

A PERDA DOS TRABALHADORES COM A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

* José Geraldo Hemétrio

Graduado em DIREITO pela FACULDADE DE DIREITO DO VALE DO RIO DOCE,
Graduação em LETRAS pela FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE CARATINGA,
Especialista em DIREITO PÚBLICO pela FACULDADE DE DIREITO DE SETE LAGOAS,
Especialista em DIREITO PROCESSUAL pela FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA,
Especialista em DIREITO PÚBLICO pela Universidade Federal de Minas Gerais.
Atualmente é PROFESSOR da FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA, Membro titular da Turma Recursal
dos Juizados da TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS e Juiz de Direito da Vara da Fazenda Pública
da TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS.
Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Público.

**Lilian de Castro Vieira Duarte

Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga

RESUMO

Esta pesquisa bibliográfica, pretende abarcar pontos críticos da terceirização de mão de obra no Brasil, por ser uma nova modalidade de gestão empresarial onde estas repassam suas atividades meio a outra empresa que as vezes realizam essas atividades em áreas próprias ou mesmo nas das empresas contratantes. Essa prática se deu na tentativa de reduzir custos e fornecer maior atenção as suas atividades fim seja no setor publico ou no setor privado, sendo observados pontos importantes dentro da terceirização como os atos lícitos e ilícitos, as vantagens e desvantagens dessa nova prática de relação de trabalho que deixou de ser bilateral e passou a ser trilateral. Essa nova tendência e cada dia mais frequente, porém as leis e sumulas já criadas não são suficientes para proteger o trabalhador que é a parte mais vulnerável na relação, e sendo assim deve-se sempre observar os princípios do direito do trabalho e também os princípios constitucionais procurando atender tanto o trabalhador quanto ao empregador não causando prejuízos a esse e não se esquecendo das lutas sindicais e dos direitos já conquistados para proteger os trabalhadores. É evidente a necessidade da criação de novas leis e normas que regulamente de uma forma pormenorizada essa nova modalidade, não deixando que a falta de regulamentação sirva de barreira ao progresso, colocando assim o Brasil em condições de disputar o mercado globalizado em que se encontra inserido.

Palavras-chave: Terceirização. Mão de obra. Trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

Com o processo de globalização da economia muitas organizações, independente de serem lucrativas ou não, passaram a se adaptar com relação á mão de obra aplicada. Assim, para tal finalidade foi necessário a adoção de novas práticas com

intuito de proporcionar a maior satisfação tanto para os gestores quanto para os funcionários envolvidos no processo o que propiciou o surgimento e a evolução da terceirização de profissionais haja vista a intensa busca por lucratividade e flexibilidade.

Assim com a terceirização as empresas estão trabalhando com mão de obra própria nas atividades principais e terceirizando as atividades secundárias que apesar de fazerem parte do produto final, podem ser feitas por terceiros, reduzindo assim imediatamente os seus custos com a mão-de-obra, aproveitando das lacunas da lei e deixando de ter gastos com os encargos trabalhistas, favorecendo assim uma relação de desigualdade entre os trabalhadores que executam as atividades fim e as atividades meio de uma mesma empresa.

Nesse sentido a terceirização de mão de obra propicia de um lado, maior lucratividade, produtividade e flexibilidade para empresas, as quais precisam estar atentas as exigências do mercado de consumo de massa para se manterem ativas e, por outro lado, afeta os trabalhadores que tem reduzido seu potencial produtivo e econômico.

Assim o tema é justificável pela ampla discussão que promove na comunidade jurídica acerca da terceirização de mão de obra, a perda dos trabalhadores em razão desta e os reflexos jurídicos promovidos na sociedade e nas instituições jurídicas, analisando até onde é legal a utilização da terceirização não podendo deixar de estudar as consequências que esta pratica pode causar aos trabalhadores, tendo assim um grande impacto no Direito do Trabalho por falta de leis que não determinam quais as atividades e nem quais os procedimentos devem ser observados pelas empresas.

Portanto, esta pesquisa tem suas justificativas nas reflexões que poderá suscitar em torno do tema abordado, contribuindo para seu aperfeiçoamento, além de enfatizá-lo para novas gerações acadêmicas.

2 PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO

São vários os conceitos dados aos Princípios no Direito do Trabalho. Mas para Sergio Martins “[...] os princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências.”

Para Carriron:

Os princípios fundamentais de direito do trabalho são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como pressuposto a constatação da desigualdade das partes, no momento do contrato de trabalho e durante seu desenvolvimento (CARRIRON, 2000, p. 64-65).

A CLT traz no seu Art. 8º a autorização para que os princípios possam ser usado no Direito do Trabalho pelas autoridades administrativas e pela justiça.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas 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 interesse público (BRASIL 2012).

2.1 Princípio da proteção

O trabalhador por estar no pólo mais frágil da relação de emprego deve prevalecer àqueles dispositivos contratuais que são mais benéficos ao trabalhador preservando as melhores condições de trabalho do empregado.

