

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**RESPONSABILIDADES DA EMPRESA TOMADORA DOS
SERVIÇOS NO REGIME JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO
DIREITO DO TRABALHO**

ANDRÉ LUIZ MAIA ABLE
Acadêmico

MAGNÓLIA RIBEIRO DE AZEVEDO
Orientadora

Florianópolis (SC)

1999

**RESPONSABILIDADES DA EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS NO
REGIME JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

ANDRÉ LUIZ MAIA ABLE

**MONOGRAFIA APRESENTADA AO CURSO DE GRADUAÇÃO
EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA
CATARINA, COMO REQUISITO À OBTENÇÃO DO GRAU DE
BACHAREL EM DIREITO**

Orientadora: MAGNÓLIA RIBEIRO DE AZEVEDO

Florianópolis

março de 1999

“O Direito do Trabalho não pode ser um inimigo do progresso, porque é a fonte e instrumento do progresso. Não pode ser inimigo da riqueza, porque sua aspiração é que ela alcance um número cada vez maior de pessoas. Não pode ser hostil aos avanços tecnológicos, pois eles são efeitos do trabalho. Sua grande responsabilidade atual é conciliar este veloz processo de invenções que cada instante nos apresenta novas maravilhas com o destino próprio de seus resultados, que deve ser não o de enriquecer unicamente uma minoria de inventores, de capitães de indústria, de executivos e auxiliares imediatos, mas sim o de gerar empregos que possam atender aos demais, e oferecer a todos a possibilidade de uma vida melhor”.

(Rafael Caldera)

AGRADECIMENTOS

A realização de um trabalho como este não é fruto de um momento singular de nossas vidas. É antes o resultado de um processo de constante aprendizagem onde pais, orientador, professores, amigos (e até mesmo inimigos) e demais entram sempre trazendo alguma contribuição, seja através da educação ministrada como também pela experiência vivenciada.

Não tento aqui agradecer a todos os envolvidos (direta ou indiretamente) que capacitaram a realização desta (pois a manifestação de apreço suficiente não caberia nesta página), mas sim demonstrar minha gratidão por tudo que aprendi até então na vida, que espero, possa sempre repassar àqueles que compartilharem comigo os seus caminhos.

RESUMO

O presente trabalho destina-se à pesquisa do regime jurídico da terceirização no Direito do Trabalho Brasileiro, suas origens, fundamentação jurídica e consequências da contratação de trabalhadores através dessa modalidade.

Toda a estrutura do trabalho está montada para clarificar, num primeiro momento, aspectos gerais e conceituais sobre a terceirização.

Mais adiante a matéria legal será analisada, enfocando-se principalmente o Enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho (que revisou o Enunciado n.º 256 que tratava da contratação de trabalhadores temporários por empresa interposta).

Por fim, trataremos das responsabilidades decorrentes do regime jurídico da terceirização, analisando questões relativas à empresa tomadora dos serviços.

SUMÁRIO

	Pg.
INTRODUÇÃO.....	01
1. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	03
1.1. Evolução histórica.....	03
1.2. As relações trabalhistas no Brasil.....	08
2. ASPECTOS GERAIS DO REGIME JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	10
2.1. Necessidade de orientação jurídica em um projeto de terceirização.....	11
2.2. Teorias sobre a relação de emprego.....	12
2.2.1. Dependência econômica.....	12
2.2.2. Dependência técnica.....	13
2.2.3. Dependência hierárquica.....	13
2.2.4. Dependência social.....	14

2.3. Subordinação do trabalhador e pessoalidade para caracterização do vínculo.....	14
2.4. Empresa tomadora e empresa prestadora dos serviços.....	15
2.5. Atividade meio da empresa.....	16
2.6. Atividade fim da empresa.....	17
2.6.1. Alguns critérios para aferir a atividade fim da empresa.....	20
3. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO DIREITO ESTRANGEIRO.....	22
3.1. Aspectos das relações trabalhistas em alguns países.....	23
3.1.1. Na Alemanha.....	23
3.1.2. Na França.....	24
3.1.3. Na Itália.....	24
3.1.4. Na Inglaterra.....	25
3.1.5. Na Suécia.....	25
3.1.6. Em Portugal.....	26
3.1.7. Nos Estados Unidos da América do Norte.....	26
3.1.8. No Japão.....	27

4. DISCIPLINA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO	
TRABALHO.....	28
4.1. Análise da Lei Federal n.º 6.019/74.....	28
4.1.1. Competência jurisdicional para dirimir litígios.....	33
4.2. Análise dos Enunciados do Tribunal Superior do Trabalho referentes a	
terceirização.....	35
4.2.1. Noções preliminares.....	35
4.2.2. Enunciado n.º 257 do TST.....	36
4.2.3. Enunciado n.º 239 do TST.....	37
4.2.4. Enunciado n.º 256 do TST.....	40
4.2.5. Enunciado n.º 331 do TST.....	41
5. A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS.	48
5.1. Responsabilidade solidária e responsabilidade subsidiária.....	48
5.2. Responsabilidade quando o tomador for o Poder Público.....	54
5.3. Obrigações salariais decorrentes do Enunciado n.º 331 TST.....	56
5.3.1. Remuneração e salário.....	57
5.3.2. Outras obrigações devidas subsidiariamente pela empresa cliente.....	58

5.4. O título executivo como condição para a responsabilização.....60

5.5. Responsabilidade solidária do grupo em relação a cada uma das empresas.....62

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....65

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....68

INTRODUÇÃO

No presente trabalho procuraremos apresentar esclarecimentos acerca do regime jurídico da terceirização, que vem de uma construção evolutiva do Direito do Trabalho mundial, abordando suas características fundamentais, a disciplina legal que rege a sistemática no direito brasileiro, bem como as responsabilidades decorrentes da escolha desse tipo de contratação.

A investigação será realizada tendo em vista que a terceirização é atualmente uma forma encontrada pelas organizações, visando principalmente o corte de custos, sem se preocupar com outras implicações jurídicas decorrentes desta modalidade de contratação.

As responsabilidades decorrentes da terceirização frente a figura dos contratantes, serão nesta monografia analisadas à luz do Direito do Trabalho, apurando-se quem realmente deve se responsabilizar pelo trabalhador terceirizado.

O método de abordagem utilizado será o indutivo, onde através de observações fáticas da realidade, procuraremos as regras gerais que justifiquem o correto enquadramento jurídico para a compreensão da particularidade.

O método de procedimento utilizado será através da análise comparativa das doutrinas, das legislações e das jurisprudências envolvendo a matéria.

No primeiro capítulo faremos uma análise da evolução sofrida pelo Direito do Trabalho no Brasil, as implicações sofridas pelos trabalhadores decorrentes dos diversos governos e das Constituições vigentes à época.

No segundo capítulo estudaremos os aspectos gerais que dão suporte à correta identificação sobre o que é a terceirização, analisando as teorias que justificam a relação de emprego, os requisitos para que o vínculo de trabalho seja reconhecido, as figuras da empresa prestadora do serviço temporário e da empresa tomadora do serviço (também denominada empresa cliente), bem como os conceitos de atividade meio e atividade fim.

O terceiro capítulo tratará de aspectos das relações trabalhistas no direito estrangeiro, destacando algumas das transformações trabalhistas ocorridas em alguns países.

O capítulo quarto disciplinará a normatização referente à matéria no Direito brasileiro, destacando-se a Lei Federal n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências), o Enunciado n.º 256 (que tratou da contratação de trabalhadores por empresas interpostas) e principalmente, o de n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que revisou o Enunciado n.º 256 e modificou todo entendimento jurídico acerca do regime jurídico da terceirização predominante na nossa mais alta corte trabalhista.

E por último, o quinto capítulo que abordará responsabilidades da empresa tomadora dos serviços perante a figura do trabalhador temporário; trataremos também sobre a polêmica da responsabilidade solidária ou subsidiária da empresa cliente junto à prestadora pelas obrigações não cumpridas, bem como da terceirização quando o tomador for o Poder Público.

Procuraremos elucidar questões acerca da terceirização sob uma ótica objetiva, tratando dos temas partindo de uma ordem geral para o particular, dando ao leitor, primeiramente, uma visão abrangente da matéria para, no decorrer do trabalho ir adentrando no ponto fulcral desta monografia que consiste na análise dos riscos para a empresa tomadora dos serviços, de um projeto de terceirização mal planejado.

1. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

1.1. Evolução histórica.

O Brasil sempre foi marcado tanto cultural quanto politicamente pelas influências européias, em virtude de ter sido por muitos anos colônia de Portugal bem como por ter sido constantemente explorado econômica, política e socialmente pela Holanda e Inglaterra, através de expedições que aqui aportavam e exploravam desde a mão de obra indígena até as riquezas naturais que esta terra oferecia. Demonstrando o exposto, Handelman¹ ensina que apareceu “(...) no ano de 1595, um navio inglês na baía de Pernambuco, três navios holandeses prontamente se associaram a ele e, partilhando os roubos do Recife, enriqueceram(...) em 1604 penetraram sete veleiros holandeses na Bahia, daí levaram um navio ricamente carregado e incendiaram outro”.

A cultura escravocrata foi um determinante fator que movimentava as atividades econômicas daquele período. Primeiramente o índio nativo foi utilizado para desempenhar o trabalho da colônia. Posteriormente, com o fracasso da utilização da força indígena por uma série de fatores (principalmente os culturais) foi utilizada a força escrava negra, oriunda do continente africano, que deu a impulsão motriz para o desenvolvimento do Brasil Colônia, fase que durou até o ano de 1822, quando foi proclamada a independência do Brasil².

Apenas no ano de 1888, com a abolição da escravatura, que, conforme Calmon³, foi uma verdadeira “revolução na esfera social, na ordem política, na vida econômica e no terreno administrativo”, é que os detentores dos meios de produção começaram a enfrentar barreiras para produção de bens como o milho, café, soja, etc., em virtude da necessidade existente de remunerar a mão de obra na proporção do seu uso.

¹ HANDELMANN, Gottfried Heinrich. História do Brasil, p, 167.

² Conforme CALMON, Pedro. História Social do Brasil, para as atividades rurais, “fazia-se uma hábil seleção de escravos. Recrutavam-se os mais esbeltos, ladinos e honestos.”(p, 98).

³ Op. Cit. Pg. 340.

Ainda que tal sistema contivesse falhas foi um ponto de partida para o início de uma relação trabalhista incipiente, onde de um lado tinha-se o detentor do capital e dos meios de produção, e de outro o detentor da força de trabalho.

Devemos aqui ressaltar que um massivo número de negros foi simplesmente lançado no mercado de trabalho sem terras para cultivar, lugar para morar e, na maioria das vezes, sem reconhecimento como ser humano.

Com a enxurrada de mão de obra que então se colocou no mercado, entusiasmada por uma colocação profissional que lhe desse um mínimo de dignidade e remuneração pelo labor que ofereciam, continuou-se a exploração de negros, agora não como escravos, mas como trabalhadores; ainda que na prática pouca mudança substancial houvesse sido realizada no tocante ao tratamento dispensado aos trabalhadores como também em relação à remuneração que lhes era atribuída.

Uma influência importante e que determinou o início do reconhecimento do Brasil no cenário mundial, nos sábios ensinamentos de Nascimento, foi a pressão exercida por outros países “no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas(...) Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso País ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (assinado em 28 de junho 1919, na Galeria dos Espelhos do Palácio de Versalhes e que impôs pesadas condições de rendição aos perdedores da 1ª Grande Guerra Mundial) propondo-se a observar normas trabalhistas”¹.

As primeiras manifestações reivindicatórias por parte dos trabalhadores foi no início deste século com a chegada dos imigrantes (principalmente os europeus), que vinham de centros mais esclarecidos tanto política quanto culturalmente e onde os ideais revolucionários consagrados e nascidos da Revolução Francesa de 1789 (igualdade, liberdade e fraternidade) estavam obtendo respaldo mundial.

O Brasil ainda seguia, no início do século, a filosofia de que o Estado não deveria intervir nas relações entre patrão e empregado, devendo-se a isto o fato de que os grandes beneficiados com esta situação de aviltamento dos direitos trabalhistas eram justamente aqueles que estavam no controle dos destinos da nação.

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, p. 44.

Um aspecto que ilustra o exposto supra consiste na conhecida política café com leite onde imperava o coronelismo que, conforme Silva¹, “fora o poder real e efetivo, a despeito das normas constitucionais traçarem esquemas formais da organização nacional(...), a relação de forças dos coronéis elegia governadores, os deputados e senadores”. Os Estados de São Paulo e de Minas Gerais disputavam mandato após mandato, alternadamente, a Presidência da República; situação que perdurou até a revolução ocorrida no ano de 1930, encabeçada por Getúlio Vargas, que veio a se tornar, em virtude da mesma, Presidente do Brasil pela primeira vez, iniciando o governo no ano de 1930 e encerrando no ano de 1945.

Com a chegada de Getúlio Vargas ao poder a política reinante de não intervenção do Estado nas relações trabalhistas veio a sofrer influentes modificações. O Estado passou a intervir diretamente na política social, com a criação do salário mínimo em 1º/ 5/ 1940, e com a entrada em vigor da Consolidação das Leis Trabalhistas, que consiste, conforme Nascimento², na “sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram.”

No ano de 1934 foi promulgada a segunda Constituição da República (a primeira data de 1891). Sua importância foi tão grande que todas as Constituições seguintes continham normas relacionadas com a proteção trabalhista. Conforme Silva³, “discriminou, com mais rigor, as rendas tributárias entre a União, Estados e Municípios, aumentou os poderes do Executivo, definiu os direitos políticos e o sistema eleitoral, admitindo o voto feminino e criou a Justiça Eleitoral”. Amparava a autonomia sindical e determinava, entre outros, que a lei promovesse o amparo à produção e estabelecesse as condições de trabalho tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. Instituiu, conforme Baraúna⁴, “a Justiça do Trabalho, o salário mínimo, a limitação de lucros, a nacionalização de empresas e a direta intervenção do Estado na economia para normalizar as forças produtoras”. Trouxe também a autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, sendo que as seguintes adotariam o princípio do sindicato único.

