente, por aplicação analógica em face da similitude das situações, ainda que inexista dispositivo legal específico. A terceirização não pode ser utilizada como instrumento para a redução de custos com a mão-

¹² TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR - EFEITOS, QUANTO ÀS NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. (TRT-RO-7790/00 - 5ª T. - Rel. Juíza Rosemary de Oliveira Pires - Publ. MG. 27.01.01)”.

de-obra, em desrespeito ao trabalho, valor social constitucionalmente declarado, e aos princípios basilares do Direito do Trabalho.¹³

¹³ TERCEIRIZAÇÃO - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - LEI N. 6.019/74 - APLICAÇÃO ANALÓGICA. (TRT-RO-20280/00 - 1ª T. - Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira - Publ. MG. 09.03.01)

5. ATIVIDADE FIM X ATIVIDADE MEIO

A atividade-meio é aquela não representativa do objetivo da empresa, não fazendo parte, portanto do processo produtivo e caracterizando um serviço necessário, mas não essencial.

Como exemplo podemos citar a hipótese de uma empresa de colchões que tem a intenção de terceirizar o setor de produção de colchões e o de limpeza:

A terceirização do setor de produção de colchões não poderia acontecer, pois é a atividade-fim da empresa, ou seja, seu objetivo principal. Já o setor de limpeza pode ser perfeitamente terceirizado, por se tratar de atividade-meio, pois mesmo sem a limpeza a fábrica não deixa de atingir o seu objetivo principal que é a confecção de colchões, tratando-se, portanto, de uma terceirização lícita.¹⁴

Segundo o pensamento de Amauri Mascaro Nascimento, com o Enunciado 331, "a regra passou a ser não mais a proibição, com exceções, mas, ao contrário, a autorização geral, desde que preenchido um requisito, a finalidade da atividade terceirizada, qualquer que fosse a sua natureza, e não mais a natureza da mesma". Dessa forma, caso se trate de exploração de atividades cujo fim é o apoio, a instrumentalidade do processo econômico (atividade-meio), nada impede a terceirização. De modo contrário, se a atividade explorada coincidir com os objetivos da empresa, a terceirização é desautorizada ¹⁵.

Porém, nas decisões dos tribunais essa posição não é a predominante. A jurisprudência entende que os casos mencionados no enunciado são apenas exceções à regra geral, qual seja a da proibição:

¹⁴<http://www.webartigos.com/articles/3122/1/A-Terceirizacao-No-Direito-Do-Trabalho/pagina1.html#ixzz1OguudNnA>

¹⁵ Curso de Direito do Trabalho. 1996. p. 320; Revista de Direito do Trabalho. N.º 83, setembro de 1993. p. 22

Ao contrário do que se tem apregoado, o Enunciado 331-TST não abriu a possibilidade de "terceirização" de mão-de-obra. Apenas explicitou, com objetividade, as exceções estabelecidas na lei e para atividades de limpeza, conservação e de natureza técnica, vinculadas a atividade-meio, onde permitida a contratação de prestação de serviços junto a terceiros, deixando clara a necessidade de tais serviços estarem totalmente desvinculados do comando direto da tomadora.

Contrario *sensu*, sempre que contratados terceiros para a execução de serviços vinculados à atividade-fim, o entendimento é de afronta à lei (verbete I do ENUNCIADO 331). TRT 4ª Reg. RO 94.019924-6 – Ac. Turma Especial, maioria, 30.05.96, Rel. Juíza Carmen Camino¹⁶

Há autores que, interpretando desta forma o Enunciado 331, criticam-no por entenderem que, independentemente da natureza da atividade (meio ou fim), a utilização de trabalhador através de empresa interposta apenas será irregular no caso de se encontrarem presentes os pressupostos da relação empregatícia.

Assim pensam Eduardo Antunes Parmeggiani ¹⁷ e José Janguê Bezerra Diniz. Este escreve o seguinte: *"admitir-se a terceirização apenas na atividade meio seria o mesmo que inadmiti-la, porquanto, na maioria das vezes se torna impossível fazer essa distinção. É o que ocorre na construção civil, nas editoras e na indústria automobilística. E, no caso, o vínculo empregatício se forma com a empresa fornecedora, em face da inexistência de fraude, já que sói configurar um contrato de direito civil entre as duas empresas, plenamente admissível no ordenamento jurídico positivo."*¹⁸

Wilson Ramos Filho também critica a diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio, alegando que: *"se trata de um critério demasiadamente subjetivo, podendo a opinião ideológica do julgador influir na análise dos detalhes do processo, detalhes estes que fariam desaparecer o*

¹⁶ Revista de Jurisprudência Trabalhista do Rio Grande do Sul. N.º 151, julho de 1996. p. 52 a 57.

¹⁷ Citado por Carlos Henrique Bezerra Leite. Síntese Trabalhista. N.º 68, fevereiro de 1995. p. 23.

¹⁸ Revista LTr. Vol. 60, n.º 02, fevereiro de 1996. p. 209.

*caráter humanitário do Direito do Trabalho, deixando-o condicionado às provas que se conseguiria produzir”.*¹⁹

TERCEIRIZAÇÃO – ATIVIDADE-FIM – Mais do que superficial, d.v. é o critério diferenciador para a legitimação da terceirização, fulcrado sempre na atividade-meio, mas jamais na atividade-fim. Ora, atividade-meio é o único caminho a se alcançar o objetivo final. Inexiste, em qualquer processo produtivo, atividade-fim específica. O desenvolvimento da produção é composto de elos que se entrelaçam a formar a corrente final do objetivo comercial. Como fator de especialização asomar forças na obtenção de um resultado comum não se pode negar que a terceirização se dê, também, na atividade-fim, desde que em setor autônomo do processo produtivo. (TRT 3ª Região – RO 13.812/93 – 4ª Turma – Rel. Juiz Antonio F. Guimarães – DJMG 12.02.1994

TERCEIRIZAÇÃO – LICITUDE – A empresa pode descentralizar a execução de determinadas tarefas utilizando-se, para isso, de convênios e contratos com empresas ou organizações prestadores de serviços, sem que tal hipótese implique burla na aplicação da legislação trabalhista ou ilegalidade do que foi pactuado. Ainda que se diga que uma atividade é permanente ou essencial, tal não afasta a possibilidade de ela vir a ser executada de forma descentralizada, mediante a utilização de serviços prestados por terceiros, principalmente quando diz respeito à atividade-meio, e não à atividade-fim da contratante. (TRT 9ª Região – RO 401/92 – 1ª

¹⁹ Revista Síntese Trabalhista. N.º 58, abril de 1994. p. 120 e 121.

Turma – Ac. 1.885/95 – Rel. Juiz Armando de Souza Couto – DJPR 10.02.1995)

Vê-se, assim, que também a jurisprudência já se inclina no sentido da interligação entre as atividades-fim e atividades-meio. Não há razão para que seja diferente, uma vez que não é esse o objeto da ilegalidade da terceirização como muitas vezes se têm pronunciado. Os julgadores, assim como os doutrinadores, vêm-se sensibilizando e demonstrando aos poucos estarem a par das necessidades do mercado de trabalho no Brasil.