2.2 Princípio da norma mais favorável

É o princípio que se aplica a norma mais favorável ao trabalhador quando se tem um conflito de normas jurídicas com vigência simultânea. Este princípio é um dos mais

favoráveis ao trabalhador, ocupando o primeiro lugar entre os princípios no direito do trabalho, porque tem o condão de beneficiar a parte menos favorecida.

Como exemplos desta aplicabilidade têm o Art. 620 da CLT: “Art.620 – As condições estabelecidas em convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”.

2.3 Princípio da condição mais benéfica

O Direito do Trabalho esta em constantes mudanças criando e revogando normas, com isso não se conseguem manter as cláusulas contratuais até o fim e com o transcorrer do tempo surge os conflitos entre as normas novas e as derogadas, por isso o uso do princípio da condição mais benéfica.

Como afirma Américo Plá Rodrigues:

A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável (RODRIGUES, 2000 p. 131).

O fundamento legal desse Princípio esta positivado no Art. 5º, XXXVI da CF/88 e Art. 468 da CLT.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI- a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (BRASIL, 1988).

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

As normas que protegem os trabalhadores são direitos adquiridos, caso elas sofram alterações uma vez revogadas ou alteradas, só serão válidas para os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração. Conforme a súmula abaixo: “Súmula nº 51 do TST As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas

anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (BRASIL, 2012).

2.4 Princípio do *in dubio pro operário*

Este princípio foi abarcado pelo princípio da norma mais favorável, e significa que, havendo dúvida, o aplicador da lei deverá aplicá-la da maneira mais benéfica ao trabalhador.

2.5 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

Diante das relações de emprego nem o empregado, nem o empregador pode querer afastar as normas trabalhistas fazendo valer suas vontades, pois as normas trabalhistas devem prevalecer sobre estas.

2.6 Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Este princípio está positivado no Art. 468 caput da CLT que assim dispõe:

Art. 468 da CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 2012).

Neste princípio fica clara a proibição do empregado de renunciar aos seus direitos e vantagens garantidos pelas leis trabalhistas. Protegendo assim os trabalhadores de possíveis pressões que possam vir a sofrer por parte dos seus empregadores.

É nítido o propósito deste princípio em oferecer uma proteção maior ao trabalhador que é a parte mais vulnerável na relação de emprego, não podendo ele, mesmo que sob pressão abrir mão dos seus direitos que são garantidos por lei.

2.7 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Este princípio protege os trabalhadores de possíveis alterações que os empregadores possam vir a fazer em seus contratos já assinados. Ele tem ligação com o brocardo "*Pacta sunt servanda*" que quer dizer que os pactos devem ser cumpridos, não podendo os contratos sofrer supressões ou redução de direito e vantagens. Devido ao fortalecimento das entidades sindicais as cláusulas dos contratos são passíveis de negociação entre empregado e empregador é este princípio que garante a não alteração dos contratos.

Para ilustrar estes princípios temos o Art. 444 e o Art. 468 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (BRASIL, 2012).

2.8 Princípio da intangibilidade salarial

O presente princípio visa proteger o trabalhador da irredutibilidade salarial, garantindo que o trabalhador vai receber seu salário contratado todo mês, sem sofrer alterações independentes do que esteja passando a empresa na qual ele trabalha, seja por instabilidade de mercado ou variação da economia. O empregado precisa ter uma garantia mínima para suprir suas necessidades básicas.

Temos também o art. 7º da Constituição Federal de 1988 que assegura os salários:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (BRASIL, 2012).

Somente os proprietários têm grandes vantagens dentro das empresas, por isso são eles que devem correr os riscos de mercado, não podendo o trabalhador sujeitar-se a reduções dos seus salários.

Mas como toda regra tem exceção caso seja acordado por convenção coletiva ou acordo coletivo feito pela classe este será permitido.

2.9 Princípio da primazia da realidade

É o princípio da primazia da realidade que estabelece a estrutura do reconhecimento da relação de emprego do trabalhador com o capital, com o objetivo de fazer prevalecer o fato real sobre o conteúdo dos contratos a fim de evitar a fraude no contrato de emprego. A terceirização é uma relação trilateral estabelecida entre empresa tomadora, empresa fornecedora e trabalhador terceirizado, pela qual a primeira entrega à segunda certa tarefa ou atividade para que seus empregados a realizem. Assim, em relação à primeira, o trabalhador é terceirizado e com a segunda mantém o vínculo de emprego. Destacamos alguns aspectos que legitimam a imperatidade de tal princípio:

- a) durante a relação de trabalho, dada sua condição de subordinação e dependência, o trabalhador não pode opor-se à formalização de alterações contratuais e práticas que, não raro, lhe são lesivas. Exemplo é a proibição de anotação em cartão de ponto do horário efetivamente trabalhado;
- b) é bastante comum verificar alterações nas condições de trabalho pactuadas (através de contrato escrito) ao longo do tempo, alterações estas que, salvo raras exceções, não são incorporadas formalmente ao contrato de trabalho;
- c) como cediço, os contratos de trabalho podem ser escritos ou verbais. Evidente que nos verbais o contrato só assume condição de efetiva existência

com o decorrer do tempo, ditado pelas práticas estabelecidas entre os sujeitos da relação de trabalho.