¹ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo, p, 82.

² Op. Cit. Pg. 46.

³ Op. Cit. Pg. 83.

⁴ BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. A Terceirização à Luz do Direito do Trabalho, p, 41.

A concepção política do Estado Novo¹ de Getúlio Vargas foi abraçada pela Constituição de 1937, bem como a imposição de restrições ao movimento sindical, segundo uma idéia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia.

A equipe de juristas do governo de Getúlio Vargas lançou mão sistematicamente da legislação social para, fundamentando-se na capacidade do País de progredir e alcançar a grandeza como uma potência mundialmente reconhecida, “modernizar o aparelho econômico e formalizar em bases capitalistas as relações de trabalho no meio urbano”².

A Constituição de 1946³ conservou, embora restabelecendo o direito de greve, as mesmas diretrizes (no que concerne ao Direito do Trabalho) da Constituição de 1937, pois não respaldou o direito coletivo do trabalho. A Justiça do Trabalho foi transformada. Conforme Nascimento⁴, “até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário”.

A Constituição de 1967 expressou os objetivos dos governos militares iniciados em 1964. Uma das principais inovações trazidas no âmbito da legislação trabalhista foi a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que havia sido criado pela Lei Federal n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (apelidada de cidadã por trazer inovações e dar primazia aos direitos sociais) valorizou o direito coletivo com a proibição de interferência do Poder Público na organização sindical, embora mantendo o sistema do sindicato único. Iniciou, deste modo, uma tentativa de ampliação do movimento sindical.

Verificamos assim que houve um progressivo incremento da proteção trabalhista. Começamos da proteção igual a zero nas constituições de 1824 (imperial) e

¹ Período da ditadura do governo de Getúlio Vargas que começou com o golpe de 10/11/1937 e terminou em 29/10/1945 com a deposição do presidente pelos militares. As Forças Armadas passaram a controlar também as forças públicas estaduais.

² SANTOS, Roberto A. O. Trabalho e Sociedade na Lei Brasileira, p. 317.

³ Conforme BARAÚNA, “Em 29 de outubro de 1945, ocorre um novo golpe militar no país, assumindo o governo o Presidente do Supremo Tribunal Federal, que abre novas eleições para a assembléia nacional constituinte, tendo como consequência a promulgação da Carta Constitucional de 1946.”(p,41)

⁴ Op. Cit. Pg. 45.

de 1891 (1ª republicana) para um vasto elenco de garantias aos trabalhadores estabelecidos na Constituição de 1988, na qual importantes princípios relacionados com o Direito do Trabalho estão consagrados.

Amauri Mascaro Nascimento¹ cita alguns exemplos como (1) a elevação de 10% para 40% da multa sobre os depósitos do Fundo de garantia por Tempo de Serviço na dispensa imotivada do empregado; (2) a redução da jornada semanal de trabalho para quarenta e quatro horas; (3) a redução para seis horas da jornada normal nos sistemas de revezamento ininterrupto de jornada, salvo negociação coletiva; (4) o incremento no adicional de horas extras de pelo menos 50%; (5) o acréscimo de um terço da remuneração de férias; (6) a irredutibilidade do salário do empregado, salvo quando expressamente consignado em negociação coletiva; (7) a licença paternidade de cinco dias; (8) a proibição de qualquer trabalho para os menores de 16 anos²; (9) a isonomia salarial entre avulsos e empregados.

Ainda na mesma linha de inovações (10) a isonomia salarial favorecendo empregados deficientes; (11) a proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; (12) proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; (13) a fixação da contribuição pela assembléia do sindicato, independente da contribuição sindical; (14) o direito de greve para trabalhadores de empresas privadas, inclusive em atividades essenciais, dependendo de lei específica a greve nos serviços públicos civis³ e a forma de atendimento inadiável; (15) a criação de sindicatos sem necessidade de prévia autorização de lei ou do Poder Público, bastando o registro no órgão competente que é, enquanto não houver outra definição, o Ministério do Trabalho; (16) a autonomia da administração das entidades sindicais, vedada a intervenção e a interferência do Poder Público e (17) o novo prazo para prescrição das ações trabalhistas.

¹ Op. Cit. Pg. 49.

² Conforme Emenda Constitucional n.º 20 de 15 de dezembro de 1998.

³ Conforme artigo 37, VII da Constituição Federal de 1988.

1.2. As relações trabalhistas no Brasil

No Direito a balança da justiça geralmente está equilibrada significando que as partes devem possuir tratamento igual devendo ser deferido a ambas as prerrogativas de acesso à justiça e a ampla defesa consagradas no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

No entanto, quando a demanda se verifica perante a especializada Justiça do Trabalho, tem-se que aquela igualdade já não é mais patente como nas outras áreas do Direito. A balança não está equilibrada. Ela possui um peso maior vertendo para o lado do trabalhador, que supõe-se seja o lado mais fraco da relação de emprego.

Tal diferenciação se dá com base na idéia da hipossuficiência do trabalhador, que está posicionado de forma desigual e com poderes reduzidos frente a relação de emprego, visto que depende diretamente do emprego e apenas quando está amparado pelo interesse da classe toda possui ferramentas hábeis para negociar com o empregador.

O Direito do Trabalho brasileiro consagra o princípio de proteção onde “ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”¹. Tal concepção está calcada na importância que possui o trabalho na vida de um indivíduo, toda sua estrutura pessoal e profissional está alicerçada no trabalho que ele desenvolve ou que um dia irá desenvolver.

Desde o momento em que nasce o indivíduo já é preparado para um mercado de trabalho, portanto, toda sua formação educacional estará voltada para que no futuro consiga um ofício que dê sustento a si e a sua família. Quando chega o momento de procurar sua colocação no mercado fatalmente encontrará enormes dificuldades. Estas num primeiro instante acabam por desanimar a grande maioria, que sucumbe em função

¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho, p. 28.

da falta de preparo profissional necessário para se adaptar às novas exigências que o mercado impõe.

Portanto, se toda a estrutura da pessoa está calcada no seu ofício, é mister que deva ser proporcionado uma certa proteção para que ela não fique a mercê das leis econômicas da oferta e procura (quanto maior a oferta, maior será o poder de barganha dos consumidores; da mesma forma, quanto maior a procura, maior será o poder de barganha dos fornecedores), tão evidentes no atual estágio do modelo capitalista utilizado.

No entanto não podemos confundir proteção básica aos direitos dos trabalhadores com incentivo à inércia profissional. No primeiro temos um profissional que se atualiza, que busca sempre fazer o seu trabalho da melhor forma e produzindo cada vez mais, gerando assim uma otimização do tempo dedicado ao ofício com uma produção maior ou de melhor qualidade com um esforço financeiro, econômico e físico menor; já o segundo é um indivíduo que não pensa em competir, se preocupa apenas com o hoje (visto que necessita que seu emprego seja mantido), mas não é capaz de se atualizar nem de buscar melhores técnicas para efetuar seu ofício, ou seja, um quer ser carregado pelo Estado, o outro deseja carregar a nação para um estágio cada vez mais evoluído.

Atualmente, muitas empresas estão buscando técnicas gerenciais cada vez mais eficientes e o desenvolvimento de novas tecnologias para não sucumbir frente aos mercados¹. Começam a desaparecer dos seus quadros, gradativamente, aqueles setores que não tem a ver diretamente com o objeto de seu trabalho (como por exemplo serviços de contabilidade, advocacia, segurança, etc.), consumindo da organização uma energia fenomenal nestes processos. Frente a esses acontecimentos surge uma nova modalidade de regime jurídico de contratação de trabalhadores, que passaremos a analisar, denominada de terceirização.

¹ Conforme texto pesquisado no jornal Gazeta Mercantil e intitulado "Terceirização dos serviços cresce cerca de 40% ao ano". Pg. D-5.

2. ASPECTOS GERAIS DO REGIME JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização segundo Queiroz¹ “é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade fim, permitindo a estas concentrarem-se no seu negócio, ou seja, no objetivo final”.

Tal processo viabiliza o fomento à criação de novas empresas e, conseqüentemente, a criação de mais empregos, pois incentiva o aparecimento de empresas especializadas criadas para atender as necessidades operacionais de outras empresas.

O cliente da empresa de trabalho temporário consiste em outras empresas, que em função de contingências gerenciais ou de um plano estratégico traçado, visam descentralizar determinados segmentos estruturais para que sejam explorados por outras empresas.

Atualmente, a maior parte dos empresários, diretores, gerentes, supervisores e chefes buscam a terceirização como uma eficiente e eficaz alternativa que gera a flexibilidade empresarial com qualidade, proporcionando agilidade, simplicidade e competitividade para as empresas.

A implantação de um projeto de terceirização visa a busca de inúmeras vantagens competitivas em relação a custos, maior dedicação ao serviço ou ao produto desenvolvido, sendo que tais empresas tornam-se mais flexíveis e em condições de se adaptar mais facilmente às rápidas mudanças experimentadas no mercado, possuindo habilidade para se tornar líder em seu segmento com ganhos considerados razoáveis para o investidor do capital produtivo.

¹QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. Manual de Terceirização, p. 35.

A busca de processos alternativos de produção, desenvolvimento de parcerias nacionais e internacionais, inovação tecnológica e contenção de custos considerados não imprescindíveis ao negócio da empresa são alguns aspectos que exigem do moderno administrador um posicionamento sempre dinâmico e em constante atualização visando buscar soluções para que seu negócio não sucumba e, conseqüentemente, leve com ele toda a estrutura (capital, trabalhadores, famílias, etc.) montada e dele dependente.

O constante aprimoramento de toda a organização é, portanto, condição “sine qua non” para o sucesso do negócio, pois as dinâmicas mudanças no comportamento do consumidor e na economia mundial são a única certeza no conjunto de incertezas que ronda a humanidade neste fim de século, e aqueles que não estiverem preparados sucumbirão frente as novas tecnologias insurgentes e também em conseqüência de um capitalismo selvagem cada vez mais globalizado e voraz.

2.1. Necessidade de orientação jurídica em um projeto de terceirização

A terceirização (que consiste, basicamente, na contratação de uma empresa interposta de trabalho temporário que cede trabalhadores para desenvolver atividades no âmbito de outra empresa, denominada de tomadora dos serviços) deve se constituir em um aliado e não em um inimigo da empresa. Desta forma é necessário que ela se ampare juridicamente antes de tomar qualquer decisão estratégica quanto a contratação ou não de serviços de empresas de trabalho temporário.

Além do mais, deve buscar orientação sobre o que pode ser terceirizado e o que não pode, quais as responsabilidades decorrentes dessa figura contratual, como deve ser tratado o empregado terceirizado (trabalhador temporário) quanto as questões de subordinação hierárquica e impessoalidade na feitura dos serviços.

Necessita ainda possuir o controle quanto dos encargos sociais devidos pela empresa que cede a mão de obra pois, no caso de não recolhimento dos encargos devidos por esta, a tomadora dos serviços responde subsidiariamente pelo adimplemento.

2.2. Teorias sobre a relação de emprego

A análise do efetivo vínculo empregatício que surge entre as figuras do trabalhador e do empregador se constitui em um ponto fundamental para analisarmos um contrato de terceirização. O estudo da relação que une essas duas figuras se faz imprescindível para que tenhamos a correta percepção de quem virá a ser o efetivo empregador no contrato de terceirização no Direito do Trabalho.

Várias teorias tentaram explicar os fundamentos da relação de emprego, sendo que as mais expressivas são a teoria da dependência econômica, da dependência técnica, da dependência hierárquica e da dependência social. Todas elas possuem um ponto em comum. Partem do princípio de que o trabalhador é sempre dependente do dono do negócio, seja quanto a questão da autoridade, ou da remuneração recebida. No entanto algumas diferenças entre elas merecem ser destacadas. Analisaremos a seguir alguns pontos dessas teorias.

2.2.1. Dependência econômica

Exprime a idéia básica de que o trabalhador, precisando obter uma fonte de renda que assegure a si e aos seus dependentes uma segurança financeira, depende economicamente do empregador, ou seja, a relação entre eles se caracteriza por uma parte que detém o capital (empregador) e outra que detém a força de trabalho (trabalhador) que troca esta por uma prestação pecuniária.

2.2.2. Dependência técnica

Enfoca principalmente que o empregador é aquele quem administra a empresa, é ele quem possui o poder de direção e conduz seus subordinados definindo como as tarefas devem ser cumpridas mediante uma técnica pré- estabelecida.

Ainda que um trabalhador apresente maior técnica que o seu patrão, a dependência continua válida pois ele não pode se desviar daquilo que foi pré- estabelecido para a sua tarefa sob o risco de toda a equipe de trabalho chegar a um resultado diferente em função da alteração em uma célula de trabalho.

2.2.3. Dependência hierárquica

Esta é a principal teoria relativa a relação empregador - trabalhador. Ela se baseia no fato de que o empregador rege a empresa como ele bem entender; ele possui um poder de tomada de decisão muito grande que, no entanto, esbarra em preceitos legais e também nas associações criadas pelos próprios trabalhadores visando a proteção da categoria (os sindicatos).

Quanto mais bem organizados estiverem os trabalhadores, maior democracia reinará nas empresas e conseqüentemente, menor será o arbítrio do empregador em relação aos seus subordinados.

Nossa legislação abraçou fielmente esta teoria no “caput” do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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

Além do requisito da não eventualidade, o texto legal deixa bem claro o sinal da dependência do trabalhador (que não pode ser a econômica pois já se encontra explícita na continuidade do artigo) em relação a ele (empregador), portanto hierárquica.

José Francisco Siqueira Neto¹ assevera que os empregadores são aqueles que detém os meios de produção e “(...) obtém, por contratos, a disponibilidade da força de trabalho alheia, o que tem como consequência uma certa autoridade às pessoas dos trabalhadores admitidos. Assim, a posição do empregador caracteriza-se, por um latente poder de direção, que se apresenta como: determinativo de função; conformativo de prestação; regulamentar e disciplinar.”

