XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e seguridade social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo
De Misailidis, Maria Aurea Baroni Cecato– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-037-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Trabalho. 3. Seguridade. I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

GRUPO DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Editorial

A presente publicação é concebida como fonte de debates sobre os conteúdos das políticas e normas adotadas pelo ordenamento do trabalho e da seguridade social. Sem deixar de reconhecer o perigo de pretender petrificar o conhecimento, consideramos necessário e útil contar com uma coletânea que contenha e sintetize os aspectos principais da evolução histórica, das reflexões filosóficas e jurídicas que vem sendo abordadas por diferentes gerações na procura de uma organização social e política que permita assegurar a todos as condições de alcance do bem-estar e da dignidade.

É esse o sentido que se pretende ressaltar, assinalando que Direito não é um fim em si próprio, mas um mero instrumento elaborado pelo homem para a vida em sociedade, instrumento esse que deve ter um único objetivo: lograr o melhor desenvolvimento de todos e cada um dos seres humanos, tornando-se realidade o princípio da igualdade com liberdade num mundo mais solidário.

Por outro ângulo, vale o registro de que somos cientes de que o direito do trabalho e a seguridade social, assentados, ambos, nos direitos sociais, são fortemente impactados por questões ideológicas e políticas, suscitando controvérsias sobre temas de calorosas discussões. Portanto, buscamos trabalhar no sentido de transformar o encontro dos pesquisadores da área em oportunidade de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores.

Esperamos que esta coletânea resulte em acessível leitura, pois trata de temas que podem ser de interesse geral, não só para os estudiosos do Direito do Trabalho e da Seguridade da Social, mas também para outros profissionais ou atividades vinculadas à defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse propósito, ela foi dividida cinco eixos temáticos, a saber: I - Intervenção estatal nas relações individuais do trabalho: II - Proteção à dignidade humana e novas pautas hermenêuticas no contexto do constitucionalismo contemporâneo; III - Proteção à integridade física e mental da saúde do trabalhador no meio ambiente laboral; IV -

Impactos da Globalização: terceirização e flexibilização e o futuro das normas internacionais e finalmente V - Seguridade e Previdência social.

I - INTERVENÇÃO ESTATAL NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Em atenção à intervenção do Estado nas Relações de Trabalho, não é recente a dialética entre os modelos negociado e legislado, expressões utilizadas pelo saudoso Amauri Mascaro Nascimento. Tendo em vista a matriz romano-germânica, o ordenamento jurídico brasileiro optou por adotar uma normatização detalhada das relações de trabalho (modelo legislado) no fito de estabelecer a proteção social do hipossuficiente, através do estabelecimento de direitos mínimos, que servem de patamar civilizatório para a negociação coletiva, que tem o papel suplementar de estabelecer normas autônomas provindas dos interlocutores sociais representantes dos empregados e empregadores. Nesse eixo:

O artigo intitulado A CRFB/88 E O PROBLEMA DA DURAÇÃO DO TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO: IDENTIFICANDO AS CONTRADIÇÕES POLÍTICO-JURÍDICAS DA INTERVENÇÃO ESTATAL NO SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO é de autoria de Luiz Felipe Monsores de Assumpção. Nele, o autor informa que no Brasil, a análise da produção regulatória e jurisprudencial, no que concerne à temática do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento dá conta de um processo de flexibilização das antigas referências principiológicas e normativas, inclusive aquelas positivadas na própria CLT.

Em DIÁLOGO DAS FONTES: A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL PREVISTO NO ARTIGO 421 DO CÓDIGO CIVIL NOS CONTRATOS DE TRABALHO, Jackson Passos Santos e Clarice Moraes Reis observam as concepções acerca do princípio da solidariedade social como fundamental para a garantia do Estado Democrático de Direito e seus reflexos na ordem infraconstitucional. Ao mesmo tempo, discorrem sobre o conceito de função social do contrato previsto no artigo 421 do Código Civil de 2002 e consideram, nesse contexto, os princípios da conservação dos contratos e da autonomia privada.