2.10 Princípio da continuidade da relação de emprego

Este princípio é plenamente favorável ao trabalhador garantindo o seu emprego dando-lhe mais vantagens econômicas, preservando suas conquistas pessoais e familiares uma vez que tendo estabilidade no emprego ele consegue um equilíbrio físico, mental e social.

Com essa garantia à medida que o tempo passa é incorporado ao seu contrato vantagens adquiridas nas negociações coletivas e pelas novas leis criadas e aquelas adquiridas por direito pessoal como promoções, quinquênios entre outras.

Caso seja feita dispensa arbitrária o empregado encontra respaldo na lei que lhe garante o recebimento da indenização compensatória e a retirada do seu fundo de garantia pelo tempo de serviço.

O trabalhador ainda encontra respaldo para garantir seus direitos na CF/88 e na Súmula 212 do TST:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (BRASIL, 2012)

Súmula nº 212 do TST - Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade.

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (BRASIL, 2012).

Fica claro que independente de ter mudanças na empresa é direito do trabalhador não ser despedido arbitrariamente.

3 ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA TERCEIRIZAÇÃO

O fenômeno da terceirização é relativamente novo para o Direito do Trabalho no país, ganhando abrangência em fins da década de 1960 e início dos anos 70, onde o ordenamento jurídico fez referências normativas mais específicas sobre o tema, porém estas referências diziam respeito apenas ao segmento público, ou seja, estatal do mercado de trabalho das administrações Direta e Indireta da União, Estado e Município, como pode ser observado no Decreto-Lei nº 200/67 (art. 10) e na Lei nº 5.645/70 que devido às necessidades especificou alguns serviços públicos que podem ser terceirizados.

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceira, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, com aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Para direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviço sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto a empresa tomadora de serviços; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Para que seja caracterizada a terceirização se faz necessário observar algumas condições, para identificar se trata ou não de tal fenômeno e para Almir Goular da Silveira e Luiz Alberto de Vargas essas condições são:

- a) que a prestação do serviço seja dirigida pela empresa locadora, que os trabalhadores sejam subordinados aos empregados desta e não aos prepostos da empresa locatária.

b) que os serviços terceirizados sejam sempre ligados a atividade-meio da empresa e não a atividade-fim.

c) que restrinja a serviços especializados, como os de vigilância, asseio e conservação, refeições, assistência técnica, etc, não se justificando a utilização de mão-de-obra não especializada, pois já ser um indicio a respeito da ilicitude da terceirização.

d) que a relação seja entre empresas idôneas, com capacidade econômica incontestável, de modo que deve ser imprescindível que a empresa contratada assuma os riscos do negócio e tenha condições econômicas de honrar seus compromissos com os trabalhadores (SILVEIRA; VARGAS, 2012).

Por falta de legislação para definir com maior clareza a respeito da terceirização, temos as doutrinas administrativas e jurídicas conceituando o fenômeno.

Terceirização para Ciro Pereira da Silva é:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade (SILVA *apud* MORAES, 2003, p. 65).

Queiroz refere que terceirização é:

Uma técnica administrativa, uma metodologia e um processo. A técnica administrativa possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias das empresas, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final. A metodologia incentiva motivação e o fomento à criação de novas empresas, que proporciona o surgimento demais empregos. E por fim o processo busca parcerias, determinado pela visão empresarial moderna e pelas imposições do mercado (QUEIROZ, 1998, p. 53).

Sergio Pinto Martins diz, “[...] possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial” (MARTINS *apud* MORAES, 2003, p. 67).

Para o autor, existem terceirizações de atividade-fim, tendo como exemplo a indústria automobilística, por aquela empresa que reúne as peças fornecidas por diversos fornecedores e monta uma parte do veículo.

Por se chocar com estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e da jurisprudência jus trabalhista, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho.

Deve-se observar o conceito de empregado e empregador para que possa ficar claro quais as partes que compõe um contrato de trabalho e assim definir o vínculo empregatício entre eles.

Art. 2º CLT - 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, estiver 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 (BRASIL, 2012).

Art. 3º CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Parágrafo incluído pela Lei nº. 4.072, de 16-06-1962) (BRASIL, 2012).

Diante o exposto para considerar o vínculo empregatício é necessário que atenda aos seguintes requisitos:

Pessoalidade é quando o empregado tem que prestar serviços ao seu empregador pessoalmente sem auxiliares, sendo que nunca poderá ser pessoa jurídica.