6. TRABALHO TEMPORÁRIO

O contrato de trabalho é a regra, formando-se sempre que se encontrarem caracterizados os seguintes elementos: vínculo de subordinação entre contratado e contratante, manifestada pelo comando, isto é, pela capacidade de dirigir; continuidade da relação jurídica, não se caracterizando como tal o trabalho que tenha natureza meramente eventual; pessoalidade, isto é, os serviços devem ser prestados pela própria pessoa física contratada, não se admitindo como empregado uma pessoa jurídica; pagamento de salário pelo empregador ao empregado, em razão de se tratar de um contrato oneroso e bilateral.

Assim sendo, o vínculo empregatício se forma, em geral, entre o trabalhador subordinado e aquele que se aproveita economicamente do trabalho prestado, em razão do contrato de trabalho. Entretanto, o trabalho temporário é exceção a essa regra. Neste caso, o empregador é a empresa fornecedora e não a empresa cliente, a qual aproveita economicamente o trabalho.

O trabalho temporário é "aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços", devendo ser prestado através de uma empresa de trabalho temporário devidamente registrada (Lei n.º 6.019/74, arts. 2º e 5º).

Art. 2º - *Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços*

Art. 5º - *O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.*Citado por 101

No contrato de trabalho temporário observa-se uma estrutura trilateral, distinguindo-se dois vínculos jurídicos interdependentes: um de natureza civil, entre empresa de trabalho temporário e empresa cliente, e outro de natureza trabalhista, entre o empregado temporário e a empresa de trabalho temporário, a qual paga salário, responde pelos direitos assegurados em lei, exerce poder disciplinar, mas não comanda a prestação pessoal de serviços, sendo esta função delegada à empresa cliente ²⁰.

A lei 6.019/74 exige que essa contratação temporária se dê em razão de real necessidade de utilização de mão-de-obra pela empresa cliente, nas duas situações descritas no seu art. 2º, conforme citado acima. Além disso, "o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho" (art. 10 da lei n.º 6.019/74).

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Essas exigências e limitações expressas na legislação trabalhista com relação ao trabalho temporário procuram reforçar o caráter excepcional deste, frente à regra de que o sujeito que se beneficia com o trabalho deve arcar com as garantias legais concedidas aos trabalhadores. Este contrato funciona como flexibilizador da relação de emprego, uma vez respeitados todos os requisitos exigidos pela lei.

Assim sendo, o contrato de trabalho temporário será considerado inválido caso as exigências legais não forem observadas, caracterizando-se o vínculo de emprego entre a tomadora dos serviços e o

²⁰ Instituições de Direito do Trabalho. Arnaldo Süssekind et al. Vol. 1. 1996. p.267.

trabalhador ²¹. Isso se deve ao emprego do princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade deve prevalecer sobre as formalidades e as aparências ²², consagrado no art. 9º da CLT:

"serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

ENUNCIADO 256

Com a intenção de fixar a orientação jurisprudencial predominante sobre a questão, o Tribunal Superior do Trabalho emitiu dois enunciados. O primeiro, Enunciado n.º 256, foi publicado em 22.09.1986 e estabeleceu o seguinte ²³:

"Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços."

Maurício Godinho Delgado, comentando o Enunciado 256, afirma que fora os casos citados por este, e somados a esses as situações do art. 455 da CLT (empreitada de obra), o Decreto-Lei 200/67 e a Lei 5.645/70 (estas duas últimas normas dizem respeito à Administração Pública e não à iniciativa privada), são inválidos quaisquer "contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais

²¹ Instituições de Direito do Trabalho. Arnaldo Süssekind et al. Vol. 1. 1996. p. 269

²² Rodrigues, Américo Plá . Princípios de Direito do Trabalho. LTr Editora Ltda. e Editora da Universidade de São Paulo (EdUSP). 1994. p. 227

²³ A uniformização de jurisprudência foi suscitada pelo Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Melo no RR 3.442/84 e aprovada pela Resolução 4/86.

e subordinados a outrem serviços considerados essenciais à dinâmica empresarial do tomador de serviços, sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida" ²⁴.

O Enunciado n.º 256 tem a finalidade, portanto, de impedir a contratação através de pessoa intermediária, situação em que formalmente o trabalhador estaria sob a responsabilidade da empresa intermediária, mas se considerando configurada materialmente a relação de emprego com a empresa tomadora, a grande beneficiada pelo trabalho realizado.

Os fundamentos dessa posição sumulada pelo TST são expostas pela jurisprudência:

VÍNCULO DE EMPREGO – EMPRESA LOCADORA DE MÃO-DE-OBRA

À exceção dos contratos de trabalho temporário e de vigilância, amparados por lei, não se há de aprovar a interposição de empresa locadora de mão-de-obra entre o patrão e o empregado, devendo o vínculo ser reconhecido entre estes, desde o início da prestação laboral, por força de ser nulo o pacto com a locadora (art. 9º, da CLT). Aplicável à espécie o Enunciado n.º 256 do TST.

(...) Somente tenho admitido interpostos empresas entre o prestador e o tomador dos serviços, nas hipóteses permitidas pela Lei n.º 6.019/74 (trabalho temporário), e Lei número 7.102/83 (serviços de vigilância).

Fora desses parâmetros não posso concordar com a atividade de firmas que não assumem qualquer

²⁴ Revista Síntese Trabalhista. N.º 59, maio de 1994. p. 125 e 126.

risco empresarial próprio do universo produtivo, limitando-se a agenciar trabalhadores para alugá-los a terceiros, que os lotam em seus serviços permanentes, desviando-se dos encargos legais de empregadores. TRT 7ª Reg. REX-OFF-RV 1167/89 – Ac. 757/90, unânime, 25.06.90, Rel. Juiz Antônio Ferreira Lopes ²⁵.

Octavio Bueno Magano critica duramente o Enunciado 256, afirmando que ele *"nega o princípio da licitude do não-proibido e faz apologia do seu contrário, ou seja, da regra de que só é lícito o expressamente previsto em lei"*, contrariando o art. 5º, II, da Constituição Federal de 1988, que afirma que *"ninguém pode ser constrangido a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei"* ²⁶.

Amauri Mascaro Nascimento, referindo-se ao Enunciado 256, escreve que "o critério taxativo que procurou estabelecer não foi seguido nem mesmo pelo TST, que passou a admitir a terceirização em outras atividades e a coibi-la apenas nos casos em que ficasse manifestada a fraude na contratação, assim considerada a contratação formal sem correspondência com a realidade e com o objetivo deliberado de impedir ou frustrar a formação de vínculos de emprego" ²⁷.