2.2.4. Dependência social

Esta teoria é basicamente uma síntese entre a da dependência econômica e da dependência hierárquica, ou seja, existe uma relação de emprego quando houver concomitantemente uma situação em que haja a dependência econômica e hierárquica.

Todo o contexto que liga o trabalhador à empresa deve ser levado em conta devido ao elo que nasce no ambiente de trabalho. Quando este elo é cortado, cria-se não só um empobrecimento econômico e uma ruptura da subordinação hierárquica, mas também um processo de despersonalização social porque afasta o indivíduo daquele grupo que já fazia parte do seu dia a dia, trazendo também consequências para seus familiares.

2.3. Subordinação do trabalhador e personalidade para caracterização do vínculo

A subordinação pressupõe a obrigação de uma parte em relação a outra. Identifica claramente a tênue diferença existente entre a prestação de serviços de

¹ NETO, José Francisco Siqueira. Direito do Trabalho & Democracia- Apontamentos e Pareceres, p.113.

natureza comercial e da contratação pelas leis trabalhistas. O Contrato de Trabalho firmado entre as partes possui natureza comercial e não trabalhista. Gera direitos e obrigações para ambas as partes envolvidas (uma presta o serviço, objeto do contrato, e a outra o remunera). Acarreta uma pena se houver rescisão injustificável do contrato, além de possuir os requisitos de validade dos contratos em geral: capacidade das partes em contratar, objeto lícito e forma prescrita ou pelo menos não defesa em lei (art. 82, Código Civil Brasileiro).

O poder de direção exercido pelo empregador ou detentor dos meios de produção, a subordinação hierárquica e o poder de punição, são os principais diferenciais entre a contratação comercial e a trabalhista.

2.4. Empresa tomadora e empresa prestadora dos serviços

O contrato de terceirização possui características próprias que o diferem de outros tipos contratuais comuns nas relações de emprego. Há a participação de pelo menos duas empresas na relação contratual. Uma é caracterizada como a empresa prestadora dos serviços. É aquela que fará a cessão da mão de obra destinada a executar as tarefas para a outra contratante, seja dentro do domicílio desta ou em outro local acordado entre as partes.

A segunda contratante é denominada empresa tomadora dos serviços. É esta efetivamente que usufrui do trabalho do pessoal contratado, não por ela, mas sim pela prestadora do serviço (com quem se forma vínculo empregatício), mas que em virtude de um contrato celebrado entre as partes (que não possui natureza trabalhista), está a sua disposição sem no entanto figurar como um efetivo empregado, ou seja, comparece ao local de trabalho como os demais empregados, recebe uma série de instruções relativas a boa execução do trabalho mas não se enquadra no corpo de empregados da empresa (exceto quando se verificar fraude à legislação trabalhista, caso em que haverá uma série de conseqüências para a tomadora de serviços).

Esta subcontratação, ou também conhecida por contratação indireta, cria entre as partes uma série de direitos e deveres que são disciplinados normativamente por leis,

enunciados e outras normas pertinentes (que serão posteriormente objeto de estudo detalhado).

Uma das obrigações criadas em decorrência do contrato estipulado é a obrigatoriedade da empresa tomadora dos serviços em responder, caso a prestadora tenha se omitido, pelas obrigações tributárias pertinentes aos trabalhadores temporários, mais especificamente as contribuições sociais em relação a estes.

Salientamos que a subcontratação deve possuir como finalidade precípua para a empresa que recebe os serviços, não só a eliminação dos custos referentes à mão de obra, como também a especialização e a melhoria dos serviços executados.

No entanto há algumas barreiras legais no que tange aos tipos de prestações de serviços que podem ser executadas pelos trabalhadores temporários.

É fundamental a análise dos conceitos de atividade meio e atividade fim. Tal diferenciação visa descobrir quais atividades podem ser exercidas sob a forma de subcontratação, em virtude da proteção deferida pelo Direito do Trabalho, como também quais não podem ser objeto desses contratos e, se contratadas, podem ensejar o nascimento do vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços, em virtude da não observância das normas legais aplicáveis.

A distinção entre os conceitos de atividade fim e atividade meio é de suma importância para que se possa indicar que só a última pode ser objeto de terceirização.

2.5. Atividade meio da empresa

Algumas atividades desenvolvidas dentro das organizações dão uma espécie de suporte operacional a outras que interessam mais diretamente à empresa. Desta forma operam dando incremento funcional para que possa ser dedicado maior tempo e técnica a real atividade visada.

Num banco comercial a atividade principal é basicamente a captação de clientela que será acompanhada do capital necessário para que o mesmo desempenhe

suas atividades. No entanto uma série de atividades são necessárias para dar suporte a atividade principal desenvolvida. O estabelecimento necessita constantemente de limpeza nas suas dependências (salas, mesas, equipamentos, etc.) bem como de serviços de segurança.

Estas atividades citadas não são as determinantes do negócio explorado, visto que a instituição financeira não presta ao cliente o serviço de limpeza geral nem de segurança, porém, se constituem como suportes para a conservação da higiene e do bem estar físico do ambiente; imaginemos então um banco onde o chão esteja repleto de guias de depósito amassadas, papéis de bala sobre as mesas e poeira infestando o ambiente. Ora, fatalmente o trabalho sob tais condições será nocivo tanto para os empregados que ali laboram quanto para a clientela que certamente trocará tal instituição por outra. Portanto, vimos que o objeto da atividade bancária não é a prestação de serviço de limpeza ou de segurança, mas estas são atividades secundárias que influenciam as demais.

Podemos dizer que as atividades meio são aquelas que agregam custos ao produto, caracterizam-se como ações e atitudes administrativas ou intermediárias no processo produtivo das empresas apoiando ou suportando a produção, sem interferir diretamente na qualidade ou no funcionamento do produto.

Manter essas atividades no seio das organizações como gestão própria, administrando diretamente, incrementa os custos operacionais das empresas que fatalmente serão repassados ao preço final do produto, encarecendo-o. Poderá também ensejar uma redução de sua competitividade face aos demais similares existente no mercado. Desta forma poderá gerar tanto para empresa quanto para os que nela laboram dificuldades econômicas que fatalmente determinarão cortes de pessoal.

2.6. Atividade fim da empresa

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT), no artigo 581, parágrafo 2º, lança ao operador do direito um ponto de

partida para a caracterização do que vem a ser a atividade fim da empresa:

Art. 581. (...)

§2º. Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional.

Quando a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, CLT) se refere a atividade preponderante está fatalmente identificando o conceito de atividade fim da empresa, ou seja, aquela para qual a empresa foi criada; o objetivo final nos permite focalizar onde deságua todo o processo produtivo; e para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam significa que estas a suportam e assessoram.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 16ª Região, recebendo um Recurso Ordinário acerca da alegação de fraude quanto a figura da terceirização em virtude da contratação ter sido realizada para suprir pessoal responsável por atividades consideradas essenciais à organização, assim se manifestou:

EMENTA: Terceirização – Atividade fim – Descaracterização. O implemento de terceirização de serviços essenciais à tomadora de serviços, traduz-se como modalidade fraudulenta de descaracterização de uma relação empregatícia, haja vista que refoge da própria finalidade do instituto, máxime quando, malgrado a existência de personalidades jurídica distintas, confessa o preposto pertencerem ambas ao mesmo grupo empresarial (recurso conhecido e improvido). (TRT – 16ª R – Acórdão n.º 1106/97 – Relator Juiz Leonardo Monteiro – DJMA 14.07.97 – pág. 18)

O Ministro Vantuil Abdala, do Tribunal Superior do Trabalho, em palestra proferida no II Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho realizado na cidade de Foz do Iguaçu, no Paraná, em 1996, abordou aspectos relacionados com atividade meio e atividade fim.

O eminente jurista trouxe ao auditório a alusão ao Enunciado n.º 256, editado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que pelo grau de conservadorismo, praticamente vedava a subcontratação através de empresa interposta.

No entanto, o TST recebendo inúmeros processos acerca desta matéria, foi se sensibilizando diante da importância e da legalidade da subcontratação (desde que observados os princípios da impessoalidade e da não subordinação direta do empregado terceirizado frente ao empregador tomador dos serviços).

Foi neste contexto que o TST editou o Enunciado n.º 331 que, obedecendo os preceitos da Carta Magna e de normas laborais vigentes, consagrou definitivamente a figura da terceirização no Brasil.

No inciso III o referido Enunciado consagrou que não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados a sua atividade meio, desde que observadas a não afronta aos princípios da pessoalidade e da subordinação direta.

Buscou-se, portanto, segundo o Ministro, admitir a subcontratação sem afrontar os artigos 2º e 3º da CLT, que definem a relação de emprego, nem o artigo 9º, que aplica a pena de nulidade a todas as condutas que objetivem impedir a aplicação da legislação trabalhista, bem como os preceitos da Constituição que evocam os objetivos de justiça social e existência digna de todos.

No entanto não basta que a atividade seja considerada meio para que esteja presente a correta figura da terceirização. É preciso ainda que a prestadora de serviços seja especializada na atividade que esteja oferecendo, pois a subcontratação objetiva além de tudo, uma melhoria na técnica da execução do serviço terceirizado e não apenas uma simples redução de encargos trabalhistas, visto que uma empresa que dispõe de técnicas e recursos para investir em determinada atividade desempenha-la-á, a princípio, melhor que qualquer outra que não tenha tal atividade como primordial de seu negócio, sendo assim melhor executada.

2.6.1. Alguns critérios para aferir a atividade fim da empresa

Tarefa árdua para o investigador jurídico é a correta investigação sobre as atividades desenvolvidas pela organização e quais delas são passíveis de subcontratação por não envolver atividade foco da empresa.

Atualmente muitos profissionais estão adentrando numa fatia de mercado composta por empresas que necessitam de pessoas que elaborem um diagnóstico organizacional e proponham alternativas para que as mesmas possam enfrentar as ondas de turbulência dos mercados financeiro e econômico com uma estrutura mais sólida.

Entre as funções desse novo profissional se destaca a que pesquisa a viabilidade financeira, jurídica, operacional e social de se efetuar uma subcontratação de pessoal para laborar em áreas chave da empresa, visto a necessidade de maior concentração de esforços num processo e a busca da excelência produtiva no seu ramo de negócio.

Um critério para se descobrir qual a atividade fim da empresa consiste na análise do seu Contrato Social, no item objeto social, onde está definido qual a exploração econômica que será dada pelos sócios à sociedade. No entanto a análise do Contrato Social por si só pode vir eivada de vícios. Geralmente a sua elaboração não vem imbuída de técnica suficiente que explique claramente qual atividade está sendo desenvolvida pela empresa.

Inúmeras empresas iniciam sua vida jurídica a cada dia. Muitas destas não sobrevivem por muito tempo em função das contingências do mercado como também em função da não preparação de seus sócios para corretamente administrar a sociedade.

Em função do exposto, além de outras causas (não atenção do contador ou do advogado, quando da especificação do objeto social, em relação à determinante e específica atividade prestada), é que a análise do contrato não pode ser a determinante neste tipo de pesquisa. Pode sim servir como suporte à decisão.

O critério razoável para verificar qual a atividade fim da empresa é a sua análise como um todo, que atividades desenvolve e, relacionado a elas¹ :

- que setor da economia está enquadrada (primário, secundário ou terciário);
- qual o grau de especialização das atividades desenvolvidas;
- qual a concentração de esforços naquilo que é a vocação principal da empresa;
- se as atividades (analisadas separadamente) agregam apenas custos ao produto ou também agregam valor a ele;
- se fazem parte intrínseca do processo produtivo, sendo essenciais na montagem, construção e manufatura do produto;
- se estão diretamente ligadas à qualidade e ao funcionamento do produto;
- se todo gerenciamento dirigido à atividade visa sempre a melhoria do produto, aprimorando constantemente as tecnologias envolvidas no processo produtivo bem como a constante atualização da mão de obra envolvida.

¹ QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. Manual de Terceirização, p. 73.

3. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO DIREITO ESTRANGEIRO

As guerras sempre deixaram marcas profundas nas nações que delas participaram mais efetivamente, além da carga psicológica carregada pelos indivíduos que estiveram nos campos de batalha e também dos reflexos passados a suas famílias e demais entes que não estavam no “front”, mas que se situavam envolvidos através dos laços fraternos que os uniam.

Toda uma enorme devastação física, psicológica e estrutural se abatia sobre os perdedores. Estes experimentavam também uma profunda miséria social além do empobrecimento e endividamento em relação ao capital externo.

No entanto o Direito do Trabalho sofreu enormes influências em virtude dessas condutas anômalas e brutas desenvolvidas pela raça humana.

A 2ª Grande Guerra Mundial (1939-1945), trouxe uma série de mudanças na esfera trabalhista pois o efetivo deslocado para os campos era predominantemente composto por membros do sexo masculino.

As indústrias sofreram uma enorme escassez de mão de obra, muitas quase vieram a fechar as portas em meio a crise provocada pela guerra. Foi então que os governos pressionaram as indústrias para que continuassem operando (já que muitos dos insumos utilizados pelos soldados nas batalhas provinham destas fábricas), e a contratação de mão de obra feminina e infantil foi a solução encontrada devido à falta de força masculina bem como pelos baixos salários que estas contratações acarretavam para as indústrias.

Portanto, mais uma vez na história da civilização (como ocorrido na 1ª e 2ª Revolução Industrial em meados do século XIX), a mão de obra era adquirida massivamente, e novos conflitos entre os trabalhadores e os empregadores começavam a surgir, visto a exploração do trabalho daqueles e a falta de normas protetoras que garantissem um desempenho das atividades de forma condizente com as necessidades básicas do ser humano (e principalmente em virtude dos operários que passaram a

laborar nesse novo mercado - mulheres e crianças), tornando desta forma as condições de trabalho em estado de gritante calamidade e proporcionando uma baixa qualidade de vida aos trabalhadores, com doenças proliferando permanentemente a todo instante, levando a uma diminuição da expectativa de vida.