Subordinação equivale ao mesmo que dependência o empregado fica a mercê do empregador, ele deve receber salários, instruções técnicas, materiais e ordens para que possa exercer suas tarefas, mas mesmo que não receba ordens diretas destes se a empresa o recebe dentro da sua estrutura organizacional de funcionamento já é considerado relação de emprego.

Habitualidade, para muitos a habitualidade no Direito do Trabalho é considerada como a presença diária do empregado no local de trabalho, mas a justiça é a

constância, repetição ou hábito ao decorrer do tempo sem que haja interrupção isto sim é que determina o vínculo entre empregado e empregador.

Onerosidade é o valor pago pelo empregador ao empregado, sendo que todo risco do negócio é do empregador não importando se a empresa vai bem ou mal, se tem lucro ou prejuízo, essa onerosidade é o compromisso que se estabelece na relação de emprego.

A especificação dos serviços públicos que podem ser terceirizados encontra-se relacionados no Decreto-Lei nº 200.

3.1 Decreto-Lei nº 200 (art. 10)

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

§ 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais:

- a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução;
- b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio;
- c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

§ 2º Em cada órgão da Administração Federal, os serviços que compõem a estrutura central de direção devem permanecer liberados das rotinas de execução e das tarefas de mera formalização de atos administrativos, para que possam concentrar-se nas atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle.

§ 3º A Administração casuística, assim entendida a decisão de casos individuais, compete, em princípio, ao nível de execução, especialmente aos serviços de natureza local, que estão em contato com os fatos e com o público.

§ 4º Compete à estrutura central de direção o estabelecimento das normas, critérios, programas e princípios, que os serviços responsáveis pela execução são obrigados a respeitar na solução dos casos individuais e no desempenho de suas atribuições.

§ 5º Ressalvados os casos de manifesta impraticabilidade ou inconveniência, a execução de programas federais de caráter nitidamente local deverá ser delegada, no todo ou em parte, mediante convênio, aos órgãos estaduais ou municipais incumbidos de serviços correspondentes.

§ 6º Os órgãos federais responsáveis pelos programas conservarão a autoridade normativa e exercerão controle e fiscalização indispensáveis sobre a execução local, condicionando-se a liberação dos recursos ao fiel cumprimento dos programas e convênios.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato,

desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

§ 8º A aplicação desse critério está condicionada, em qualquer caso, aos ditames do interesse público e às conveniências da segurança nacional (BRASIL, 2012).

É possível ressaltar aqui a Lei nº 5.645/70 que veio para exemplificar alguns dos encargos de execução sugeridos pela lei acima mencionada.

3.2 Lei nº 5.645/70 (parágrafo único)

Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-Lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967 (Revogado pela Lei nº 9.527, de 1997) (BRASIL, 2012).

Para a economia privada foi criada novas leis a partir da década de 1970 que tratava da terceirização, como a lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) e pela (Lei nº 7.102/83) que autorizava a terceirização da vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente.

Já nos anos de 1980 e 1990 as jurisprudências trabalhistas tiveram que se debruçar sobre o tema que com frequência se generalizava no âmbito do mercado laborativo do país, e devido a varias decisões e múltiplas interpretações jurisprudenciais ocorridas nas ultimas décadas o Tribunal Superior do Trabalho editou duas Súmulas de jurisprudências uniforme a de nº256 de 1986 e a de nº331 de 1993 na qual fez revisão a anterior. A CLT também se preocupou em fazer menção a duas espécies de subcontratação de mão de obra: A empreitada e subempreitada no art. 955 da CLT e a Pequena Empreitada no art. 652 “a” III da CLT e diante de tantos impasses foi editada a instrução normativa (nº 3 de agosto de 1997) com intuito de facilitar a fiscalização do trabalho nas empresas evitando que aconteça fraudes nas terceirizações, definindo na Instrução o que é: Empresa Terceirizante e Empresa Tomadora.

Empresa terceirizante é aquela que se propõe a fazer determinados serviços à outra empresa desde que não seja a atividade fim daquela que é a tomadora dos serviços.

Empresa tomadora é aquela que para realizar suas atividades meio, contrata outra empresa de prestação de serviços para fazê-las.

4 LEIS E SÚMULA QUE ORIENTAM JURIDICAMENTE AS TERCEIRIZAÇÕES

Não se deve perder de vista que foram muitas as mudanças no mercado de trabalho do Brasil em relação a forma empregatícia bilateral conforme o art. 2º CLT .

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 (BRASIL, 2012).

No ordenamento jurídico temos leis que protegem alguns serviços como o do trabalho temporário os serviços de vigilância e a Súmula 331 do TST para de certa forma tentar proteger em partes a terceirização.

4.1 Lei 6019/74 (do trabalho temporário)

Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

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 a acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

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 (BRASIL, 2012).

Em outros termos esta Lei 6.019/74 que trata do trabalho temporário pretende atender os acréscimos extraordinários de serviços e das substituições do pessoal permanente, por esse motivo o trabalhado é contratado por meio da empresa terceirizada, o que deixa de ser uma relação jurídica bilateral de emprego e passa ser uma relação jurídica triangular onde estão envolvidos o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora dos serviços.