Dessa forma está posto o voto do Min. José Vasconcellos:

Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade. Existindo legalmente empresas prestadoras de serviços, é ilegal que se lhes negue a qualificação de empregadores, salvo as hipóteses de fraude. A

²⁵ Revista LTr. Vol. 54, n.º 8, agosto de 1990. p. 971 e 972. No mesmo sentido TRT 4ª Reg. REO/RO 93-015175.5 – Ac. 4ª T., unânime, 03.11.93, Rel. Juiz Nestor Fernando Hein. Revista de Jurisprudência Trabalhista do Rio Grande do Sul. N.º 125, maio de 1994. p. 76 a 79.

²⁶ Política do Trabalho. 1992. LTr Editora. Citado por João de Lima Teixeira Filho. Instituições de Direito do Trabalho. Arnaldo Süssekind et al. Vol. 1. 1996. p. 273.

²⁷ Curso de Direito do Trabalho. 1996. p. 319.

enumeração contida no Enunciado 256 da Súmula desta Colenda Corte há que ser considerada de forma exemplificativa, não taxativa, comportando, assim, o reconhecimento da legalidade do vínculo formado entre o empregado e o prestador de serviços em hipóteses outras que não as expressamente elencadas no verbete sumulado. TST. RR 226/89.3 – Ac. 1ª T. 2.608/89 ²⁸.

Segundo tal entendimento, o Enunciado 256 não se aplica à terceirização chamada lícita, legitimamente formada, e sim à situação denominada terceirização ilícita, em que se utiliza a aparência de terceirização para fraudar a relação empregatícia e os direitos dos trabalhadores.

Assim entende Pedro Vidal Neto: *"a terceirização implica contratação de uma empresa por outra, para o fornecimento de um produto, sem que os obreiros incumbidos de sua produção fiquem de qualquer modo subordinados à empresa que recebe o resultado de seu trabalho. (...) A terceirização não é, portanto, uma forma de intermediação de mão-de-obra.*

(...) A autêntica terceirização implica a existência de empresas de prestação de serviços e não, simplesmente, de fornecimento de mão-de-obra. Afastados os procedimentos fraudulentos, sua existência e atividade não importa em restrições aos direitos dos trabalhadores, que por elas devem ser observados, inclusive no tocante aos níveis de remuneração, os quais são fixados pelo mercado. (...) As hipóteses de verdadeira terceirização não podem ser alcançadas pelo Enunciado 256 do TST, por não se enquadrarem em sua motivação e finalidade que visa a reprimir fraudes e abusos" ²⁹.

Conforme o art. 2º da CLT, é empregador aquele que "admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço", "assumindo os riscos da atividade econômica". Na terceirização lícita, portanto, a admissão do trabalhador como empregado, o pagamento de salários, a direção da prestação

²⁸ Transcrito por Amador Paes de Almeida. Revista de Direito do Trabalho. N.º 80, dezembro de 1992. p. 17.

²⁹ Revista de Direito do Trabalho. N.º 80, dezembro de 1992. p. 26, 27 e 28

pessoal do serviço e os riscos do negócio pertencem à empresa prestadora de serviços, sem interferência alguma da empresa cliente.

Arnaldo Süssekind, transcrevendo os comentários de Irandy Ferrari e a justificação do Ministro Marco Aurélio de Farias Mello (autor do Enunciado em análise) chega à mesma conclusão: "cabera verificar-se, em cada caso, se os empregados da firma contratada trabalham, de fato, subordinados ao poder de comando da referida empresa. Em caso afirmativo, haverá nítida **simulação em fraude à lei trabalhista** (art. 9º da CLT), configurando-se o **contrato-realidade de trabalho** entre a empresa contratante e os trabalhadores formalmente vinculados à firma contratada (art. 422, combinado com os arts. 2º e 3º da CLT.

(...) Ora, o **marchandage** nada tem a haver com os contratos de prestação de serviços e de empreitada de obras legitimamente celebrados e executados em conformidade com as normas que os regem. E não se pode sequer admitir que um tribunal do porte do TST tenha pretendido proibir a utilização de tais contratos previstos no Código Civil, quando o objeto for compatível com esses instrumentos e os respectivos serviços forem executados pela firma contratada, com seus próprios empregados, trabalhando sob seu poder de comando e assumindo ela o risco do empreendimento"³⁰.

A jurisprudência já acolheu essa posição, conforme a ementa a seguir:

As empresas denominadas prestadoras de serviços que não se confundem com as fornecedoras de trabalho temporário (Lei n.º 6.109/74), desenvolvem atividades lícitas, já que inexistente no ordenamento jurídico nacional óbice legal ao respectivo funcionamento (Constituição Federal, art. 153, § 2º) ... Não obstante a finalidade destas empresas constituir a prestação de serviços a terceiros, são

³⁰ Revista LTr. Vol. 51, n.º 3, março de 1987. p. 283 e 284.

elas que contratam, assalariam e dirigem o trabalho realizado por seus empregados, além de assumir os riscos ínsitos à atividade econômica desenvolvida. Dentro deste contexto, depreende-se que o vínculo de emprego entre as prestadoras e seus empregados não se comunica com a tomadora dos serviços, que tão-somente realiza contrato de natureza civil com a prestadora, nos parâmetros legais. TRT 12ª Reg. RO 2.922/85 – Ac. 1ª T., 22.09.86, Rel. Juiz Heráclito Pena Jr ³¹.

6.1. Terceirização

Não obstante a expressão terceirização já estar incorporada ao vocabulário jurídico, sendo largamente utilizada pela doutrina e jurisprudência brasileiras, até há pouco tempo atrás, não era encontrada nos dicionários da língua portuguesa. Tratava-se de neologismo utilizado pela ciência da Administração, significando uma forma de reestruturação administrativa, pela qual uma empresa transfere a outra determinadas atividades produtivas, em regra, não relacionadas diretamente ao seu objeto principal. É uma decorrência da filosofia de qualidade total.

A palavra terceiro origina-se do latim – *tertius*– estranho a uma relação entre duas pessoas.

No direito francês, usa-se a expressão *externalización*; no espanhol: *arrendamiento de servicios*; nos países de língua inglesa: *outsourcing*; no direito português: *subcontratação* e no italiano: *sucontrattazione*.

³¹ Citado por Arnaldo Süssekind. Revista LTr. Vol. 51, n.º 3, março de 1987. p. 285. No mesmo sentido TRT 12ª Reg. RO 8243/93 – Ac. 2ª T., maioria, 25.08.96, Rel. Juiz Umberto Grillo. Revista de Direito do Trabalho. N.º 93, 1996. p. 249 e 250; TRT 4ª Reg. RO 95.011859-1 – Ac. 1ª T., unânime, 08.05.96, Rel. Juíza Terezinha M. D. S. Correia. Revista LTr Vol. 60, n.º 9, setembro de 1996. p. 1254.

Muitos preferem utilizar termos como: subcontratação, reconstrução, focalização, desverticalização, descentralização, exteriorização do emprego, parceria ou terciarização.