As transformações ocorridas em nível mundial merecem ser aqui destacadas visto a sua importância fundamental para entendermos a evolução das relações trabalhistas que se refletiram também no Brasil.

3.1. Aspectos das relações trabalhistas em alguns países

3.1.1. Na Alemanha

A Alemanha foi um dos países que melhor remunerou a mão de obra empregada nas fábricas. Conforme dados levantados em estudos realizados por Augusto Cezar Ferreira de Baraúna¹, “Tendo os salários (12 meses) das indústrias alemãs alcançado hoje, o nível médio de U\$ 28,67 por hora, contra U\$ 24,06 nos Estados Unidos; U\$ 22,97 na França; U\$ 20,97 no Japão; e U\$ 16,61 na Inglaterra.”

Atualmente com a internacionalização das informações (através da alta tecnologia), mercadorias e trânsito de pessoas exigem que as empresas concorram em nível mundial e que possuam um produto a um preço que possa fazer frente a concorrência internacional.

Este aspecto tem modificado sensivelmente as relações trabalhistas na Alemanha, visando diminuir o custo inerente a mão de obra no processo produtivo, barateando, desta forma, o custo global da produção.

Alternativas como a diminuição da participação dos trabalhadores nos lucros das indústrias, a redução da jornada de trabalho e as férias coletivas em épocas em que a

¹ BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. A Terceirização à Luz do Direito do Trabalho, p. 24.

produção não justifique o excessivo volume de empregados têm sido algumas formas utilizadas pelos alemães para enfrentar os mercados internacionais.

3.1.2. Na França

A França sempre foi tida como um dos países que tradicionalmente mantém um vínculo com a legislação escrita, sendo extremamente dela dependente.

Principalmente a partir do Código Civil napoleônico de meados do século passado (que muito influenciou as legislações latino americanas, principalmente o Código Civil Brasileiro de 1916), a França experimentou um formalismo e legalismo até então quase inexistentes, movidos pelos princípios justificadores da Revolução Francesa (igualdade, liberdade e fraternidade).

A negociação entre sindicatos das partes interessadas tem sido o ponto forte para evitar massivas demissões por todo o país.

Greves por melhores salários têm sido também um ponto a ser destacado na atualidade francesa, principalmente a dos operadores de vôos internacionais, que até alguns dias antes do início da copa do mundo de 1998 estavam em greve, pressionando assim as autoridades a tomar uma decisão urgente para a categoria.

3.1.3. Na Itália

Da mesma forma a Itália vem passando por modificações estruturais importantíssimas nas relações de trabalho.

Um dos setores da indústria italiana que sempre gozou de grande aceitação internacional é o da indústria cerâmica. As grandes feiras mundiais e os produtos de qualidade superior geralmente vem da península itálica, sendo que muitas indústrias cerâmicas catarinenses mandam constantemente expositores e engenheiros de produção

à Itália para fazer cursos de especialização em produção cerâmica e redução de perdas no processo produtivo, visto encontrar lá o que há de mais moderno nessa área. Mas até os trabalhadores deste setor estão enfrentando constantes modificações quanto as suas relações com os empregadores e governo.

A Itália tem diminuído ao máximo a participação do poder judiciário na solução dos conflitos trabalhistas, deixando desta forma uma margem muito grande para as indústrias e os sindicatos trabalhistas auto-compor seus litígios.

3.1.4. Na Inglaterra

A Inglaterra, berço da Revolução Industrial que mudou as técnicas de produção em todo mundo, introduzindo o uso da máquina a vapor e da produção contínua e em grande escala, tem atravessado por enormes mudanças econômicas nos últimos anos.

Conforme Baraúna¹, os mais conservadores ficaram atônitos quando o governo da então primeira ministra Margareth Thatcher anunciou a primeira onda de privatizações em vários setores que o Estado inglês detinha o controle, visando diminuir o tamanho do Estado em atividades consideradas não essenciais e que poderiam ser perfeitamente delegadas a iniciativa privada. Segundo o mesmo doutrinador, dos países integrantes do Mercado Comum Europeu², a Inglaterra é o que mais tem flexibilizado as normas trabalhistas.

3.1.5. Na Suécia

A Suécia sempre foi um país que primou por direitos sociais que afastavam cabalmente a discriminação de salários pelo desempenho de atividades similares, independente da rentabilidade das empresas ou do setor em que se encontrassem.

¹ Op. Cit. Pg. 26.

² Em 1993 foi assinado o Tratado de Maastricht, que estabeleceu a União Européia. Era composta então por 12 países que juntos, participavam com o percentual de 38% do comércio internacional. Passou posteriormente a se chamar Mercado Comum Europeu.

As fortes concorrências experimentadas pelas indústrias deste país fizeram com que, através de negociações coletivas, fossem as relações trabalhistas descentralizadas da alçada do governo, permitindo que as organizações possuíssem uma grande margem de negociação junto aos sindicatos.

3.1.6. Em Portugal

Portugal é um país que se caracteriza por possuir um centralismo jurídico muito forte, principalmente em relação a questões sociais. No entanto a partir da década de 80 o poder judiciário tem dado um enorme grau de liberdade para as partes quando chamado a resolver litígios.

Não obstante a liberdade proporcionada pelo Estado em relação as atividades trabalhistas, ainda persiste uma forte observância a norma.

3.1.7. Nos Estados Unidos da América do Norte

Quando se fala em flexibilidade nas relações trabalhistas não se pode deixar de lado a experiência histórica dos Estados Unidos nesse processo. Os estadunidenses sempre trataram as relações entre empregador e empregado da forma menos regrada pelo Estado. A liberdade de contratação é um dos princípios básicos da cultura jurídica estadunidense, que se baseia na “Common Law” onde o Direito é aplicado mais em função da jurisprudência e dos precedentes jurídicos do que propriamente da lei.

As grandes revoluções do processo produtivo experimentadas neste século são originárias dos Estados Unidos, mas também não podemos esquecer da revolução tecnológica apresentada nas últimas décadas oriundas de um país situado no extremo oriente, o Japão.

3.1.8. No Japão

A cultura japonesa (baseada em princípios de conduta rígidos) contribuiu decisivamente para que esta nação se transformasse num modelo de educação para o resto do mundo até meados da década de 80.

Possui um sistema gerencial distinto do ocidental relacionado com as origens culturais do país e decorrentes também do enorme esforço de reconstrução nacional, face a ocorrência da devassidão material e humana ocasionadas principalmente com o fim da 2ª Grande Guerra Mundial nas cidades de Hiroshima e Nagasaki.

Cumprindo a determinação dos países vencedores da 2ª Grande Guerra mundial, foi impedido de investir na produção de materiais bélicos, e desta forma resolveu investir maciçamente na educação de seu povo e em pesquisas de produção tecnológica e de ponta, principalmente nos setores da micro eletrônica e da informática.

De acordo com Baraúna¹, “Os japoneses vem investindo anualmente aproximadamente U\$ 300 bilhões em educação. Cerca de 95% dos japoneses têm 12 anos de escola. O país vem gastando U\$ 100 bilhões adicionais para tornar os jovens fluentes em inglês até o ano 2.000, com vistas a superar a barreira lingüística e entrar em definitivo na era da internacionalização”.

Portanto, um considerável investimento em educação fatalmente trará benefícios incalculáveis para a economia daquele país em virtude de melhor capacitar os jovens para que assumam o seu papel no desenvolvimento da nação.

¹ Op. Cit. Pg. 31.

4. DISCIPLINA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

4.1. Análise da Lei Federal n.º 6.019/74

A Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (publicada no Diário Oficial da União em 04 de janeiro de 1974) trouxe, inicialmente, novidades para o cenário laboral quando disciplinou o trabalho temporário nas empresas urbanas.

É composta de 20 (vinte) artigos e foi promulgada sob a égide do governo de Emílio Médici.

Não pode ser confundida com o contrato de trabalho temporário previsto em alguns pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas como nos arts. 443, 445, 451, 452, 477, 479, 480 e 481 bem como em leis esparsas como na Lei Federal n.º 9.601/98¹.

Define o que é trabalho temporário (art. 2º) como sendo:

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.

Portanto deve ser prestado por uma pessoa física (e não jurídica); a um ente jurídico que esteja perfeitamente enquadrado como empresa, possuindo seus atos registrados na junta comercial e demais aspectos legais perfeitamente realizados observadas as normas pertinentes do Direito Comercial, principalmente as constantes na Lei n.º 8.934, de 18 de novembro de 1994, que dispõe sobre o registro público de

¹ Esta dá nova forma jurídica aos contratos por tempo determinado, aplicando-se uma série de regras para a contratação de trabalhadores sob esta modalidade.

empresas mercantis e atividades afins e dá outras providências; e com a finalidade de atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente(excluindo portanto os empregados transitórios) ou a acréscimo extraordinário de serviços (como por exemplo nos períodos de grandes festas como páscoa e natal onde a demanda dos consumidores é anormal em relação a outros períodos).

Disciplina a seguir quem pode ser caracterizado como empresa de trabalho temporário, como sendo (art. 4º) “a pessoa física ou jurídica *urbana* (grifo nosso) , cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.”

A empresa de trabalho temporário deverá registrar-se junto ao Ministério do Trabalho, no Departamento Nacional de Mão de Obra, para que o Estado possua um controle de quantas empresas explorando essa atividade existem no país e também para fiscalizar se os procedimentos normais legais de trabalho estão sendo executados.

No registro deve apresentar os seguintes documentos:

- prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
- prova de possuir capital social de no mínimo 500 (quinhentas) vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;
- prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);
- prova de recolhimento da Contribuição Sindical;
- prova de propriedade do imóvel - sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação ;
- prova de inscrição no Cadastro geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda;

O contrato celebrado entre a empresa prestadora do serviço e a empresa tomadora do serviço possui natureza comercial e não trabalhista.

São duas (ou mais) entidades com personalidades jurídicas próprias, capazes de direitos e obrigações, sendo que a relação trabalhista existe entre o trabalhador terceirizado (ou temporário) e a empresa que presta os serviços contratados e não diretamente com a empresa para a qual ele está efetivamente trabalhando (regra geral, excetuando-se as hipóteses em que a infração ao Direito está presente, caso em que a empresa tomadora dos serviços estará obrigada também pelos encargos decorrentes do vínculo trabalhista).

Deve ainda ser estipulado na forma escrita e constar no contrato os motivos determinantes que levaram a sua instituição bem como as modalidades de remuneração pelo serviço prestado. Estas cláusulas são consideradas essenciais neste tipo de contrato, sendo que sua falta pode provocar a nulidade do mesmo, conforme preceitua o art. 145, III, do Código Civil (CC)¹, além da responsabilização civil e trabalhista das partes envolvidas.

O trabalhador temporário não pode exceder a 3 (três) meses a relação com a empresa tomadora, salvo com a autorização do Ministério do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em acórdão proferido no Recurso de Revista n.º 52681/92, publicado em 19/03/93, assim se manifestou acerca do prazo estipulado de três meses para a prestação do serviço:

O contrato de trabalho temporário não se confunde com o de prestação de serviços, basicamente, porque no primeiro há delegação do jus variandi do cedente ao tomador da mão-de-obra, enquanto neste permanece integralmente com o prestador de serviços. Desta forma, não há como afastar a relação de emprego entre o empregado da empresa interposta e a locadora de mão-

¹BRASIL. Código Civil, art. 145. É nulo o ato jurídico:

I. omissis

II. omissis

III. quando não revestir a forma prescrita em lei (arts. 82 e 130)

Código Civil, art. 130. Não vale o ato, que deixar de revestir forma especial, determinada em lei (art.82), salvo quando esta comine sanção diferente contra a preterição da forma exigida.

Código Civil, art. 82, A validade do ato jurídico requer agente capaz (art. 145, I), objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei (arts. 129, 130 e 145).

de-obra quando a esta estava subordinado, pois, além de os serviços prestados pelo obreiro serem essenciais à atividade da locadora, o prazo para a execução dos serviços foi fixado para 318 dias corridos, excedendo portanto o prazo máximo estipulado pelo art. 10 da Lei 6.019, de 1974. Recurso de Revista conhecido e não provido.

(TST -- unanimidade da 2ª Turma, publicado em 19-03-93 – Recurso de Revista 52681/929 -- Ministro. José Francisco -- Petróleo Brasileiro S.A. (PETROBRÁS) x José Carlos das Dores -- Cláudio A. F. Penna Fernandez e Leri de Almeida Reis)

Entendimento, portanto, caracterizando a relação direta de emprego entre o trabalhador temporário exercendo o trabalho irregularmente e a empresa tomadora dos serviços.

Quanto as regras entre a empresa de trabalho temporário e seu empregado, o art.11 da Lei n.º 6.019/74 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas) preceitua que:

I. o contrato deve ser feito por escrito;

II. deve constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores, como:

II.1- remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

II.2- jornada de 8(oito) horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de 2(duas), com acréscimo de 20%(vinte por cento)¹.

II.3- férias proporcionais, nos termos do art. 25 da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966 (que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e deu outras providências);

¹ Entendemos que tal dispositivo foi derogado pela atual Constituição que no art. 7º, XVI, preceitua: remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

II.4- repouso semanal remunerado;

II.5- adicional por trabalho noturno;

II.6- indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

II.7- seguro contra acidente do trabalho;

II.8- proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social com suas posteriores modificações.

III. será cominada a pena de nulidade para a cláusula que proíba a posterior contratação do trabalhador pela empresa tomadora dos serviços.

Há uma peculiaridade nesse tipo de contrato de trabalho no que se refere a rescisão.

Tem-se que o empregado pode rescindir o contrato por justa causa de acordo com os arts. 482 e 483 da CLT (que tratam da justa causa para rescisão do contrato de trabalho e da despedida indireta, respectivamente), realizado entre ele e a empresa de trabalho temporário ou entre ele e a empresa cliente ou tomadora dos serviços.