4.2 Lei nº 7102/83 (do serviço de vigilância)

Art. 3º - A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: por empresa especializada contratada; ou alterado pela Lei nº 9.017 de 30/03/95, publicada no D.O.U. de 31/03/95.

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Parágrafo único - Nos estabelecimentos estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares a critério do Governo da respectiva Unidade da Federação (BRASIL, 2012).

Note-se que essa lei diz respeito ao serviço de vigilância e garantia a contratação de empresa terceirizada para prestação destes serviços nos estabelecimentos financeiros por se tratar de um tipo de serviço especializado que requer competência e pessoas adequadamente preparadas.

4.3 Súmula 331, TST

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 de janeiro de 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 tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102 de 20 de junho de 1983) e de conservação e limpeza, bem com a de serviços especializados ligados a atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações desde que 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. 8.666 de 21 de junho 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 (BRASIL, 2012).

Diante deste panorama a Súmula 331 veio para revisar a Súmula 256 que sofria críticas, e procurou esclarecer os contrapontos entre terceirização lícita e ilícita, enfatizou a extensão e a natureza da responsabilidade nos casos de terceirização.

Mas o elemento normativo mais importante da terceirização é a Súmula 331 do TST porque antes dela só era permitido o trabalho temporário e o de vigilância, ela veio ampliar o rol dos serviços a serem terceirizados. No inciso I a Súmula determinou que a contratação da mão de obra por empresa interposta deve ser feita nos casos de trabalho temporário. No inciso II fica claro que se a empresa interposta fizer uma contratação irregular a empresa tomadora não será obrigada a arcar com o vínculo empregatício gerado. O inciso III ampliou o rol de serviços que podem ser terceirizados além dos de vigilância autorizou o de conservação e limpeza e serviços especializados, desde que eles não façam parte da atividade fim da empresa tomadora e que não tenha subordinação direta com a mesma. Nos incisos IV, V e VI deram maior garantia ao trabalhador das empresas terceirizadas, colocando como responsável subsidiário o tomador quando houver caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas e das verbas decorrentes de condenação por parte da empresa terceirizada. Com a Súmula 331 foi que se teve o amparo jurídico no que diz respeito à terceirização, pois serve para auxiliar na identificação da terceirização lícita e ilícita.

5 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

5.1 Terceirização lícita

As situações- tipos de terceirização lícita estão, hoje, claramente assentadas pelo texto da Súmula 331, TST. Constituem quatro grandes grupos de situações sócias jurídicas delimitadas.

São as que seguem:

Em primeiro lugar as situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I).

São situações expressamente especificadas pela Lei n.6019/74. Assim, ou se trata de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviço dessa empresa.

Em segundo lugar “atividades de vigilância”, regidos pela Lei n.7.102/83 (Súmula 331, III, *ab initio*).

Nesse aspecto pode-se perceber que a Súmula 331 alargou o tipo legal referido pelo verbete de súmula revisado.

Registre-se que a interpretação ampliativa da súmula (editada em dezembro de 1993- RES.23/93, TST) foi logo a seguir, incorporada pelo próprio legislador, através das alterações efetivadas na Lei n.7.102/83 pelo diploma legal 8.863, de 28/03/1994.

Ressalte-se, porém, que vigilante não é vigia. Este empregado não especializado ou semi-especializado, que se vincula ao próprio ente tomador de seus serviços (trabalhando, em geral, em condomínios, guardas de obras, pequenas lojas, etc.) Vigilante é membro de categoria especial, diferenciada ao contrário do vigia que se submete às regras da categoria definida pela atividade do empregador. O vigilante submete-se a regras próprias não somente quanto à formação e treinamento da força de trabalho como também á estrutura dinâmica da própria entidade empresarial.

O terceiro grupo de situações passíveis de contratação terceirizada ilícita é o que envolve atividades de conservação e limpeza (Súmula 331, III).

O quarto grupo de situações passíveis de contratação terceirizada ilícita diz a respeito a serviços especializados ligados a atividade meio do tomador.

Atividades fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.

5.2 Terceirização ilícita

A terceirização ilícita é aquela fraudulenta com intuito de burla, a legislação que protege o empregado e como exemplos tem:

- a) terceirização feita para atividades-fim de caráter permanente;

- b) a terceirização no serviço público, para as categorias funcionais previstas pelo plano de cargos e salários do órgão ou entidade;

- c) a terceirização como locação da força de trabalho, já que só as coisas podem ser objeto de locação.

6 ATIVIDADE MEIO E ATIVIDADE FIM

Embora não se possa negar fazer a distinção entre atividade meio e atividade fim não é uma tarefa fácil pela falta de legislação que a defina.