Arion Sayão Romita *critica o termo terceirização, explicando que a empresa contratada não se caracteriza como uma terceira em relação à empresa contratante (tomadora de serviços). Trata-se de uma relação jurídico-contratual direta, sem terceiros. Para o autor o termo adequado seria terciarização, uma vez que se está referindo ao setor de serviços.*³²

Gabriela Neves Delgado *rebate a posição acima, explicando que a terceirização não se confunde com a terciarização. Enquanto a primeira refere-se a um modo de gestão empresarial e de contratação da força de trabalho, inclusive com respaldo justralhista, a segunda designa, apenas um segmento da economia – o setor terciário, onde se destacam, inclusive, os trabalhos terceirizados.*³³

Para outros autores, os empregados da empresa contratada são terceiros na relação jurídica formada entre esta e a empresa contratante.

Há, ainda, aqueles que consideram a prestadora de serviços como uma terceira, por ser esta uma intermediária entre o trabalhador e o tomador de serviços.

Rodolfo Pamplona também critica a expressão terceirização:

(...) o neologismo, embora tenha sido aceito com foros de irreversível, não expressa por via de nenhuma das derivações, a idéia do que pretende passar, ou porque a empresa prestadora não é terceiro e sim parceiro, no sentido de contratante direto com a tomadora, nem os empregados de cada uma são

³² Flexibilização: é um conjunto de regras que têm como objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

³³ Desregulamentação: é o ato de retirar do âmbito da legislação parte dos direitos trabalhistas, que não mais seriam garantidos por leis, mas sim, através da negociação entre as categorias envolvidas.

terceiros perante elas, ou porque a atividade de apoio não é até mesmo primária. O que se está tratando, sob essa nova denominação, é apenas de um contrato de prestação de serviço de apoio empresarial, que examinará, decerto, com mais eloquência e precisão, seu conteúdo e sua finalidade com o batismo de contrato de apoio empresarial ou, igualmente, contrato de atividade de apoio. ³⁴

A terceirização guarda muita semelhança com o contrato de trabalho temporário, pelo fato de ambos apresentarem estrutura trilateral, vislumbrando-se dois vínculos formais: um vínculo de caráter civil, através de um contrato de prestação de serviços, entre a empresa tomadora e a empresa prestadora ou de trabalho temporário, e outro de caráter trabalhista entre esta e o trabalhador. Em ambos os tipos de trabalho, a empresa cliente igualmente se beneficia da execução do trabalho.

A diferença encontra-se, porém, em que na terceirização, pelo menos em tese, a empresa prestadora, formal empregadora, não delega a função de direção dos trabalhos desenvolvidos, como ocorre, por outro lado, no trabalho temporário, em que a empresa de trabalho temporário delega essa direção para a empresa tomadora.

6.2. Problemas

A doutrina e a própria jurisprudência trazem vários casos em que a terceirização mostra-se como verdadeira fraude ao contrato de trabalho e às garantias que as leis trabalhistas estabelecem, na medida em que foi constatada a subordinação direta entre trabalhador e a empresa cliente, firmado no princípio da primazia da realidade.

Pedro Alcântara Kalume parte da idéia de ser o trabalho subordinado, em regra, regido pelo contrato de trabalho. Assim sendo, "somente podem ser contratados para serviços habituais (...) empregados de

³⁴ PEDUZZI, M. C. I. Globalização, Integração de Mercados, repercussões sociais: perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*. Ano IX, n. 11. Conteúdo: Flexibilização do Direito do Trabalho – Globalização do Direito – Outros temas. São Paulo: LTr, 2003, p. 33.

outras empresas ou mesmo estas quando alguma lei o permitir", seguindo todo o formalismo exigido por ela, como acontece com o trabalho temporário e no caso da Lei 7.102/83 (que disciplina os serviços de vigilância). Portanto, essas normas legais têm caráter restritivo e fora desses casos "qualquer pessoa física que preste, habitualmente, serviços subordinados a outra pessoa, física ou jurídica, é empregada desta e não do terceiro interveniente" ³⁵

Sendo assim, é pacífico que se tratando de terceirização e sendo verificada a subordinação diretamente entre o trabalhador e a empresa tomadora, deverá constituir-se a relação empregatícia diretamente entre eles, sem a presença do "terceiro", ou seja, da empresa prestadora. Essa é uma situação que muitas vezes se nota, especialmente nos casos em que os trabalhos foram praticados no local da empresa tomadora.

A fraude estaria mais aparente ainda quando a pessoa contratada para a prestação do serviço já foi ou ainda é empregado da empresa tomadora. "Pois, se foram ou ainda são contratados para a realização de determinado serviço na condição de empregados, não se poderá entender que, logo depois, percam esta condição e passem a realizar o mesmo serviço, na mesma empresa, porém, sob diversa categoria, simulada em outra 'empresa' ou em empregados desta e não daquela que, até então, estava recebendo seus serviços" ³⁶.

Assim também entende a jurisprudência:

RELAÇÃO DE EMPREGO – CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA "DE FACHADA" PARA MASCARAR A RELAÇÃO DE EMPREGO.

(...) Necessitando para o desenvolvimento de suas atividades de vendedores, a reclamada, embora já os tivesse admitido a seus serviços, os orientou ou deles exigiu a constituição de firma, para que em nome dessa continuassem a prestar-lhe os serviços

³⁵ Kalume, Pedro de Alcântara . Revista LTr. Vol. 58, n.º 3, março de 1994. p. 284 e 285.

³⁶ Kalume, Pedro de Alcântara . Revista LTr. Vol. 58, n.º 3, março de 1994. p. 287.

de vendas. Essa providência ou transformação de empregados em sócios de uma sociedade para, sem qualquer alteração no "modus faciendi", continuar a prestação de serviços, é que se constitui na ilegalidade ou fraude que, com perspicácia, foi apanhada em 1º grau. TRT 9ª Reg. RO 2593/90 – Ac. 3ª T. 4708/91, unânime, 19.06.91, Rel. Juiz Euclides Alcides Rocha ³⁷.

Alice Monteiro de Barros se preocupa em outro aspecto da relação empregatícia:

Com a hipótese em que o trabalho é explorado pela empresa cliente por um grande período de tempo. Defende ela que "a prestação de serviços por tempo indefinida, em trabalho vinculado ao desenvolvimento da atividade normal a que se destina a tomadora, não se justifica; nesse caso, o trabalho deverá ser obtido pela via comum, que é o contrato de emprego. Isso se explica, porquanto não se pode admitir o simples aluguel de mão-de-obra" ³⁸.

O mesmo entende Ives Gandra da Silva Martins Filho:

"se na prestação do serviço, o componente primordial é a mão-de-obra e não o equipamento (...), e essa mão-de-obra é utilizada quase que exclusivamente pelo mesma empresa tomadora de serviço, por vários anos, o que se verifica não é uma verdadeira prestação de serviços, mas o fornecimento de mão-de-obra mais barata" ³⁹.