As empresas que exploram essa modalidade de trabalho devem, obrigatoriamente, fornecer às empresas tomadoras, sempre que estas o exigirem, ou conforme contratualmente estabelecido, o comprovante de regularidade de situação quanto aos encargos sociais junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Caso a empresa cliente não efetue periodicamente esta verificação e, posteriormente venha a se apurar que os encargos devidos não foram corretamente repassados ao INSS, responderá ela, subsidiariamente com a empregadora, pelas contribuições devidas, pela remuneração e indenizações cabíveis no período em que o trabalhador esteve a sua disposição.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, apreciando o Recurso Ordinário n.º 16763/95, publicado em 3 de julho de 1996, assim se manifestou quanto a

terceirização irregular, ou seja, que feria as disposições da Lei Federal n.º 6.019/74:

A evolução que admite a terceirização não pode, validamente, implicar em desigualdade social, ou em acirrar a sociedade injusta para atrair a prevalência de menor custo em detrimento do trabalhador com aumento de lucratividade do empreendimento. Os objetivos da terceirização não se lastreiam em lucro maior ou custo menor. Utilizá-la para pagar salários menores que os observados pela tomadora quanto aos seus empregados que exercem a mesma atividade é ilegítimo, constituindo-se em prática voltada à distorção dos preceitos protetivos da legislação trabalhista. Dentre as suas vantagens não se inclui a diversidade salarial ou de direitos individuais do empregado e independente da pessoa que seja seu empregador. O empregado de terceirizante, que desenvolve seu trabalho em atividade terceirizada, tem os mesmos direitos individuais e salários dos empregados da tomadora dos serviços exercentes da mesma função.

(Tribunal Regional do Trabalho- 3ª Região – 1ª Turma., publicado em 3-7-96 – Recurso Ordinário 16763/95 -- Juiz Ricardo Mohallem -- Carlos Antônio Lourenço Formiga x MGS -- Minas Gerais Administração e Serviços S.A.)

Segundo a Lei Federal n.º 6.019/74, as empresas de trabalho temporário não podem:

- cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, pela colocação profissional, ou seja, não pode atuar como agenciadora de emprego;
- contratar estrangeiros com visto provisório de permanência no país ;

4.1.1. Competência jurisdicional para dirimir litígios

A Lei culmina atribuindo competência expressa à Justiça do Trabalho para dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores. (art. 19)

Aqui uma questão importante merece ser analisada. A competência estabelecida neste artigo vem favoravelmente a construção de toda estrutura jurídica do Direito do Trabalho no Brasil.

Dispõe o art. 114, “caput” da Constituição Federal de 1988¹:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Portanto, toda vez que seja instaurado um litígio onde esteja se discutindo relações entre empregados e empregadores ou supostos empregados e supostos empregadores, deve-se ajuizar a referente ação (reclamatória) junto a Justiça do Trabalho.

Vimos que a Lei Federal n.º 6.019/74, no artigo 19, estabeleceu, expressamente, a competência da Justiça trabalhista para dirimir conflitos entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário.

Mas, e quando o litígio versar sobre causa onde as partes são, de um lado o trabalhador temporário, e de outro a empresa cliente ou tomadora dos serviços? Que Justiça será a competente para dirimir o litígio ?

Estas perguntas podem ser respondidas visualizando-se dois pontos que consideramos essenciais.

¹ A Emenda Constitucional n.º 20 de 15 de dezembro de 1998, não alterou o “caput” do referido artigo, no entanto acrescentou o parágrafo 3º com a seguinte redação: “Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir” .

Primeiro que todo litígio para ser encaminhado à competência da Justiça do Trabalho deve necessariamente ser originado de relações trabalhistas em curso ou já findas, bem como os que sejam decorrentes da relação de trabalho ou que tenham origem no cumprimento das decisões proferidas por alguma instância trabalhista, pois estes são os pressupostos básicos constitucionais que entregam a esta justiça especializada as questões atinentes a essa matéria.

Segundo que negando-se a primeira premissa, ou seja, analisando o caso concreto se não conseguirmos inferir qualquer sinal de relação trabalhista, ou mesmo quando existir disposição legal expressa em contrário, competirá a outra justiça (que não a do Trabalho), a solução para a lide instaurada.

Citamos como exemplo as questões consignadas no art. 109, I, da Constituição, que são as que envolvem matéria falimentar, e as causas de acidentes de trabalho, que a princípio poderiam sugerir a competência da Justiça do Trabalho mas a omissão constitucional do art. 114 fez a jurisprudência dominante atribuir à Justiça Comum.

Concluimos então que toda causa existente entre o trabalhador temporário e a empresa cliente que não se enquadre nas premissas supra citadas, pertencem a Justiça Comum. A *contrario sensu*, toda causa que tiver previsão legal estabelecendo competência à Justiça Trabalhista deve a esta ser encaminhada sob a pena de nulidade absoluta do feito por incompetência material.

4.2. Análise dos Enunciados do Tribunal Superior do Trabalho referentes a terceirização

4.2.1. Noções preliminares

Enunciado, segundo Deocleciano Torrieri Guimarães¹, “é o nome que se dá à *súmula de jurisprudência do TST*, que até a Lei n.º 7.033/82 era chamado *pré-julgado*.”

¹ Dicionário Técnico Jurídico, p. 296.

O pré-julgado, em razão de suposta inconstitucionalidade, deixou de existir, criando-se em seu lugar, o Enunciado, pela Resolução Administrativa n.º 44/85 do TST. O Enunciado tem o objetivo de uniformizar a Jurisprudência. A Lei n.º 7.033/82 aboliu o artigo 902 da CLT (Código de Processo Civil, artigo 479)”.

Difere dos Precedentes do TST. Estes são publicados nos dissídios coletivos. A competência para propor a adoção, revisão ou o cancelamento de um Precedente, é da Comissão de Precedentes do TST, sendo que é formada por três Ministros designados pelo Órgão Especial.

Os Precedentes não possuem força obrigatória. Prestam um enorme serviço ao mostrar as diretrizes que serão tomadas pelo TST nos dissídios coletivos, facilitando, desta forma, o conhecimento da jurisprudência pelos demais operadores do Direito.

4.2.2. Enunciado n.º 257 do TST

Este Enunciado foi editado pela Resolução Administrativa n.º 5/86 do TST e publicado no Diário Oficial da União em 4 de novembro de 1986. Possui a seguinte redação:

ENUNCIADO N.º 257 DO TST:

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.”

Teve como base, principalmente, o art. 3º da Lei 7.102/83¹, que assim dispõe:

Art. 3º. A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I. por empresa especializada contratada; ou

¹ Dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para a constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e dá outras providências

II. pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, e com pessoal próprio.

Quando da resolução que criou esse Enunciado, a jurisprudência dominante do TST já se manifestava no sentido que a figura do vigilante ou dos seguranças em estabelecimento bancário, se contratados por empresa especializada para os fins de segurança do estabelecimento, não criaria o vínculo de trabalho com o banco, sendo ainda que não pode ser considerado bancário para usufruir as vantagens derivadas desta categoria (como por exemplo a diferença em relação a jornada de trabalho de ambas as categorias; enquanto o bancário possui uma jornada de seis horas o vigilante trabalha oito horas por dia).

4.2.3. Enunciado n.º 239 do TST

Reza o Enunciado Jurisprudencial n.º 239 do Tribunal Superior do Trabalho:

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico

Tal Enunciado veio desmontar todo um sistema construído pelos bancos para se utilizarem de mão de obra de empregados contratados por empresa de processamento de dados.

O Recurso de Revista n.º 2519/81, protocolado junto ao Tribunal Superior do Trabalho, trouxe o entendimento que a atividade de computação eletrônica é uma atividade fim do banco, pois este não pode operar sem a atuação do serviço de computação eletrônica.

Segundo Baraúna¹ “Os precedentes do Enunciado n.º 239 do TST foram, entre outros, os seguintes:

- I. Empregado que trabalha em empresa de processamento de dados, do mesmo grupo econômico do Banco para o qual, quase exclusivamente presta serviços, é bancário;
- II. Não se reconhece de tema de revista que se apoia em divergência de julgados que não enfocam o ponto fulcral da questão (Ac. 3ª T. 4.064/84, Proc. n.º RR 4.673/83, j. 30.10.84, Rel. Min. Orlando Teixeira da Costa. Recorrentes: Unibanco Sistemas S/A e Unibanco - União de Bancos Brasileiros, e Recorrido: Manoel Antônio Castro Blembeel).
- III. Empresa de Processamento de dados, criado com o capital majoritário de banco comercial, realizando os serviços que anteriormente eram executados pelo setor mecanizado, atuando nas próprias dependências do estabelecimento bancário.”

Continua Baraúna² a discorrer sobre a questão de processamento de dados citando o jurista Sérgio Martins Pinto, que “admite três situações que podem ser encontradas em relação à empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico:

- 1) uma empresa de processamento de dados que pertence ao mesmo grupo econômico de que participa um banco mas presta serviço apenas a bancos alheios a esse grupo;
- 2) a da empresa de processamento de dados que também só presta serviços a banco, porém não participa de nenhum grupo empresarial;
- 3) a da empresa de processamento de dados que pertence a grupo econômico e que presta serviços exclusivamente ao banco do grupo econômico ou também a todo o grupo. Alegando que não existe qualquer diferença nestas três situações anteriores, não se podendo considerá-los como bancários.”

Ficou claro que a atividade de processamento de dados era indispensável ao funcionamento do estabelecimento bancário em virtude do complexo de atividades que

¹ BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. A Terceirização à Luz do Direito do Trabalho, p. 79.

² Op. Cit. Pg. 83.

ela compreende (compensação, arquivamento, etc.). Portanto a criação de empresa para oferecer este tipo de serviço serviria apenas para burlar a legislação vigente.

Entretanto, no mundo em que vivemos a computação é quase que imprescindível para o ágil e perfeito desenvolvimento de algumas atividades. Nas modernas indústrias e no comércio, onde os processos administrativos são demasiadamente grandes e sincronizados, o processamento de dados é uma ferramenta quase que obrigatória para o sucesso da organização, devendo haver um controle automatizado muito grande sobre toda a produção sob o risco de defeitos no produto final bem como em relação a segurança dos próprios operários participantes do processo.

Desde a contabilidade das empresas até os serviços de processamento de dados cadastrais, todos passam atualmente pelo serviço de processamento eletrônico de dados, pois é praticamente inconcebível tê-los de outra forma que não a desenvolvida através de softwares específicos.

Os serviços eletrônicos estão em diversas organizações, inclusive no Poder Judiciário, sendo que a tendência atual dos Tribunais é a modernização através de arquivos de jurisprudência, que hoje são registrados em serviço de processamento de dados, bem como a utilização da rede de computadores INTERNET para colocar dados ao alcance de um enorme número de interessados. Os computadores são utilizados em todos os Tribunais de grande movimento, e também na justiça de primeira instância, como ocorre em São Paulo, Porto Alegre e Rio de Janeiro.

Seguindo o raciocínio acima, questiona-se: Seria correto enquadrarmos estes técnicos em informática como servidores públicos? Na verdade não podemos dizer que a atividade fim da Administração Pública ou do Poder Judiciário esteja diretamente relacionada com os resultados dos serviços dos técnicos em informática, mas isto não diminui a sua importância para a consecução daqueles fins, pois a informática bem utilizada pode ser peça de grande valia para a simplificação, agilidade, qualidade e eficiência de todo e qualquer serviço em que ela se faça necessária.

4.2.4. Enunciado n.º 256 do TST

O Enunciado n.º 256 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que:

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.º 6019, de 3 de janeiro de 1974 , e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Portanto, veio a elucidar os casos em que estavam sendo afrontados os princípios legais até então vigentes, sendo que trabalhadores estavam sendo permanentemente contratados por empresa interposta para prestarem serviços para outras, sob a subordinação direta destas e mediante remuneração, criando-se assim, indiretamente, uma falsa situação que aos olhos da legislação seria empregado da empresa interposta, mas na prática atuava como empregado da empresa que efetivamente recebia seus serviços.

Ives Gandra da Silva Martins¹ comenta as razões que levaram o Tribunal Superior do Trabalho a proferir tal Enunciado. Sustenta que:

- a) o trabalhador tem direito à orientação na vida e no desenvolvimento da empresa para a qual presta seus serviços, o que seria impedido pela intermediação, pois os empregados pertenciam à intermediária, ainda que trabalhassem só para a tomadora dos serviços, por muitos anos;
- b) o lucro das locadoras de mão de obra advém da diferença entre o que recebem das tomadoras de serviços e o que paga aos empregados; e
- c) havendo habitualidade na prestação dos serviços, isto é, ultrapassando-se o prazo de três meses da locação de mão de obra, a relação de emprego, tal como definida pelo art. 3º da CLT, estaria caracterizada entre o empregado e

¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Suplemento Trabalhista n.º 54 - Dez/93.

a empresa na qual trabalha diariamente, sendo ilegal a existência de um intermediário recebendo parte do salário que seria devido integralmente ao empregado.

No entanto, esse Enunciado durou o suficiente para que os fatos insurgentes a as novas modalidades de contratação empresarial fossem surgindo até que em 1993, foi proferido o Enunciado de n.º 331 do TST.

4.2.5. Enunciado n.º 331 do TST

Conforme dispõe o Enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que modificou, em 1993, o Enunciado n.º 256 que também regulava aspectos da terceirização:

Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade - Revisão do Enunciado n.º 256.

I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 03.01.74).

II. A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com Órgão da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.83), 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 na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Uma profunda modificação em toda estrutura jurídica até então vigente foi introduzida com a publicação deste Enunciado.

Ele regularizou a situação das empresas que trabalhavam em conformidade com as Leis Federais n.º 6.019/74 e 7.102/83, criando ainda mais uma espécie de contratação terceirizada legitimada, qual seja, a para serviços especializados ligados à atividade - meio do tomador.

Pacificou a questão dos empregados irregulares que eram contratados para prestar serviços em repartições públicas e determinou o critério da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto as obrigações trabalhistas.

Teve como fundamentação legal o Decreto Lei n.º 200/67, art. 10(que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências); Lei n.º 5.645/70, art. 3º, parágrafo único(que estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias Federais e dá outras providências); Lei n.º 6.019/74; Lei n.º 7.102/83 e Constituição Federal de 1988, art. 37.