Para Mauricio Corrêia de Melo:

A atividade fim pode ser comparada com o corpo humano, salientando que algumas partes são mais importantes que as outras. No corpo humano temos as partes essenciais como o cérebro, não sendo possível “terceirizá-lo” e outras que o corpo pode viver sem elas, para ele as empresas também são assim, elas tem algumas atividades essenciais que são consideradas as atividades fim e não podem ser terceirizada e outras que são as atividades de apoio ou seja as atividades meio, e estas podem ser terceirizadas (MELO, 2012).

7 TIPOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Há de se destacar que inicialmente a terceirização era uma forma de parceria, na tentativa de reduzir custos. Mas no decorrer do tempo surgiram novas visões de gestão e essa proposta inicial este processo precisou passar por mudanças para se enquadrar nas novas tendências empresariais.

7.1 Parceria

O início da proposta de terceirização se deu com a união de duas ou mais empresas concentrando esforços para a produção final de um produto.

É feito um contrato entre as empresas parceiras para que seja fornecido peças que farão parte do produto final, estas são produzidas pelos funcionários da mesma não devendo estes subordinação as outras empresas que fazem parte dessa parceria.

Acontece a desativação de certos setores da empresa responsável pelo produto final em virtude das parcerias, conseguindo assim uma redução na estrutura operacional da empresa. Para fazer parte desse processo é preciso assumir compromissos com as qualidades na padronização dos produtos, com os prazos a cumprir, manter os preços e quantidade mínima de produção para o bom andamento da parceria, caso contrário poderá causar prejuízo a uma delas.

Como exemplo, temos as empresas de informática que são vários os componentes fabricados por várias empresas e depois levados para linha de montagem.

7.2 Pseudoparceria

Tem diferença da parceria por haver subordinação hierárquica entre as empresas, as menores recebem ordens das maiores, porém os contratos não podem prejudicar o andamento de nenhuma delas dando a elas liberdade para executar suas atividades.

Existem algumas empresas que para burlar as normas trabalhistas e livrar-se dos encargos trabalhistas mascaram as relações de emprego da seguinte forma: a empresa divide em outra sem abrir mão de seus empregados, passando a direção dessas a alguns de seus empregados ficando estes submetidos à empresa principal, e não tendo estes plenos poderes para administrar.

7.3 Prestação de serviços

A prestação de serviços é diferente da parceria que trata de produtos fornecidos, nesta modalidade é a mão de obra dos empregados que é prestada à várias empresas, mas sem o vínculo empregatício, este só deve subordinação somente a empresa prestadora de serviços que lhe contratou.

São três os tipos de prestação de serviços:

- a) contrato de empreitada é um tipo de prestação de serviços para um fim determinado, para fazer uma obra ou um conserto. Para Rodrigues:

Através do contrato de determinada obra, pessoalmente ou por meio de terceiros, em troca de certa remuneração fixa a ser pago pelo outro contraente, dono da obra, de acordo com instruções deste e sem relação de subordinação. As empresas e os profissionais autônomos podem fazer contratos de empreitada e esse tipo de contrato não gera vínculo entre o empreiteiro e quem contratou o serviço por não haver subordinação, continuidade e nunca poderá ser para trabalhar na atividade fim se for empresa (RODRIGUES, 1995 *apud* PINTO JÚNIOR, 2006, p.41).

- b) cooperativas de trabalho, são pessoas de uma classe profissional que se unem e formam as cooperativas, onde são elas mesmas que cuida da administração, com intuito de prestarem serviços a outras empresas públicas ou privadas não existindo vínculo entre a tomadora e a cooperativa;

c) trabalhadores avulsos são aquelas pessoas representadas pelos sindicatos de classe, não existindo relação de emprego entre trabalhador avulso e o tomador dos serviços.

8 A TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO PÚBLICO

Na administração pública foram criadas normas jurídicas onde autoriza a descentralização dos serviços administrativos como o Decreto-Lei nº 200/67 no seu capítulo III (da descentralização) no seu art. 10: “Art. 10 – A execução das atividades da administração deverá ser amplamente descentralizada” (BRASIL, 2012).

Na esteira dos acontecimentos criou-se a Lei nº 5.645/70 para exemplificar os serviços que poderiam ser terceirizados, que se encontram elencados no seu art. 3º.

Art. 3º – Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, Decreto Lei nº200, de 25 de fevereiro de 1967 (revogado pela lei nº 9.527, de 1997) (BRASIL, 2012).

Sérgio Pinto na sua obra “A terceirização e o Direito do Trabalho” diz que:

O estado se beneficia com a terceirização de alguns serviços que não são essenciais, fazendo a terceirização dos mesmos com empresas especializadas no ramo, que muitas vezes tem um custo menor. Porém é dever do Estado fiscalizar esses serviços, para saber se os serviços estão sendo executados conforme o contrato (MARTINS, 2003. p. 98).