³⁷ Revista LTr. Vol. 57, n.º 5, maio de 1993. p. 576 a 578. No mesmo sentido TRT 9ª Reg. RO 871/81 – Ac.

³⁸ Revista de Direito do Trabalho. N.º 80, dezembro de 1992. p. 12.

³⁹ Revista Síntese Trabalhista. N.º 54, dezembro de 1993. p. 128.

Essa posição é confirmada por diversas manifestações jurisprudenciais, entre elas:

ATIVIDADES DE LIMPEZA PARA BANCO ATRAVÉS DE FIRMA PRESTADORA DE SERVIÇOS.

Vínculo de emprego que se forma diretamente com o tomador dos serviços.

(...) Trabalhando a reclamante em atividades de limpeza e prestando serviço exclusivamente ao Banco, este é seu real empregador. A locação permanente de mão-de-obra é vedada por lei.

TST. RR 16.530/90.1 – Ac. 1ª T. 2440/91, unânime, 05.08.91, Rel. Min. Giacomini ⁴⁰.

6.3. Responsabilidades dos Encargos Trabalhistas

Pode-se assegurar que a questão da responsabilidade ou não do tomador de serviços com relação aos encargos trabalhistas inadimplidos pela empresa terceirizada é um dos pontos mais polêmicos da terceirização.

Embora o TST já tenha sumulado sobre o assunto, através do Enunciado 331⁴¹, tanto a doutrina como a jurisprudência pátrias apresentam três posicionamentos distintos acerca do tema: o que entende que o tomador de serviços não pode ser responsabilizado de forma alguma; o que

⁴⁰ Revista LTr. Vol. 56, n.º 2, fevereiro de 1992. p. 223 e 224.

⁴¹ NERY, L.M.D. *As disposições do artigo 71 da Lei 8666/93 e a responsabilidade subsidiária da Administração Pública*. Disponível em <http://www.trt15.gov.br/revista01/artigo_71.html>. Acesso em: 12 set. 2003.

prega a sua responsabilidade solidária; e o que defende a sua responsabilidade subsidiária.

Entre os autores da primeira corrente, está Francisco Rodrigues de Barros.

O autor sustenta que a responsabilidade subsidiária, *in casu*, carece de amparo legal e que a responsabilidade solidária é impossível, pois esta não se presume, decorre da lei ou da vontade das partes. Para ele, trata-se de matéria de natureza cível. Observa que a subsidiariedade apregoada pelos pretórios obreiros apenas cria um injustificável privilégio para os empregados das empresas que exercem tais atividades, que inexistente para a restante maioria dos trabalhadores que também são hipossuficientes. Argumenta que somente o verdadeiro empregado conhece os fatos que nortearam a relação jurídica empregatícia, inclusive, quanto à prova dos recolhimentos de encargos, recibos de pagamentos, controles de horários e demais condições de trabalho. O

Outrossim, questiona como seria possível delimitar a responsabilidade subsidiária, quando o empregado prestou serviços em diversos postos e, portanto, para vários tomadores, ou se estabelecer uma ordem de preferência, já que o devedor solidário responde por toda a dívida, ou como se fixar eventual prescrição quando o labor para um dos tomadores tivesse ocorrido há mais de dois anos, caracterizando-se a extinção do vínculo em relação aquele tomador.

Nesse sentido, tem-se a decisão judicial abaixo:

Contrato de trabalho. Vinculação e responsabilidade do dono da obra. Não há responsabilidade subsidiária do dono da obra se, da análise dos fatos e do seu enquadramento legal, já foi recusada, sem gerar recurso, a responsabilidade solidária. Empreitada de mão de obra, mesmo quando denominada de contrato de prestação de serviços

por terceiros (pois o *nomem juris* diverso não altera a definição legal) não se confunde com contratação por interposta pessoa.⁴²

Na fundamentação do julgado acima consta que a empresa tomadora de serviços não incorreu em culpa *in eligendo* (pois é certo que inexistente prova de inidoneidade da empreiteira) ou *in vigilando*, pois não se tornou inadimplente para com suas próprias obrigações, inclusive, a de pagar pelos serviços feitos, ao mesmo tempo em que não repassava ordens diretas aos empregados, nem administrava, de qualquer forma, a execução de suas tarefas.

Há, ainda, quem sustente que só haverá responsabilidade subsidiária no caso de contratação irregular. Se a terceirização foi lícita, não há responsabilização.

Desta forma, a seguinte ementa: "Nenhuma responsabilidade – quando não há interposição de mão-de-obra, mas terceirização de atividade-meio."^[25]

Os defensores da terceirização assinalam que o direito do Trabalho não deve preocupar-se apenas com os trabalhadores formalmente empregados, mas prestigiar novas formas de contratação. Portanto, não deve distanciar-se da realidade dos fatos, o que significa que não devem ser condenadas as modernas técnicas adotadas que sinalizam para uma alteração no perfil das relações de trabalho. A constituição garante o livre exercício de qualquer atividade econômica.

De outro vértice, os que defendem a responsabilidade solidária do tomador de serviços, assim fundamentam:

A responsabilização do contratante, do dono da obra, do beneficiário direto da mão-de-obra terceirizada, do tomador de serviços, de forma geral, ainda que a lei seja um tanto omissa, é inquestionável, no Direito do Trabalho, pois além de tratar-se de questão social

⁴² TRT /SC - RO-V – 452/96. Rel. Juiz Roberto João Motta - Publicado no DJ/SC em 04-08-1997. Disponível em < <http://www.trt12.gov.br> >. Acesso em: 12 out. 2003.

em relação ao trabalhador, que é hipossuficiente e tem sua remuneração como de natureza alimentar, deve-se levar em conta, ainda, a efetividade do exercício jurisdicional, para que decisões na esfera trabalhista não fiquem sem a devida e necessária execução e satisfação diante da competência dos contratados, dos intermediadores, independentemente, até, de tratar-se de atividade-fim ou não, de constituir-se em terceirização legal ou ilegal. O beneficiário da terceirização não pode estar alheio ao prejuízo do trabalhador, sob pena de enriquecer sem causa.⁴³

Luiz Felipe Bergamann apregoa que a melhor solução é a declaração da solidariedade do tomador e da empresa cliente. Os fundamentos jurídicos desta posição são: a presunção da culpa do tomador, o art. 2º da CLT que impõe ao empregador a assunção dos riscos do empreendimento, bem como os dispositivos constitucionais que estabelecem a preponderância do valor trabalho e dos créditos trabalhistas no ordenamento jurídico, como já anteriormente firmado.^[27]

A corrente majoritária, entretanto, é a que defende a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