A respeito do Enunciado n.º 256, Orlando Teixeira da Costa (Rigidez e flexibilidade do Direito do Trabalho no Brasil, in Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 59/90, p.125) , assim se manifestou:

“Zelando pela preservação da rigidez do sistema, a jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que, salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.º 6.019/74 e 7.102/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. É que existem muitas empresas que imprimem às

relações de trabalho temporário, de que trata a Lei n.º 6.019/74, o caráter de relações permanentes, alterando a natureza do contrato que daí decorre.”

Com o pronunciamento do Enunciado n.º 256 o TST praticamente vedou a subcontratação de empregados através de empresa interposta a não ser nos casos expressos em que fossem observados os preceitos legais vigentes nas aludidas leis.

No entanto, muitas críticas começaram a despontar no cenário nacional alegando que o TST estava deveras distante das realidades sociais e que estava adotando o rumo da contramão dos acontecimentos econômicos no país.

Octavio Bueno Magano, tecendo ferozes críticas à posição adotada pelo TST, declamou que o Tribunal Superior do Trabalho ao adotar o Enunciado 256, mostrou-se decidido por um caminho completamente divorciado da realidade que emanava do Direito do Trabalho, em que a cooperação entre as empresas se sobressaía, explicável pelas exigências da técnica e da exacerbação da concorrência.

As organizações visando enfrentar a concorrência, cada vez mais aguçada, precisando aumentar a sua produtividade, são levadas a se especializar e a adquirir, no campo de sua especialização, dimensão que lhes permita o uso intenso da técnica.

As atividades componentes do processo produtivo, mas não inseridas no âmbito de especialização selecionado, transferem-se a outras empresas, objetivos que se logra ou pela formação de grupos de empresas ou através de contratos.

As empresas têm firmado contratos de cooperação como o de licença de patente(onde uma empresa cede os direitos de exploração de patente para uma cessionária, por tempo determinado), licença de marca(onde a cessão da exploração da marca empresarial é repassada a outra empresa mediante uma contraprestação pecuniária), subempreitada(onde uma empresa é chamada para realizar uma obra), contratos de fabricação em comum(onde um produto é fabricado em partes, em várias empresas), consórcio(onde duas ou mais empresas se associam visando a exploração de um negócio) e contrato de pesquisa(desenvolvidos em conjunto por empresas que detém diferentes tecnologias que se associam).

Magano¹ aponta que “Na maioria dos apontados contratos, está implícito que uma das empresas contratantes fará necessariamente uso de mão de obra de outra, fato que se realça, de maneira bastante acentuada, nos contratos de pesquisa e de subempreitada. Pesquisa eficiente, seja esta de mercado, de novos produtos, ou mesmo eleitora, só pode ser feita por empresa especializada, que, contando com vasta clientela, possa utilizar-se de técnicas modernas (computadores, etc.) e pessoal altamente qualificado”.

Com acerto tal jurista manifestou sua posição visto que o Enunciado já nascia com defeito. Realmente amparava as situações em que as empresas estavam simplesmente barateando a mão de obra subcontratando empregados através de outras empresas. No entanto, deixava de lado as atividades operacionais que não podem ser efetuadas com precisão pela empresa, tanto em virtude dos custos inerentes ao incremento destas atividades quanto pela incapacidade técnica específica imprescindível para o seu desempenho.

Na verdade as prestadoras de serviços desenvolvem atividades lícitas, e não existe qualquer obstáculo legal a seu funcionamento. A Constituição garante liberdade de iniciativa e declara que a ordem econômica e social tem como finalidade, entre outras, expandir as oportunidades de emprego produtivo, sempre com o objetivo de alcançar a justiça social.

O Poder Judiciário tinha portanto que se manifestar quanto a reforma do Enunciado 256 que já estava muito distante da realidade nacional, pois a indústria nacional precisa ser competitiva, gerar empregos. Não poderia ser aceita a tese que o Judiciário penalizasse os que geram empregos com o mesmo tratamento que aplica aos delinquentes.

As ferrenhas críticas contra o referido Enunciado foram decorrentes de uma insatisfação generalizada do empresariado brasileiro que necessitava descentralizar algumas atividades inerentes ao sistema sob o risco de perder competitividade não só em nível nacional, mas também em relação as empresas internacionais que estavam conseguindo colocar seus produtos nas prateleiras nacionais com uma série de facilidades (por exemplo, através da diminuição da alíquota de importação para

¹ MAGANO, Octávio Bueno. Política do Trabalho, p. 60.

determinados produtos como fraldas descartáveis e auto peças, bem como pela assinatura de Tratados Internacionais como o Tratado de Assunção, assinado na cidade de Assunção no Paraguai em março de 1991, que criou o Mercosul, fundado pelo Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai).

A intermediação fraudulenta de trabalhadores deve ser insistentemente coibida. No entanto, a subcontratação lícita não é apenas um direito, é acima de tudo uma necessidade dos tempos modernos e tem marcante utilidade para as empresas e, corretamente planejada e implementada por profissionais competentes, será também benéfica para os empregados assalariados.

Conforme ensinamento de Prunes¹, o Ministério Público do Trabalho, através de expediente encaminhado ao Presidente do Colendo Tribunal Superior do trabalho, protocolado sob n.º 31.606/93.4, requereu, em 06 de junho de 1993, que o Enunciado n.º 256 fosse revisado, visando excluir de sua aplicação as empresas públicas, as sociedades de economia mista e os órgãos da administração direta e indireta (autarquias e fundações). Era a deflagração da revisão que tomava forma diante dos Ministros do TST.

Na última sessão do órgão especial do TST, no ano de 1993, realizada no dia 17 de dezembro, foram aprovados os novos Enunciados da Súmula de jurisprudência dominante na Corte, dentre os quais o de n.º 331, versando sobre a locação de mão de obra, que substituiu o polêmico Enunciado n.º 256.

A revisão do Enunciado decorreu de pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho, calcado no art. 83, VI da Lei Complementar 75/93 (que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União), em face de inquéritos civis públicos instaurados contra o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, nos quais as referidas empresas estatais alegavam a impossibilidade prática de realizar concurso público para admissão de pessoal de apoio sem escolaridade, a par de invocarem a seu favor a Lei Federal n.º 5645/70 e o fato de haver decisões de Turmas do próprio TST mitigando o rigor da Súmula 256.

Os referidos inquéritos foram instaurados com base em denúncias de terceirização ilegal formuladas por sindicatos de bancários, no sentido de que os bancos

¹ PRUNES, José Luiz Ferreira. Terceirização do Trabalho, p. 88.

oficiais estariam se utilizando deste subterfúgio para não contratar diretamente empregados para atividades de caráter permanente.

Em relação à Caixa Econômica Federal, o inquérito desembocou no ajuizamento da ação civil pública, que foi julgada parcialmente procedente em 1ª instância, com o reconhecimento da irregularidade existente.

Já no caso do Banco do Brasil, foi firmado por este, termo de compromisso, nos moldes do art. 5º, § 6º, da Lei Federal n.º 7.347/85 (que disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências), no qual o banco, para regularizar a situação ilegal, se comprometia a, no prazo de 240 dias, abrir concurso público para as atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, gráfica, estiva e digitação.

A obrigação imposta ao Banco decorria da Súmula 256 do TST, que interpretando o ordenamento jurídico pátrio, considerava ilegal a intermediação de mão de obra fora das hipóteses das Leis Federais n.º 6.019/74 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas) e n.º 7.102/83 (que dispõe sobre a segurança em estabelecimentos financeiros e estabelece normas para empresas que explorem serviços de vigilância), pois nos demais casos, havendo labor permanente dos mesmos empregados para o mesmo tomador de serviços, a relação de emprego estaria caracterizada, nos termos do art. 3º da CLT, sendo a intermediação fraude aos direitos trabalhistas (CLT, art. 9º), pois o salário não seria pago integralmente ao trabalhador.

A autorização concedida à Administração Pública para contratar indiretamente os serviços de conservação, transporte e assemelhados, como dizia respeito exclusivamente à administração direta e autárquica (Lei n.º 5.645/70, arts. 1º e 3º, parágrafo único), não abrangeria as empresas públicas e as sociedades de economia mista. Assim, os inquéritos teriam desembocado na imposição do reconhecimento do vínculo empregatício direto com os bancos oficiais, não fosse decisão do STF, no sentido de que as empresas públicas e as sociedades de economia mista também estão sujeitas à regra do concurso público para a contratação de empregados (Mandado de Segurança 21.322-1-Distrito Federal, Rel. Min. Paulo Brossard, in Diário da Justiça da União de 23.04.93).

Com a proximidade do vencimento do prazo para o Banco do Brasil abrir os concursos, verificou esta instituição as dificuldades práticas de realização do mesmo em relação aos serviços de limpeza, tendo em vista a impossibilidade de adequação da clientela do concurso aos cargos disputados, pois não se exigindo escolaridade e não sendo de caráter técnico a função, acabariam sendo aproveitadas pessoas com superqualificação, que buscariam apenas o ingresso no banco para ascenderem depois a outras funções, deixando desatendidas as tarefas para as quais foram contratadas.

Diante de tal quadro e da relevância da questão, decidiu o Ministério Público do Trabalho formular o pedido de revisão da Súmula 256 ao TST, para saber se o Tribunal mantinha a força integral de sua redação, adaptava-a ou revogava-a.

O TST que apreciou o pedido originalmente através do Pleno, em sua sessão de 17 de novembro de 1993 (órgão que acabou sendo substituído, com a publicação do novo regimento interno do TST, pelo Órgão Especial na edição de verbetes sumulados), acabou optando pelo meio termo, dando nova roupagem ao Enunciado 256, que passou a Súmula 331.

5. A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS

Tema interessante e merecedor de diversas batalhas nos tribunais é acerca das responsabilidades contraídas pela empresa que toma o trabalhador no contrato com a prestadora dos serviços.

O trabalhador terceirizado, como já exposto neste trabalho, possui vínculo empregatício com a empresa que o treinou e contratou (que neste caso é a fornecedora dos serviços). Esta contraiu com uma terceira um contrato objetivando a colocação de pessoal para exercer determinadas atividades no seu âmbito e mediante uma contraprestação pecuniária.

O contrato celebrado entre as duas empresas é válido, é típico e previsto no Direito pátrio, não se coloca contra princípios morais nem de ordem pública.

5.1. Responsabilidade solidária e responsabilidade subsidiária

Existe uma importante e sólida distinção entre as figuras da solidariedade e da subsidiariedade. Enquanto a solidariedade prevê basicamente, a igualdade de direitos e obrigações entre aqueles que figuram no mesmo pólo (seja ativo ou passivo), a subsidiariedade indica uma responsabilidade acessória, em segundo plano, dependente de uma ocorrência anterior que direcione o processo para uma outra pessoa. Portanto, são figuras diferentes.

A solidariedade vem prevista no Livro III, Título I, Capítulo VI do Código Civil. Dispõe de três seções que indicam, respectivamente, as disposições gerais sobre a solidariedade, a solidariedade ativa e a solidariedade passiva.

Ocorre a solidariedade passiva quando, havendo vários devedores de uma obrigação, aquele que figurar como credor poderá exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, total ou parcialmente, a dívida cabível.

Se a solidariedade não ocorresse, cada devedor poderia ser demandado a pagar apenas a parte que lhe caberia, sendo portanto necessária a divisão da dívida e a correta apuração do “quantum” devido por cada devedor.

Com a solidariedade cada devedor pode ser, portanto, chamado a resolver toda a dívida, sem comportar benefício de ordem em relação a seus pares.

No entanto, aquele que pagou a importância a maior que caberia a sua parte, poderá obter direito regressivo contra os outros solidários, cobrando de cada um a parte que lhes cabia e que foi recolhida a maior pelo que pagou; não pode no entanto opor sua parte ao credor, que possui o direito de obter de qualquer um a dívida inteira.

A solidariedade não pode em nenhum momento ser presumida pelos agentes que participem da relação negocial. Ela só decorre da manifesta vontade das partes ou de disposição de lei.

Dispõe o artigo 896 do Código Civil:

Art. 896. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

Parágrafo único: Há solidariedade quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado à dívida toda.

Portanto, qualquer interpretação que leve à solidariedade que afronte o dispositivo supra é tida como nula.

Nos sábios ensinamentos de Sílvio Rodrigues¹ :

“(...) a solidariedade tem por escopo principal aumentar as garantias do credor, assegurando, dentro do possível, o resgate do débito. É possível que nalguns casos a lei, impondo a solidariedade, interprete a vontade silente das partes; que noutros dela resulte uma punição para o autor ou cúmplice do ato ilícito; mas, a meu ver, o alvo do legislador em todas as hipóteses em que determina a solidariedade é, precipuamente, reforçar as possibilidades de solução da obrigação”

Havendo mais de um coobrigado pela dívida toda, mais segurança terá aquele que com eles pactuem, proporcionando desta forma uma maior segurança nas relações jurídicas.

Ocorre a solidariedade passiva quando, sendo vários os devedores, o credor possui o direito de exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum (Código Civil, art. 904).

Portanto pode o credor cobrar parte da dívida de um, permanecendo credor do restante ou ainda cobrar diretamente o valor integral de apenas um devedor, ficando este com o direito de exigir de cada um dos co-devedores que lhe paguem a sua cota parte.

A solidariedade pode ser encarada através da ótica externa e da interna. Se verificarmos a figura da solidariedade pelo aspecto interno, identificaremos vários devedores, uns responsáveis em relação aos outros. No entanto, se visto pelo ângulo externo a solidariedade se manifesta como uma figura unitária, havendo apenas um devedor, que quando demandado deverá pagar toda a importância devida.

A subsidiariedade consiste na tentativa de demandar anteriormente a parte devedora principal, sendo que apenas com a insatisfação desta demanda é que poderá figurar como devedora *subsidiariamente*, a parte que inicialmente não constava diretamente da relação obrigacional.