De acordo com o Decreto 200/67 e a Lei nº 5.645/70 é permitido que a administração pública faça a terceirização destes serviços que podem ser feitas através de concessão, permissão, licitações e desta maneira elimina o risco de criar direitos a vínculo empregatício com a administração pública, já que para ingressar no serviço público é necessário a aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos e que esta explícito na CF/88. Porém se não forem observados todos os critérios e condições exigidas poderão o estado ser sim responsabilizado caso contrate empresas inidôneas, tendo ele que ressarcir qualquer prejuízo

causando a terceiros mesmo que depois ele possa ter o direito de regresso à empresa causadora dos prejuízos a terceiros. Para Sérgio Pinto “[...] a empresa terceirizante terá a culpa in - eligendo ou in -vigilando” (Martins, 2003. p. 98).

9 A TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO PRIVADO

Para o setor privado a terceirização ganhou respaldo com a criação da Lei nº 6.019 no ano de 1974 e em 1983 com a Lei 7102, houve modificação também na súmula 256 do TST que tinha muitas exceções então criou-se a Súmula 331 em 1994 que tratava com mais detalhes a respeito da terceirização lícita e ilícita que deixa claro que só poderá ser terceirizado as atividades-meio da empresa tomadora dos serviços e esclarecer a natureza e extensão das responsabilidades referentes as relações jurídicas terceirizantes. Para o setor privado a terceirização representa avanço e modernização sendo adotada hoje por várias empresas.

10 VANTAGENS E DESVANTAGENS DAS EMPRESAS TOMADORAS DE SERVIÇOS

As vantagens para as empresas tomadoras de serviços terceirizados são as seguintes:

- a) a empresa tomadora passa a dar mais atenção a sua atividade – fim, buscando melhor qualidade e tendo mais competitividade no mercado;
- b) passa a ter uma redução nos encargos trabalhistas e sociais, uma vez que deixa de ter gastos com contratações;
- c) aplica mais recursos na sua área produtiva, investe mais em tecnologias;
- d) diminui o pessoal de supervisão, podendo concentrar os esforços na criação de novos produtos;

- e) consegue pulverizar as ações sindicais, e com isso desmobiliza os movimentos grevistas;
- f) bons resultados no conjunto das ações da empresa;
- g) transferência de conhecimentos e tecnologia.

Para exemplificar segue o gráfico abaixo.

Gráfico I – Vantagens da terceirização



Fonte: IV Pesquisa nacional sobre terceirização nas empresas – CENAM, 2006

As desvantagens para as empresas tomadoras:

- a) é a queda da qualidade dos serviços prestados, podendo chegar até as situações de falência e comprometimento da atividade-fim;

- b) são as dificuldades de aproveitamento dos empregados que já estão treinados, devido à rotatividade de funcionários nas empresas prestadoras de serviços;
- c) dificuldades em encontrar os parceiros ideais;
- d) queda na qualidade do produto final;
- e) falta de certificado de qualidade das empresas prestadoras de serviços;
- f) dificuldades de relacionamento com sindicatos;
- g) problemas para se chegar ao valor do custo final do produto, podendo ter custos maiores na produção.

Para exemplificar segue o gráfico abaixo.

Gráfico 2 – Desvantagens da terceirização

Desvantagens da terceirização



Fonte: IV Pesquisa Nacional Sobre Terceirização nas Empresas - CENAM, 2006

Fonte: IV Pesquisa nacional sobre terceirização nas empresas – CENAM, 2006

11 CONCLUSÃO

Com este trabalho podemos observar o conceito sobre terceirização, os princípios que norteiam o direito do trabalho, como se originou a terceirização e como foram sendo criados os dispositivos legais que começaram a definir como seria o novo processo das relações de emprego que deixaram de ser bilateral e passaram a ser trilateral (empregado, tomador, prestador de serviços) foram várias as leis e súmulas criadas na tentativa de regulamentar a terceirização porém esta longe de ser o ideal, principalmente no que diz respeito ao empregado que é o mais prejudicado neste processo.

Foi nos anos 90 que realmente ocorreu a generalização da terceirização no mercado de trabalho, sendo considerado por alguns como avanços e para outros como

retrocessos no direito do trabalho. Porém é óbvio que a terceirização é uma prática imposta pelos empresários que é a classe dominante, na busca por maiores lucros e competitividade. É necessário que se utilize do direito para estabelecer normas sem privilegiar uns e prejudicar outros.

Mesmo que para os proprietários das empresas tomadoras e prestadoras de serviços a terceirização seja benéfica, por ser vista como forma de avanço e uma técnica moderna de administração, para os empregados terceirizados os prejuízos são óbvios, pois tem uma diminuição a sua proteção jurídica diante do tomador do serviço fazendo assim o sucateamento do valor do seu trabalho, gerando postos de trabalho em condições menos digna sendo uma maneira encontrada para causar prejuízo aos mesmos.

Os trabalhadores das empresas terceirizadas têm seus direitos precarizados, quando trabalham para administração pública ficando prejudicados uma vez que é obrigação do setor público realizar concursos públicos para admissão de trabalhadores para atender as demandas administrativas e não o fazem usando a terceirização para burlar os direitos constitucionais destes.