Dárcio Guimarães de Andrade expõe que, apesar da responsabilidade pelo pagamento dos débitos trabalhistas ser da empresa terceirizada, a qual contrata diretamente os empregados, tem responsabilidade subsidiária o tomador de serviços. "Esta responsabilidade independe do vínculo de emprego e tem sua causa na responsabilidade por fato de terceiro, fundada na presunção de culpa *in eligendo* ou *in vigilando*". Isto porque, sendo o trabalho feito em benefício do tomador, a ele se impõe o dever de zelar pelo fiel cumprimento das obrigações decorrentes do contrato firmado. Diante disso, a idoneidade da fornecedora de mão-de-obra é de extrema relevância. "Se o

⁴³ Jean Carbonier ensina que "a responsabilidade objetiva não importa em nenhum julgamento de valor sobre os atos do responsável. Basta que o dano se relacione materialmente com esses atos, porque aquele que exerce uma atividade deve assumir os riscos." CARBONIER, J. *Droit Civil: obligations*. v. 4. nº 86, p. 292. Apud: NETO, Inácio de Carvalho. *Responsabilidade do Estado por ato de seus agentes*. São Paulo: Jurídico Attos, 2000, p. 113.

tomador se abstém de vigiar, deve responder pelos prejuízos, pois se beneficiou do trabalho prestado".⁴⁴

Para Sérgio Pinto Martins, não é possível determinar o retorno do empregado ao *status quo ante*, porque não pode ser devolvida a sua energia de trabalho. Assim, ele tem de receber de quem foi beneficiado da prestação dos serviços. Continua o autor: "o não pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado mostra a inidoneidade financeira da empresa prestadora de serviços". Conclui que a tomadora de serviços tem culpa *in eligendo* e *in vigilando* pela escolha inadequada da empresa inidônea financeiramente e por não a fiscalizar pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.⁴⁵

Adota-se neste trabalho, a corrente que responsabiliza subsidiariamente o tomador de serviços, aplicando-se, analogicamente, o art. 455 da CLT, que prevê a responsabilidade trabalhista do empreiteiro, em caso de inadimplência por parte do subempreiteiro. Eis os ditames do referido artigo consolidado:

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

Considerando-se a lacuna legislativa sobre o assunto, torna-se possível o uso da interpretação analógica, nos termos do art. 8º da CLT, cujo teor é o seguinte:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela

⁴⁴ Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Recurso Ordinário 13.812/93, 4ª T. Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães, publicado em 12/02/94. Disponível em <<http://www.trt03.gov.br>> Acesso em 10 jan.

⁴⁵ Giosa, L. *Terceirização: uma abordagem estratégica*, 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997, p. 32.04.

jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normais gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o direito público.

E a responsabilidade embutida no art. 455 da CLT possui natureza civil, uma vez que a relação jurídica formada entre o empreiteiro principal o empregado do subempreiteiro não é propriamente trabalhista, mas sim, advinda de contrato pactuado na esfera cível.

Trata-se de responsabilidade decorrente das culpas *in eligendo* e *in vigilando*, previstas nos artigos 186 e 927 CC. Ditos artigos preceituam:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que por ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

O tomador de serviços, ainda que indiretamente, causou prejuízos ao trabalhador, a partir do momento que contratou empresa inidônea e/ou não a fiscalizou no tocante ao cumprimento de suas obrigações trabalhistas. Foi negligente, omitiu-se.

Outrossim, na hipótese de terceirização lícita, não há que se falar em responsabilidade solidária, pois esta não se presume, decorre da lei ou da vontade das partes, nos moldes do art. 265 do CC.

A responsabilidade solidária somente ocorrerá se se tratar de empresas do mesmo grupo econômico, haja vista que o art. 2º, § 2º da CLT assim estabelece; ou entre empresas de trabalho temporário e tomadora de serviços em caso de falência da primeira (art. 16, Lei 6019/74).

Portanto, afasta-se a incidência de responsabilidade solidária, optando-se pela responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

7. TERCEIRIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Acompanhando a tendência de terceirização que se observa no âmbito privado, vários são os dispositivos que tratam da descentralização dos serviços públicos através da terceirização.

Já em 1967, com o Decreto-lei n.º 200, preocupou-se o legislador com as possibilidades de descentralização dos serviços públicos. Em seu art. 10, § 7º, dispôs que é lícito à Administração Pública recorrer à execução indireta para descentralizar suas atividades, sempre mediante contrato e "desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos da execução". Mas logo no § 8º, condicionou essa descentralização ao interesse público.

Conforme o item II do Enunciado 331 do TST, "a contratação irregular de trabalhadores, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional". Esse dispositivo foi criado face o art. 37, II, e § 2º da Constituição da República de 1988, que veda a contratação, seja no regime da CLT ou no regime jurídico único dos servidores, sem concurso público prévio e regular.

Grande parte dos tribunais tem seguido a orientação tomada pelo Enunciado do TST:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO – ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – CONTRATO DE TRABALHO – COMUNICÍPIO – ADMISSÃO SEM CONCURSO PÚBLICO – PROIBIÇÃO DO ART. 37, II, DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 – NULIDADE – EFEITOS EX NUNC.

A norma do art. 37, inciso II, da atual Constituição Federal é expressa ao proibir admissão de pessoal nos órgãos da administração direta e indireta, sem concurso público. O contrato de trabalho celebrado

sem atendimento a exigência legal manifesta-se nulo, o que não implica em desconsiderar a relação de emprego que dele se origina, efetivando-se através da execução do trabalho e pagamento do salário, criando, destarte, obrigação entre as partes em configuração plena do chamado "contrato realidade", construção dos juslaboralistas mexicanos. De tal forma que, atento à correlação que o art. 442, da CLT, faz entre contrato de trabalho e relação de emprego, revela-se mais correto atribuir à nulidade do contrato de trabalho efeitos ex nunc, vale dizer, a partir da denúncia do negócio, e não ex tunc, desde a sua constituição.

TRT 19ª Reg. REO 119/94 – Ac. 2ª T., unânime, 14.07.94, Rel. Juiz João Batista da Silva ⁴⁶.

Essa também é a posição adotada pela Instrução Normativa n.º 3/97 do MTb, em seu art. 4º , § único. No caput, lembra que "o contrato celebrado entre a empresa prestadora de serviços a terceiros e pessoa jurídica de direito público é tipicamente administrativo, com efeitos civis, na conformidade do § 7º artigo 10 do Decreto-Lei n.º 200/67 e da Lei n.º 8.666/93" ⁴⁷.

Entretanto, não há como esconder a preocupação existente no meio trabalhista brasileiro com o posicionamento desse enunciado. Defende-se, em parte dos Tribunais, a tese de que essa solução violaria os princípios constitucionais da moralidade e da legalidade. Ademais, estaria sendo desrespeitado o princípio da isonomia, que também valeria para a Administração Pública.

Pedro Carlos Sampaio Garcia entende que:

"a administração pública direta e indireta, quando pratica ato ilícito, sofre as mesmas conseqüências que o setor

⁴⁶ Revista LTr. Vol. 59, n.º 1, janeiro de 1995. p. 106 a 108. Nesse sentido TST RR 167499/95.1 – Ac. 2ª T.