OS LIMITES JURÍDICOS FIXADOS PELA LEI COMPLEMENTAR 103 DE 2000 PARA A INSTITUIÇÃO DO PISO SALARIAL ESTADUAL é o texto desenvolvido por Tacianny Mayara Silva Machado e Bruno Martins Torchia. Nele, os autores analisam os limites jurídicos do piso salarial estadual fixado em alguns Estados, em decorrência da outorga legislativa conferida pela Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000 e previsão no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II - PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA E NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO

Em um viés consagrador de valores éticos da sociedade, a Constituição brasileira de 1988 elevou o princípio da dignidade da pessoa humana à posição de fundamento da República Federativa do Brasil, sendo considerado, por grande parte da doutrina, como um supra princípio. Dessa forma, não fez outra coisa senão considerar que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado. Assim, toda ação do Estado e da sociedade deve se pautar na pessoa como um fim em si mesmo, em uma perspectiva kantiana, sob pena de ser considerada inconstitucional. Esse é o eixo em que se acham:

Abordando OS FUNDAMENTOS TRADICIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO: NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS E TEÓRICO-FILOSÓFICAS PARA SUA RECONFIGURAÇÃO, NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO, Juliana Teixeira Esteves e Fernanda Barreto Lira, descrevem como a teoria jurídico-trabalhista crítica problematiza e refuta o trabalho contraditoriamente livre /subordinado como objeto do direito do trabalho e a maneira como a luta reformista monopolizou os movimentos sindicais contemporâneos. Elas têm como ponto de partida as pautas hermenêuticas e os fundamentos teórico-filosóficos propostos pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade no grupo de pesquisas Direito do Trabalho e teoria social crítica do PPGD/UFPE.

No texto PROFESSORES READAPTADOS: A BUSCA PELA IDENTIDADE, com o objetivo de investigar juridicamente os problemas vivenciados pelos professores que enfrentam a readaptação, Daniel Roxo de Paula Chiesse e Mariana Carolina Lemes analisam os direitos e situações cotidianas dessa parcela do professorado. A questão reveste-se de interesse, uma vez que a educação é reconhecida como meio de constituição da pessoa capaz, emancipada, confrontando-se o direito à educação com a própria noção de dignidade da pessoa humana.

SUPEREXPLORAÇÃO, NEOLIBERALISMO E DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA: A DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NOS PAÍSES DEPENDENTES é o estudo empreendido por Naiara Andreoli Bittencourt. A autora utiliza, como categoria central de análise, a superexploração do trabalho a partir da localização geopolítica latino-americana no sistema-mundo e sua atualização com os impactos das novas morfologias do mundo do trabalho no cenário neoliberal contemporâneo, em que predominam os postos de trabalho precarizados, informais, subcontratados, mal-remunerados e subalternizados.

Abordando O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE APLICADO À RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NAS ATIVIDADES NÃO LUCRATIVAS, Dirceu Galdino Barbosa Duarte e Talissa Estefania Tomaz Tomiyoshi, considerando a aplicação do princípio da primazia da realidade nas relações trabalhistas, tratam do conflito nascido entre o conceito de empregado doméstico trazido pelo art. 7º, a, da CLT e o apresentado pelo art. 1º da Lei nº 5.859/72 que divide a doutrina e a jurisprudência quanto à atuação desse tipo de empregado nas atividades econômicas não lucrativas.

José Washington Nascimento de Souza aborda o CRÉDITO TRABALHISTA: PRESCRIÇÃO E ATUALIZAÇÃO FERINDO A DIGNIDADE DO TRABALHADOR, têm em conta que a Constituição da República Federativa do Brasil inclui, entre os direitos sociais, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar e, ao mesmo tempo, consideram que, em não havendo lei complementar regulando a matéria, o empregador encontra-se liberado de obrigação de pagamento de qualquer indenização compensatória pela dispensa arbitrária ou sem justa-causa.

PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA FASE "PÓS-CONTRATUAL" DE EMPREGO é o estudo sobre o qual se debruça Christine De Sousa Veviani. O referido estudo converge para a aplicação da extensão da proteção da dignidade da pessoa do empregado na fase pós-contratual, sugerindo a condenação do contratante em indenização por dano extrapatrimonial em razão do mero atraso na disponibilização do quantum rescisório. O objetivo da proposta é de estabelecer medida preventiva, educativa e punitiva contra ilegalidades, em um momento de aparente liberdade, que, ao revés, contempla abusos de poder.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Emerson Albuquerque Resende examinam O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES AO MODELO BRASILEIRO. No referido estudo, considerando Os Estados Unidos da América como berço das ações afirmativas e detentores de complexo sistema jurídico de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as autores destacam dispositivos legais, decisões da Suprema Corte, doutrina e dados estatísticos do aludido país, informando o processo inclusivo ali construído. O trabalho é resultado de uma pesquisa exploratória em fontes bibliográficas e documentais.