Já no setor privado os trabalhadores têm várias perdas:

- a) perdas salariais, os empregados das empresas tomadoras de serviços ganham muito mais que os terceirizados;
- b) na maioria das empresas prestadoras de serviços os trabalhadores não têm planos de saúde;
- c) não fazem cursos, não tem treinamentos e não tem equipamentos de segurança adequados como os funcionários da empresa tomadora;
- d) vivem em constante insegurança de emprego, devido à rotatividade de mão-de-obra nas empresas prestadoras de serviço;
- e) perdem no quesito segurança e higiene por que essas empresas não dispõem de estruturas e condições que as tomadoras têm;

f) muitas vezes acontecem os desvios de função, onde o trabalhador é contratado para uma função com um determinado salário e passa a ser aproveitado em outra onde o salário teria de ser bem melhor, mas este não o recebe;

g) até mesmo diante dos sindicatos os trabalhadores terceirizados perdem suas conquistas, pois são desarticulados o que faz com que se tenha perda dos direitos trabalhistas.

Quanto as terceirizações é preciso rever as estratégias e pensar mais no ser humano, que por falta de leis pode ser muito prejudicado pois é dele que depende todo o sucesso desta proposta organizacional empresarial.

Que a terceirização é uma prática irreversível no Brasil é notório, porem não se pode permitir que ela seja usada para burlar direitos dos trabalhadores. Estar contra a terceirização com o intuito de proteger os direitos trabalhistas dos empregados nas empresas privadas e evitar a corrupção nas empresas públicas não é muito plausível já que é uma tendência no mercado de trabalho. O posicionamento que se deve tomar é de se valorizar a terceirização, mas não se esquecendo das lutas já travadas e dos direitos já adquiridos pelos trabalhadores procurando conciliar entre o direito e a terceirização para que estes não sejam os mais prejudicados.

Diante de tantas considerações aqui expostas fica claro que é preciso rever a legislação vigente e aprimorá-la para que se chegue a uma proposta ideal que atenda ambos os lados empregados e empregadores sem atrapalhar essa nova tendência econômica evitando que soluções aparentemente racionais virem um pesadelo, enchendo de conflitos trabalhistas e tumultuando os tribunais do trabalho.

Certo é que quanto mais se terceiriza mais os direitos dos trabalhadores são precarizados e os princípios do direito do trabalho são desrespeitados, é preciso que nossos legisladores deixem de fazer vistas grossas diante desse fenômeno inevitável.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Cândido José de Faria. Inconstitucionalidade da Terceirização na Administração Pública. **Evocati Revista**, n. 46, 2009. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=363>. Acesso em: 10 de nov. 2012.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1 de mai. 1943. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>>. Acesso em: 11 nov. 2012.

BRASIL, Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 de fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

BRASIL, Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 de dez. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

BRASIL, Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 de jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

BRASIL, Lei nº 7102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 de jun. 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula no 51. Cláusula Regulamentar - Vantagem Anterior. **Diário de Justiça da União**, Brasília, 14 jun. 1973. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0051.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula no 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. **Diário de Justiça da União**, Brasília, 27, 30 e 31 maio 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 11 nov. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula no 212. Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade. **Diário de Justiça da União**, Brasília, 13 dez. 1963. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/stf_0282.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

CARVALHO, Samuel Antunes de. **Terceirização no poder judiciário do estado do ceará**. 2008. 53 f. Monografia (Conclusão de curso) - Universidade Estadual Vale do Acarajú, Escola Superior de Magistratura do Ceará, Curso de Especialização em Administração Judiciária, Fortaleza, 2008.

LIMA, Ênio Galarça. **O fenômeno da terceirização**. Curso de especialização em direito e processo do trabalho. Universidade Federal de Goiás. Disponível em: <http://www.ucg.br/site_docente/jur/edson/pdf/06.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MOTHÉ, Karla *et al.* **Terceirização**. Comunicação Social. Comunicação corporativa. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/fsma/terceirizacao-2321567>>. Acesso em: 11 nov. 2012.

NEGRELLI, Antonio Miguel Negrelli. **A terceirização de serviços para a administração pública**. 2010. 58 f. Monografia (Conclusão de curso) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2010.

QUEIROZ, Carlos A. R. **Manual de terceirização**. São Paulo: ETS, 1998.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr. 2000.

SILVA, Rogério Geraldo da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3042, 30 out. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20331>>. Acesso em: 21 out. 2012.

VARGAS, Luiz Alberto de. A auto-aplicabilidade da norma constitucional que prevê o aviso prévio proporcional. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011.

VICENTE JÚNIOR, Luiz. **Direito do trabalho**: módulo – II. 5 ago. 2005. Disponível em: <http://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/luizvicente/direitodotrabalho002.asp>. Acesso em: 11 nov. 2012.