⁴⁷ Ver Revista de Jurisprudência Trabalhista do Rio Grande do Sul, n.º 165, p. 121 e seguintes

privado. Logo no preâmbulo do art. 5º da Constituição Federal, vem realçada a importância que merece o princípio de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Tal princípio também se aplica ao Estado, que está sujeito ao cumprimento da lei, como qualquer particular" ⁴⁸.

Assim se manifesta a jurisprudência:

RELAÇÃO DE EMPREGO – SERVIDOR PÚBLICO – INTERPOSIÇÃO OU CESSÃO DEFINITIVA

O Estado empregador não goza de privilégios. Ao contrário, não podendo desvincular-se nunca dos princípios da legalidade e da moralidade administrativa, atrai tratamento ainda mais rigoroso. Servidor regido pela CLT que é admitido por Fundação, Empresa Pública ou Sociedade de Economia Mista do Estado e posto, imediatamente, a serviço de órgão integrante da Administração Direta dele, sendo, a final, por ele dispensado, atrai para ele, Estado, tratamento idêntico ao dispensado a Empregador particular, como ocorre, por analogia, com a situação prevista no Enunciado n. 256/TST. Não apresenta nenhuma justificativa para a fórmula de contratação adotada, tem-se que, em termos de Direito do Trabalho, o verdadeiro Empregador é o Estado, por ter-se caracterizado, pelo menos a cessão definitiva do Servidor.

⁴⁸ Citado por Wilson Ramos Filho. Revista Síntese Trabalhista. N.º 58, abril de 1994. p. 127. No mesmo sentido José Luiz Ferreira Prunes, citado por José Janguê Bezerra Diniz. Revista LTr. N.º 60, fevereiro de 1996. p. 208.

TRT 3ª Reg. RO 89/90 – Ac. 1ª T., unânime, 23.07.90, Rel. Juiz Manoel Mendes de Freitas ⁴⁹.

Rebatendo essas críticas, há decisões jurisprudenciais no sentido de que, no caso de não se colocar em prática o entendimento do enunciado, aí sim estaria havendo visível afronta aos princípios da moralidade, da isonomia e da legalidade, situação em que se estaria sobrepondo o interesse particular ao interesse da coletividade:

VÍNCULO DE EMPREGO. Embora presentes os requisitos para o reconhecimento do liame empregatício, não se pode dar guarida a situações que afrontam os princípios da moralidade, da isonomia, da legalidade, pois nenhum interesse particular pode se sobrepor ao da coletividade.

Nulo o contrato de trabalho firmado sem concurso, devidas apenas as verbas resilitórias, como indenização.

(...) Mesmo presentes os requisitos do liame de emprego, não se pode reconhecer o vínculo empregatício, já que o contrato é nulo de pleno direito, por violar a Constituição.

Quando se trata de utilização da força de trabalho, entretanto, não há como negar efeito ao contrato, divergindo-se, portanto, da matéria civilista. É que, tratando-se de ato nulo, reconhecida a nulidade, as partes retornam ao *status quo* ante, o que é impossível quando se trata de contrato de trabalho, de trato sucessivo, eis que a força do trabalhador já se consumiu ... Os seus efeitos não podem se produzir retroativamente, como se vê. Saliente-se que não se admitindo a administração do seu ato, perpetuando-se a ilegalidade.

Em que pese concordar que os efeitos da nulidade no contrato de trabalho operam-se *ex nunc*, admitir, a existência do contrato de emprego, ao arrepio da norma constitucional, seria conferir legalidade ao que nasceu ilegal.

⁴⁹ Revista LTr. Vol. 54, n.º 11, novembro de 1990. p. 1350.

(...) Fico, entretanto, numa posição intermediária, entendendo que o remédio para os casos do tipo é determinar o pagamento de todas as verbas devidas, mas com natureza de indenização, para que não se perpetue a ilegalidade e não se beneficie a administração do trabalho alheio impunemente. Excetuo multas, uncluido os 40 % do FGTS. Esta tem sua razão de ser no fato de que o empregado não foi despedido sem justa causa, mas por imperativo legal, não poderia mesmo ser mantido no trabalho.

TRT 17ª Reg. RO 03475/94 – Ac. 5766/94, maioria, 06.12.94, Rel. Juíza Maria Francisca dos S. Lacerda⁵⁰.

Observando a tendência de terceirização das atividades públicas, Ricardo Menezes Silva, *se coloca contra essa ideologia alegando que dessa forma a Administração está deixando de realizar concursos públicos, os quais saciariam as necessidades de pessoal, para contratar pessoas que passam, então, a prestar os mesmo serviços, com a diferença que percebem salários inferiores àqueles que receberiam como servidores concursados, acarretando evidente lucro, para a empresa interposta, e prejuízo, para o trabalhador*⁵¹

Essa crítica é sustentada com as seguidas decisões do Tribunal de Contas da União que julga irregulares as contratações "de empresas para a prestação de serviços quando as tarefas desenvolvidas integram o elenco das atribuições dos cargos permanentes".⁵²

Wilson Ramos Filho tece outra crítica à terceirização: *segundo ele, facilita-se a disseminação do clientelismo. O autor explica: "como o judiciário trabalhista não considera ilegal a locação de mão-*

⁵⁰ Revista LTr. Vol. 60, n.º 3, março de 1996. p. 399a 401.

⁵¹ Revista de Direito do Trabalho. N.º 92, dezembro de 1995. p. 34.

⁵² Conforme Jorge Ulisses Jacoby Fernandes. Revista LTr. Vol. 60, n.º 4, de abril de 1996. p. 474.

de-obra para a administração pública, qualquer prefeito pode abrir licitação e, da empresa ganhadora obter, sabe-se lá por que meios, 'preferência' na contratação para os seus indicados. Por outro lado, toda essa massa de trabalhadores 'temporários' da administração, legitimamente desde seu ponto de vista, serão tentados a fazer campanha para o candidato apoiado pela 'situação' se isso puder influir de qualquer forma para que o novo prefeito não 'convença' a locadora a substituir os apaziguados do anterior pelos correligionários do sucessor" ⁵³.

Repetindo, sendo a terceirização considerada ilícita, à Administração Pública caberá, conforme orientação do TST, a obrigação apenas em relação a valores que tenham sido deixados de serem pagos, estando isenta da obrigação de anotar a CTPS, face à proibição constitucional.

Por outro lado, em se considerando a terceirização lícita e estando o empregador formal em inadimplência quanto às obrigações trabalhistas, resta ao trabalhador a garantia de ver a Administração Pública responsabilizada subsidiariamente ao empregador inadimplente, da mesma forma que o tomador de serviços privado, conforme o item IV do Enunciado 331. Isso significa que sua obrigação somente será exigível após a cobrança da obrigação do devedor principal.

Entretanto, essa subsidiariedade também não se dará quanto à obrigação de anotar a Carteira de Trabalho do Trabalhador ⁵⁴.