¹ RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil, p, 71.

A responsabilidade neste caso é do devedor originário, e só se transfere para o devedor subsidiário quando o primeiro for inadimplente ou não possuir formas de satisfazer o débito.

A responsabilidade subsidiária possui caráter secundário, é usada para completar, para reforçar a garantia principal, toda vez que esta se mostrar insuficiente.

Na legislação pátria há casos de responsabilidade subsidiária.

O Código de Processo Civil, no seu artigo 350 dispõe que:

Os bens particulares dos sócios não respondem pelas dívidas da sociedade senão nos casos previstos em lei; o sócio, demandado pelo pagamento da dívida, tem direito de exigir que sejam primeiro excutidos os bens da sociedade.”

Os fatos que deram suporte a construção do Enunciado 331 do TST vêm bem destacados nas sábias linhas traçadas pelo então Ministro do TST, Vantuil Abdala, no artigo *Terceirização: Atividade Fim e Atividade Meio. Responsabilidade Subsidiária do Tomador de Serviço*¹, que assim explicou:

“Havia uma grita muito grande por parte dos obreiros, mormente quando seu empregador, ou seja, a empresa prestadora dos serviços não cumpria suas obrigações legais e nem tinha o obreiro como fazê-la cumprir. E a realidade demonstrava ter existido um ‘boom’ nesse tipo de atividade.”

O Enunciado n.º 331 do TST prevê, no inciso IV a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços.

¹ Escola Nacional de Magistratura e Instituto dos Advogados de São Paulo. II Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho.

Em acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, a manifestação dos juízes trabalhistas foi no sentido de obrigar a empresa tomadora dos serviços, subsidiariamente à prestadora, como segue a ementa a seguir:

Responsabilidade solidária. Empresa tomadora dos serviços. Inexistência. A solidariedade resulta da lei ou da vontade das partes. Salvo na hipótese de prévio ajuste entre as partes contratantes, a empresa tomadora de serviços não responde solidariamente pelos débitos da empresa de trabalho temporário, embora a ela se atribua uma responsabilidade subsidiária, diante de eventual impossibilidade de cumprimento das obrigações trabalhistas.

(Acórdão 2ª Turma 9140/95. Processo TRT/SC/RO-EV 4620/94. Unânime. Relator: Juiz Umberto Grillo. Publicado em 21.12.95)

No entanto há opiniões contrárias ao entendimento de alguns tribunais quanto ao caráter solidário ou subsidiário da responsabilidade do tomador.

Em artigo publicado por Marcio Túlio Viana¹ intitulado “Alguns Pontos Polêmicos da Terceirização”, é analisada a problemática da responsabilidade ser ou não solidária.

No item referente a Responsabilidade do fornecedor na terceirização irregular, explica:

“Se, havendo contratação irregular, quem toma os serviços é considerado o real empregador, como fica a situação da empresa que admitiu formalmente o empregado? Será ela co-responsável?”

Entendemos que sim. Trata-se na verdade, de uma hipótese de fraude à lei (art. 9º da CLT), e todos os que dela participam devem responder por seus atos.

¹ Repertório IOB de Jurisprudência - 2ª quinzena de abril de 1997 - n.º 8/97 - Caderno 2 - Página 155.

(...) na terceirização irregular, a responsabilidade do fornecedor é solidária ou subsidiária?

A nosso ver, é solidária, e por uma razão muito simples: ao contratar formalmente o empregado, a empresa assume a responsabilidade pelos pagamentos. Se a lei (interpretada pelo Enunciado) diz que o empregador é quem se aproveita de seu trabalho, nem por isso desaparece a obrigação assumida espontaneamente pelo fornecedor. Desse modo, a solidariedade decorre da vontade (implícita) das partes.”

Cabe aqui algumas considerações sobre o pensamento do ilustre jurista citado.

Ele está se referindo a contratação irregular na terceirização. Mas e se a contratação for regular, seguindo os ditames legais e de acordo com o Enunciado n.º 331 do TST? Será que permanece a solidariedade de ambas as empresas que mantiveram relação com o empregado temporário?

Entendemos que não, pois se não há infração de preceitos jurídicos estabelecidos para aquele caso específico não há que se falar numa punição para a parte que esteja corretamente aplicando o Direito no seu dia a dia. Senão começaremos a criar uma situação de insegurança jurídica tanto nas relações negociais quanto nas relações trabalhistas.

Se uma empresa se preocupa com as conseqüências jurídicas de um contrato, e chama profissionais do Direito para lhe assessorar nesta empreitada, e toda negociação parte de fundamentos legais cristalinamente embasados, não pode ficar a mercê do arbítrio promulgado numa discussão que afronta os princípios jurídicos então vigentes.

A lei é explicitamente clara quando trata da solidariedade no Direito brasileiro. Conforme tratamos supra, a solidariedade *não se presume*, ela decorre explicitamente da lei ou da vontade das partes. Criar uma presunção de que as partes acordaram na solidariedade quando não o fizeram contratualmente é novamente voltar a incerteza jurídica tratada anteriormente.

5.2. Responsabilidade quando o tomador dos serviços for o Poder Público

A Administração Pública é também um grande cliente das empresas de trabalho temporário.

Os serviços de limpeza, vigilância, recepção e de telefonista são, em muitos casos, terceirizados para empresas especializadas através de licitação que assegure a todas as concorrentes o direito de igualdade de condições, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta.

A licitação nos serviços públicos é disciplinada pela Lei Federal n.º 8666, de 21 de junho de 1993, com suas posteriores alterações introduzidas pelas Leis Federais n.º 8.883, de 8 de junho de 1994 e n.º 9.648, de 27 de maio de 1998.

A contratação através de processo licitatório deverá, obrigatoriamente, obedecer aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo bem como aos demais que lhe forem pertinentes.

Os serviços são considerados como toda atividade destinada a obter determinada utilidade para a Administração Pública.

Os contratos celebrados entre o particular e a Administração devem obedecer à clareza (para que não surjam dúvidas acerca da interpretação de cláusulas) e a precisão (acertar os pontos enfocados), de modo a estabelecer as condições para a sua perfeita execução, sendo que as cláusulas que definam direitos, obrigações e responsabilidades das partes devem ser expressas, conforme estatuído do art. 54, § 1º da Lei Federal n.º 8.666/93.

Os contratos devem possuir cláusulas que identifiquem perfeitamente o objeto e seus elementos característicos, bem como que disponham sobre:

- I. o regime de execução dos serviços;
- II. o preço e as condições de pagamento;

- III. os critérios de atualização monetária entre a data do adimplemento e a do efetivo pagamento;
- IV. a periodicidade de reajustamento dos preços;
- V. os termos iniciais e finais;
- VI. o crédito pelo qual correrá a despesa;
- VII. as garantias oferecidas para assegurar sua pela execução, quando exigidas;
- VIII. os direitos e as responsabilidades das partes, as penalidades cabíveis e os valores das multas;
- IX. os casos de rescisão;
- X. o reconhecimento dos direitos da Administração, em caso de rescisão por inexecução parcial ou total do contrato;
- XI. a legislação aplicável à execução do contrato e especialmente aos casos omissos;
- XII. a obrigação do contratado de manter, durante o tempo em que permanecer o contrato, as responsabilidades por ele assumidas.

Para os serviços que demandem gastos de até R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), a modalidade que deve ser adotada é a de convite; para valores até R\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais), a tomada de preços; e para valores acima de R\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais), a modalidade cabível é a concorrência pública.

O Enunciado n.º 331 é bem claro quanto ao correto tratamento jurídico aplicável nas causas em que a contratação é realizada pelo Poder Público. Reza que não gera qualquer vínculo empregatício com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional, a contratação irregular de trabalhadores através de empresa interposta.

A Constituição Federal de 1988 estabelece explicitamente que é pré-requisito, para o ingresso nos quadros públicos, a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

A exceção ao prévio concurso é acerca dos cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração.

Portanto, o Enunciado em tela veio a confirmar uma tendência constitucional de evitar que, através de falcaturas tanto por parte dos agentes da Administração quanto por parte dos particulares, houvesse um inchaço de demandas contra o Poder Público e favorecesse um tipo de indivíduo que, burlaria o concurso público para ilicitamente ingressar nos quadros públicos.

A jurisprudência tem dado ganho de causa ao Estado nas demandas movidas por indivíduos requerendo o vínculo com aquele.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região assim se manifestou acerca desta matéria:

Vínculo empregatício. Contratada a autora regular e validamente, inclusive com carteira devidamente anotada, por sua empresa-empregadora, e colocada esta a disposição de Órgão Público, em função de contrato de prestação de serviço, não há como reconhecê-la empregada deste último ao amparo da legislação consolidada.

(TRT da 1ª Reg., RO 1997/90, 5ª T., Rel.: Juiz Gerson Conde).

5.3. Obrigações salariais decorrentes do Enunciado n.º 331 TST

A empresa de trabalho temporário possui uma série de responsabilidades contratuais e trabalhistas em virtude da atividade que explora. A legislação pátria resguarda uma série de direitos trabalhistas que são também estendidos a essa espécie atípica de trabalhador.

A Constituição Federal preceitua a igualdade de todos perante a lei, acerca dos direitos e obrigações decorrentes das relações jurídicas.

O artigo 7º, elenca os direitos trabalhistas decorrentes das relações de emprego, não fazendo distinção entre trabalhadores urbanos e rurais para os fins que a lei maior desejou alcançar.

Trabalhador é o gênero, onde o empregado, o trabalhador avulso e o trabalhador temporário são alguns exemplos da espécie. Portanto, quando a carta magna arrola os direitos dos trabalhadores, está incluindo também o trabalhador temporário nesta condição, sendo que lhe são assegurados todos os direitos inerentes aos trabalhadores em geral.

O Enunciado n.º 331, III, do TST, estabelece regra na qual a empresa cliente se responsabiliza com a prestadora dos serviços pelas obrigações que esta não adimplir corretamente junto aos seus contratados.

A obrigação mais importante para um trabalhador é sem dúvida o seu salário. Este é devido em função da contraprestação obtida por ter cedido à empresa a sua força de trabalho (aqui tratada tanto no sentido físico como intelectual). Portanto, é importante tratarmos neste ponto o que vem a ser o salário e as verbas que lhe acrescem, para que possamos ter uma idéia do que será devido pela empresa cliente caso a prestadora não adimplir com suas obrigações.

5.3.1. Remuneração e salário

A posição da CLT quanto ao correto conceito acerca do montante devido ao trabalhador é muito dúbia, sendo que faltou ao legislador da época precisão jurídica para expressar realmente o que lhe é devido.

A posição predominante em nossa doutrina e jurisprudência é no sentido de considerar como remuneração todos os benefícios pecuniários recebidos pelo empregado, sendo que dentro da remuneração (que é o gênero) está o salário.

Portanto, o conceito de salário exprime apenas uma parte do que é devido ao trabalhador. Nem todas as utilidades percebidas pelo trabalhador possuem o condão salarial. Por exemplo, as indenizações, os benefícios e complementações previdenciárias e a participação nos lucros da empresa não são considerados salários.

Reza o parágrafo 11, do artigo 201 da Constituição Federal de 1988¹, que “*os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei*”

Portanto as vantagens auferidas pelo trabalhador devem ser computadas para que numa eventual utilização de um benefício previdenciário ele não seja prejudicado recebendo um benefício menor do que teria realmente direito.

5.3.2. Outras obrigações devidas subsidiariamente pela empresa cliente

Além do salário (supra tratado), outras obrigações são devidas pela empresa tomadora dos serviços por força da construção Jurisprudencial bem como pela inteligência do Enunciado n.º 331 do TST.

Caberá a empresa cliente o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas originariamente pela empresa de trabalho temporário, em relação aos seus empregados, caso essa obrigação não seja cumprida em função de pura e simples sonegação ou por má administração.

O tema apresenta tantas questões complexas na prática que há manifestação do governo federal no sentido que a empresa cliente recolha as contribuições sociais devidas em relação aos trabalhadores que estão lhe servindo e compense o montante pago, com o total devido à empresa prestadora dos serviços.

¹ Acrescentado pela Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998.

Contribuições sociais são as devidas em função da carta constitucional de 1988 bem como pelas leis que regem os programas de custeio e benefícios da previdência social.

São contribuições sociais, conforme preceitua o Parágrafo único do art. 16 do Anexo I do Decreto n.º 2.173, de 5 de março de 1997:

Parágrafo único. Constituem contribuições sociais:

a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados e/ou mais pessoas físicas a seu serviço;

b) as dos empregadores domésticos, incidentes sobre o salário de contribuição dos empregados domésticos a seu serviço;

c) a dos trabalhadores, incidente sobre o seu salário de contribuição;

d) as dos clubes de futebol profissional, incidentes sobre as rendas dos espetáculos desportivos de que participem no Território Nacional e de contratos de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, de publicidade ou propaganda e de transmissão dos espetáculos desportivos;

e) as incidentes sobre a receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;

f) as das empresas, incidentes sobre o faturamento e o lucro;

g) as incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos.

Portanto, das contribuições citadas, as que forem cabíveis à empresa de trabalho temporário e não forem cumpridas, caberão subsidiariamente a empresa cliente ou tomadora dos serviços.

São também devidos pela empresa, segundo Oliveira¹:

- a) Contribuição previdenciária da empresa de trabalho temporário, conforme o art. 22, inciso I da Lei n.º 8.212 de 24/7/1991;
- b) Seguro contra acidentes do trabalho conforme art. 26, § 2º do Decreto n.º 2.173/97. O percentual aplicado dependerá do risco da tomadora dos serviços, que poderá ser de 1%, 2% ou 3%;
- c) Férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) nos termos do art. 25 da Lei n.º 5.107, de 13/9/1996, e art. 147 da CLT que corresponde a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido, acrescidos de 1/3 (um terço) do valor, conforme capítulo II, art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal;
- d) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei n.º 8.036 de 11/5/1990;
- e) 13º (décimo terceiro) salário ou gratificação de natal, correspondente a 1/12 (um doze avos) da última remuneração, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme previsto no art. 7º, inciso VIII, da Constituição;
- f) Incidência do INSS sobre o 13º salário e
- g) Incidência do FGTS sobre o 13º salário.