Mais recentemente, a lei n.º 8.666/93 (Lei de Licitações), no art. 71 caput e § 1º, alterada pela de n.º 9.032/95, estabelece que é responsabilidade do contratado os encargos trabalhistas resultantes da execução do contrato e que se ele ficar inadimplente em relação a esses encargos, não será transferida à Administração Pública a responsabilidade pelo seu pagamento e nem poderá ser onerado o objeto do contrato administrativo.

⁵³ Revista Síntese Trabalhista. N.º 58, abril de 1994. p. 119 e 120.

⁵⁴ Leite, Carlos Henrique Bezerra. Revista Síntese Trabalhista. N.º 68, fevereiro de 1995. p. 26.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, a única forma de o Judiciário responsabilizar a Administração é a declaração "incidenter tantum" da inconstitucionalidade da norma do art. 71 da Lei 8.666/93 ⁵⁵.

A jurisprudência se manifestou, recentemente, nesse sentido:

Locação de Mão-de-Obra – Entes Públicos – Obrigações Trabalhistas – Responsabilidade – Por expressa determinação legal (Lei n.º 8.666/93), não há como declarar a responsabilidade subsidiária dos entes públicos para responder pelos débitos trabalhistas nas hipóteses de contratação de trabalhadores por empresa interposta, aplicando-se o inciso IV da Súmula n.º 331 do c. TST apenas às empresas privadas.

TRT 12ª Reg. RO-V-A 3.499/95 – Ac. 3ª Turma.
DJSC 18.10.96, Rel. Juiz Telmo Joaquim Nunes ⁵⁶.

Com entendimento oposto, Ricardo Menezes Silva afirma que *nessa situação não se deduz que a Administração não possa ser responsabilizada em caso de terceirização fraudulenta. Não se aplica tal regra se a empresa prestadora for inidônea. O trabalhador, terceiro no vínculo de natureza civil, não pode ser atingido pelos efeitos do contrato de prestação de serviços. Seria, inclusive, aplicável o disposto no § 6º do art. 37 da Constituição Federal, de onde se retira que "as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa" (responsabilidade objetiva do Estado)* ⁵⁷.

⁵⁵ Revista Síntese Trabalhista. N.º 68, fevereiro de 1995. p. 26

⁵⁶ Revista Síntese Trabalhista. N.º 89, novembro de 1996. p. 77 e 78; e Jornal da Escola Superior de Direito Municipal. N.º 1, outubro de 1997. Porto Alegre (RS). p. 7.

⁵⁷ Revista de Direito do Trabalho. N.º 92, dezembro de 1995. p. 37.

8. CONCLUSÃO

Como existe a falta de legislação específica sobre a Terceirização a mesma margem para que certas empresas, envolvidas pela sede do lucro incessante, abusem da terceirização, transformando-a em um mecanismo de isenção de encargos sociais.

Assim, no intuito de inibir tal conduta, a Justiça do Trabalho uniformizou seus julgados com a edição do Enunciado 331 do TST, que prevê a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelas obrigações trabalhistas não pagas pela prestadora de serviços.

A jurisprudência nessa área é paliativa, ou seja, não resolve o problema e não permite que a terceirização seja usada como intermediação de mão de obra.

Neste aspecto, a questão se torna complexa quando o tomador de serviço é um ente público.

Embora o Enunciado nº 331 inclua a Administração Pública em seu texto, a doutrina e a jurisprudência ainda são bastante conflitantes, pois há os que defendem a isenção da responsabilidade estatal, outros a responsabilidade solidária e a maioria, a responsabilidade subsidiária.

Não se pode eximir o Estado de qualquer responsabilidade pois isto seria reconhecer seu enriquecimento ilícito, uma vez que se beneficiou da força de trabalho do empregado terceirizado e foi negligente ao não fiscalizar a empresa contratada.

Deve-se observar que esse reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a empresa cliente é decisão acertada quando a terceirização mostrar-se como instrumento utilizado para reduzir custos, modificando os postos de emprego em postos de prestação civil de trabalho, delineando-se evidente fraude à relação de emprego, uma vez que é ela, empresa tomadora, que abre a vaga de trabalho, sem a qual o trabalhador seria despedido pela empresa prestadora; é da empresa cliente que se origina a prestação salarial, mesmo que seja intermediada pela prestadora; é aquela que explora e aproveita todo o trabalho desempenhado pela força trabalhadora.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Amador Paes de. "A Terceirização no Direito do Trabalho: limites legais e fraude à lei". Revista de Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo (SP), n.º 80: 15-18, dezembro de 1992.

BARROS, Alice Monteiro de. "A Terceirização e a Jurisprudência". Revista de Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo (SP), n.º 80: 3-15, dezembro de 1992.

BERGMANN, L. F. A responsabilidade pelos créditos trabalhistas nos principais contratos de terceirização entre empresas privadas. *In: Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade*. Coord. José Afonso Dallegrave Neto. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. "A Terceirização no Direito do Trabalho Brasileiro – Notas Introdutórias". *Revista Síntese Trabalhista*, Editora Síntese, Porto Alegre (RS), n.º 59: 123-131, maio de 1994.

DINIZ, José Janguê Bezerra. "O Fenômeno da Terceirização". *Revista LTr*, LTr Editora Ltda., São Paulo (SP), Vol. 60, n.º 02: 204-209, fevereiro de 1996.

KALUME, Pedro de Alcântara. "Terceirização". *Revista LTr*, LTr Editora Ltda., São Paulo (SP), Vol. 58, n.º 3: 284-288, março de 1994

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo (SP). Editora Saraiva. 1996.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. "Terceirização Legal e Ilegal". *Revista Síntese Trabalhista*, Editora Síntese, Porto Alegre (RS), 54: 127-129, dezembro de 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A flexibilização e as condições de trabalho*. 6. ed. São Paulo: Jurídico Atlas, 2003.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. INSTITUIÇÕES DE DIREITO CIVIL. Rio de Janeiro (RJ). Editora Forense. 3ª Edição. 1994. Volume III.

RAMOS FILHO, Wilson. "O Enunciado N.º 331 do TST: Terceirização e a Delinquência Patronal". *Revista Síntese Trabalhista*, Editora Síntese, Porto Alegre (RS), n.º 58: 110-122, abril de 1994

REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. São Paulo (SP). Editora Saraiva. 21ª Edição. 1994.

RODRIGUES, Américo Plá. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo (SP). LTr Editora Ltda. e Editora da Universidade de São Paulo (EdUSP). 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas & TEIXEIRA, Lima. INSTITUIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo (SP). LTr Editora Ltda., 16ª Edição. 1996. Volume 1.

VIDAL NETO, Pedro. "Aspectos Jurídicos da Terceirização". Revista de Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo (SP), n.º 80: 23-30, dezembro de 1992.

MERCANTE, Carolina Pereira. **A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 566, 24 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6209>>. Acesso em: 15 ago. 2011