5.4. O título executivo como condição para a responsabilização

Um pré-requisito essencial para que o trabalhador temporário que teve seus direitos trabalhistas violados demandar a empresa tomadora dos serviços é que esta conste também do título executivo possuído pelo mesmo para promover a execução cabível frente ao Poder Judiciário.

¹ OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista, p. 600.

Reza o Código de Processo Civil:

Art. 583. Toda execução tem por base título executivo judicial ou extrajudicial.

O título executivo autoriza a execução promovida pela parte, define o fim que a execução tomará e fixa seus limites.

Ensina Humberto Theodoro Júnior¹ que “para que o título tenha essa força (de promover a execução forçada) não basta sua denominação legal. É indispensável que, por seu conteúdo, se revele um título certo, líquido e exigível.”

Assevera ainda que a certeza traz o entendimento que sobre o título considerado não versa qualquer dúvida; a liquidez como a característica que precisa a importância discutida; e a exigibilidade demonstra que o título não depende de qualquer condição, ou seja, pode prontamente ser utilizado para os fins a que foi criado, não dependendo de termo.

Um título executivo pode ser judicial ou extrajudicial.

O Extrajudicial deriva da lei. Apenas esta possui o condão de transformar um documento em título executivo extrajudicial. Alguns exemplos podem ser aqui citados como: A letra de câmbio, a nota promissória, a duplicata, a debênture e o cheque (CPC, art. 585, I); o crédito decorrente de aluguel de imóvel (CPC, art. 585, IV); a certidão de dívida ativa inscrita pela Fazenda Pública, bem como o contrato de honorários de advogado (Lei n.º 4.215/63, art. 100).

O título executivo judicial deriva de uma sentença proferida por juiz competente ou de acórdão dos tribunais. Possui uma garantia maior e a matéria de defesa contra ele é muito restrita. O artigo 741 do Código de Processo Civil determina que os embargos contra execução fundada em título executivo judicial pode versar apenas sobre:

I. Falta ou nulidade de citação no processo de conhecimento, se a ação ocorreu à revelia do demandado;

II. Inexigibilidade do título;

¹ JÚNIOR, Humberto Theodoro. Curso de Direito Processual Civil. Vol. II. Pg. 33.

III. Ilegitimidade de parte

IV. Cumulação indevida de execuções;

V. Excesso de execução ou nulidade desta até a penhora.

Portanto, para que haja um título executivo judicial é necessário um prévio processo de conhecimento que na Justiça do Trabalho se dá através da Reclamatória Trabalhista.

O Enunciado n.º 331 do TST é bem claro, no inciso IV, quando ressalta a necessidade de a empresa tomadora dos serviços constar da relação processual bem como do título executivo judicial.

Logo, para que um trabalhador temporário possa executar uma empresa de trabalho temporário e a empresa cliente, deve primeiramente ajuizar uma Reclamatória Trabalhista ou uma ação previdenciária cabível contra ambas as empresas, e apenas quando possuir o título (que nascerá com a sentença ou com o acórdão) é que poderá promover um processo de execução e demandar as empresas, uma em caráter principal e a outra em caráter subsidiário.

5.5. Responsabilidade solidária do grupo em relação a cada uma das empresas

Dispõe a CLT, no art. 2º, § 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.

Estamos aqui diante de uma responsabilidade solidária e não subsidiária. A lei deflagra a solidariedade das solventes (pertencentes a um mesmo grupo empresarial) em prol do empregado daquela empresa insolvente.

O legislador quis evitar que uma empresa se beneficiasse ilicitamente quando não pudesse realizar o adimplemento das obrigações trabalhistas, estando ela inserida num grupo empresarial que obtivesse ou não vantagem dessa condição.

A lei disciplina a solidariedade entre as empresas do grupo econômico. No entanto o trabalhador possui um só contrato de trabalho, celebrado com a empresa que o contratou, ainda que preste serviço a mais de uma empresa pertencente ao grupo.

Neste sentido assim se manifestou o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª Região:

Grupo econômico. A prestação simultânea de serviços a duas empresas do mesmo grupo econômico, durante a jornada de trabalho, não configura a coexistência de mais de um contrato de trabalho.

(TRT da 12ª Região, Recurso Ordinário 627/89, DJ SC 29.01.90, Relator: Juiz Umberto Grillo).

Da mesma forma se proclamou o TRT da 10ª Região:

Para que se caracterize a duplicidade do contrato de trabalho em relação a empregado que presta serviços a duas empresas do mesmo grupo econômico, numa só jornada, é necessário que haja ajuste expresso entre as partes nesse sentido, pois a regra geral é a de que há um único contrato (Enunciado 129 do TST).

(TRT da 10ª Região, Recurso Ordinário 2.198/84, 2ª Turma, 2.392/85, DJU 28,11,85, Relator: Juiz Libânio Cardoso).

Difere, portanto, o vínculo trabalhista da responsabilidade decorrente de obrigações trabalhistas.

No primeiro caso ainda que o trabalhador labore para mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, o vínculo de trabalho se dá com apenas uma delas.

No entanto, as obrigações resultantes do inadimplemento devido ao trabalhador podem ser cobradas de qualquer empresa do grupo a que esteja vinculada, sendo que a elas se aplicam as regras da solidariedade das obrigações (já estudadas anteriormente).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente monografia procuramos efetuar uma análise das implicações de uma contratação de trabalhadores temporários por empresa tomadora dos serviços através de uma empresa interposta.

A terceirização se bem planejada, executada e acompanhada por profissionais competentes e comprometidos com a realidade da organização, tende a trazer resultados positivos surpreendentes tanto para a empresa cliente quanto para os trabalhadores envolvidos no processo.

No entanto a prática das relações comerciais tem demonstrado que muitas empresas de trabalho temporário não possuem profissionais capazes de uma perfeita orientação no tocante a que caminhos tomar, pondo em risco toda a estrutura da empresa, montada para atender as suas necessidades.

Vislumbrou-se num primeiro momento a publicação da Lei Federal n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas). Ela trouxe inovações no campo do Direito do Trabalho incorporando a este uma nova figura de trabalhador, o temporário.

O Direito, assim como a humanidade, é dinâmico e vive se aperfeiçoando. As demandas trazidas aos Tribunais provocaram o Tribunal Superior do Trabalho a se manifestar e a traçar orientação acerca da matéria, proferindo o importante Enunciado n.º 256.

No entanto, a realidade fática demonstrou que esse Enunciado já nascera viciado de um pensamento conservador e que, caso persistisse, poderia novas frentes de trabalho oriundas de técnicas administrativas inovadoras no processo empresarial.

Foi então, que no dia 17 de dezembro de 1993, na última sessão do Órgão Especial do TST daquele ano, foi aprovado o Enunciado n.º 331 que revisou o Enunciado n.º 256 e abriu uma nova era no Direito do Trabalho acerca da terceirização.

Importantes inovações foram trazidas, conforme destacado no texto do trabalho, mas a principal consistiu na capacidade do Tribunal em aceitar os novos argumentos manifestados através das relações empresariais modernas frente ao Direito do Trabalho.

Fundamentado no trabalho podemos inferir algumas considerações importantes que deverão merecer a atenção daqueles profissionais dedicados a essa questão:

1. A Lei Federal n.º 6.019/74 continua em vigor, mas a sua interpretação depende da correta análise do Enunciado 331 do TST;
2. A contratação de trabalhadores temporários deve ser feita necessariamente através de empresa interposta, caso contrário estará se criando um vínculo de trabalho entre eles e a empresa;
3. A contratação de pessoal para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente bem como a realizada para atender a acréscimo extraordinário de serviços, deve ser realizada com total observância às normas da Lei Federal n.º 6.019/74, sob o risco de fraude à legislação;
4. A contratação de serviços de conservação e limpeza, bem como a de qualquer serviço que não seja considerado ligado diretamente a atividade fim do tomador, por empresa interposta, é legal, não sendo considerado fraude a legislação vigente;
5. A contratação de trabalhador temporário pelo Poder Público não gera vínculo de emprego, mesmo que ocorra flagrante irregularidade, em virtude da norma Constitucional. No entanto os direitos do trabalhador contratado são plenamente assegurados;
6. Caso a empresa de trabalho temporário não proceda ao recolhimento das contribuições devidas de seus trabalhadores, caberá subsidiariamente à empresa cliente o recolhimento delas, não podendo em hipótese nenhuma o trabalhador ser prejudicado pela omissão da sua real empregadora (pelo não recolhimento) nem pela da empresa cliente (que não cumpriu a determinação legal de acompanhar se os depósitos cabíveis estavam sendo realizados);
7. Para que a empresa cliente seja também responsável cabe a parte interessada observar as regras de Direito Processual no que concerne ao litisconsórcio passivo

que deverá existir entre a empresa prestadora dos serviços e a empresa cliente, sob o risco de não lograr êxito em sua demanda em relação a esta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: Atividade Fim e Atividade Meio.

Responsabilidade Subsidiária do Tomador de Serviço. Foz do Iguaçu: IBCB, 1996.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. A TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, Editora de Direito, 1997.

BARROSO, Luiz Felizardo. Terceirizar ou não, eis a questão. Disponível na Internet. <http://www.unikey.com.br/ifm/colunas/96-07-28.htm>. 09/08/98.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. Lei Complementar n.º 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a Organização, as Atribuições e o Estatuto do Ministério Público da União. Diário Oficial da União de 21 de maio de 1993.

_____. Lei n.º 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. São Paulo: Rideel, 1996.

- _____. Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Diário Oficial da União de 14 de setembro de 1966.
- _____. Lei n.º 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 de 14 de setembro de 1966.
- _____. Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União de 17 de janeiro de 1973.
- _____. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União de 4 de janeiro de 1974.
- _____. Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para a constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e dá outras providências. Diário Oficial da União de 21 de junho de 1983.
- _____. Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Diário Oficial da União de 25 de julho de 1985.

- _____. Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Diário Oficial da União de 22 de junho de 1993.
- _____. Lei n.º 8.883, de 8 de junho de 1994. Altera dispositivos da Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993.
- _____. Lei n.º 9.648, de 27 de maio de 1998. Altera dispositivos das Leis nº 3890-A, de 25 de abril de 1961, n.º 8.666, de 21 de junho de 1993.
- _____. Decreto Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa, e dá outras providências. Suplemento do Diário Oficial da União de 27 de fevereiro de 1967.
- _____. Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União de 9 de agosto de 1943.
- _____. Decreto n.º 2.173, de 5 de março de 1997. Aprova o Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social.

CALMON, Pedro. História Social do Brasil. São Paulo: Editora Nacional, 1937.

CARDONE, Marly et alli. Modernização do Direito do Trabalho: renúncia e transação e formas atípicas de trabalho subordinado. São Paulo, Ltr, 1992.

COSTA, Orlando Teixeira da. Rigidez e Flexibilidade do Direito do Trabalho no Brasil. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 59/90, p.125

EMPREGOS recém criados devem durar pouco. O Estado de São Paulo. São Paulo, 19 dez. 1998. P. B3.

FORD Brasil demitirá 2,8 mil funcionários. O Estado de São Paulo. São Paulo, 19 dez. 1998. P. B1.

GIL, Loureiro. Os Equívocos da Terceirização. Disponível na Internet. [http://www. Brasilnet.com.br/~techoje/ad9602-1.htm](http://www.Brasilnet.com.br/~techoje/ad9602-1.htm). 09/08/98.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. Dicionário Técnico Jurídico. São Paulo: Rideel, 1998.

HANDELMANN, Gottfried Heinrich. História do Brasil. São Paulo: Melhoramentos, 1931.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. Curso de Direito Processual Civil. Vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

LEIRIA, Jerônimo Souto. Terceirização. Porto Alegre, Ed. Ortiz, 1991.

MAGANO, Octávio Bueno. Política do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1992.

_____. Política do Trabalho. Vol. 2. São Paulo: Ltr, 1995.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Suplemento Trabalhista n.º 54 - Dez/93.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 21ª Ed.
São Paulo: Ltr, 1994.

NEGOCIAR é a solução. O Estado de São Paulo, São Paulo, 10 jan. 1999. P.C1-4.

NETO, José Francisco Siqueira. Direito do Trabalho & Democracia- Apontamentos e Pareceres. São Paulo: Ltr, 1996.

OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Prática Trabalhista. 28º ed. São Paulo: Atlas, 1998.

PRAXEDES, Walter e PILETTI, Nelson. O Mercosul e a sociedade global.
São Paulo: Ática S.A., 1995.

PRUNES, José Luiz Ferreira. Terceirização do Trabalho. Curitiba: Juruá, 1997.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. Manual de Terceirização.
São Paulo: STS, 1996.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O Moderno Direito do Trabalho.
São Paulo, Ltr, 1992.

RODRIGUES, Silvio. Direito Civil. Vol. 2. São Paulo: Saraiva, 1995.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 5ª Ed.
Curitiba: Juruá, 1995.

_____. Novos Temas de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

SANTOS, Roberto A. O. Trabalho e Sociedade na Lei Brasileira. São Paulo: Ltr,
1993.

SAVIANI, José Roberto. Basta Terceirizar? Reengenhariar?. Disponível na Internet.
<http://www.techoje.com.br/ad9612-1.htm>. 09/08/98.

SILVA, Antônio Alvares da. Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa. São Paulo:
Ltr, 1991.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo:
Malheiros, 1995.

TERCEIRIZAÇÃO dos serviços cresce cerca de 40% ao ano. *Gazeta Mercantil*.
Curitiba, 4 ago. 1998. P. D-5.

UM sopro na ferida- o desemprego cresce... Veja. São Paulo, 11 nov. 1998. Pg.170.

VIANA, Márcio Túlio. Alguns Pontos Polêmicos da Terceirização. Repertório IOB de
Jurisprudência. 2ª quinzena de abril de 1997 - n.º 8/97. Caderno 2. Pg. 155.