Adaumirton Dias Lourenço e Maria Aurea Baroni Cecato são os autores do texto intitulado PROTEÇÃO DOS CRÉDITOS LABORAIS: DISTINÇÕES RELEVANTES ENTRE OS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR. Nessa

abordagem, os autores referidos consideram as naturezas jurídicas distintas dos dois princípios mencionados no título, além de outras diversidades entre eles existentes, malgrado as pretensões semelhantes de ambos. Têm como objetivo propor melhor adequação dos aludidos princípios para efeitos de aplicação dos mesmos, de grande relevância na proteção da dignidade do trabalhador.

III - PROTEÇÃO À INTEGRIDADE FÍSICA E MENTAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE LABORAL

Foi concebido um foco especial para o direito fundamental ao meio ambiente sadio e equilibrado, de terceira dimensão, diante do constante desrespeito, nas relações de trabalho, de ordem pública e privada, revelado pelo alto índice de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais de natureza física e emocional, de sorte a merecer um tratamento especial, máxime em vista dos princípios da prevenção e precaução, salvaguardando as futuras gerações. Encontram-se nesse eixo:

No artigo ADICIONAL NOTURNO E SAÚDE: UMA TESE PELA DIGNIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, Sérgio Saes e Leda Maria Messias da Silva demonstram que o labor noturno deve ser considerado um serviço extraordinário, posto que representa ônus excessivo ao obreiro, trazendo, conseqüências no contexto familiar, no convívio social, no psicológico, na saúde e, por fim, porque impacta diretamente na produção.

Em O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE EM JUÍZO: O CASO SHELL-BASF, Humberto Lima de Lucena Filho e Marcílio Toscano Franca Filho cuidam de analisar os detalhes de um dos casos mais paradigmáticos julgados pela Justiça do Trabalho em matéria de direito ambiental do trabalho. O texto aborda cuidadosamente os fatos e a tramitação processual da ação judicial que tem como objeto os danos ambientais, sociais e coletivos do referido caso.

Maria Aparecida Alkimin apresenta UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TIPIFICAÇÃO PENAL E AS VICISSITUDES RELACIONADAS À COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, onde o objetivo é partir da conceituação originária do fenômeno assédio moral, que remonta às pesquisas de campo com trabalhadores e estudos realizados na área da psicologia do trabalho, para inseri-lo no campo da ciência do Direito, estabelecendo os elementos caracterizadores do assédio moral para fins de enquadramento jurídico-legal e consequente busca da tutela jurídica, inclusive na órbita penal.

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE é texto de autoria de André Gonçalves Zipperer. Partindo de casos práticos, o autor analisa a figura do assédio moral no ambiente de trabalho, na sua modalidade ascendente, ou seja, aquele que parte de uma ou várias pessoas em condição de controle, subordinado uma pessoa em condição hierárquica superior.

Em A PRÁTICA DO MOBBING SOB A PERSPECTIVA DO AVILTAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, Nivea Corcino Locatelli Braga analisa o mobbing e seus infaustos efeitos no ambiente laboral, nomeadamente no tocante à vileza ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

DANO MORAL AMBIENTAL COLETIVO CAUSADO NO ÂMBITO DO AMBIENTE DO TRABALHO é a denominação atribuída ao artigo de autoria de Celciane Malcher Pinto e Idelcleide Rodrigues Lima Cordeiro. As autoras buscam explanar o entendimento doutrinário e jurisprudencial do meio ambiente do trabalho, bem como aquele referente à modalidade de dano moral, dando conta de que existem decisões que reconhecem a ocorrência do dano referido em respeito ao princípio da reparação integral dos danos causados ao meio ambiente.

Mariana Gonçalves Gomes e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis abordam OS ASPECTOS E DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ALÉM DOS MUROS DA EMPRESA, objetivando tratar da proteção à saúde e integridade do trabalhador sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho, não somente compreendido como o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, mas também como o ambiente no qual a empresa tem o dever de assegurar a saúde dos seus trabalhadores através da adoção de medidas adequadas de segurança e proteção.

O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E O ESTRABISMO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE é o texto de autoria de Rodrigo Guilherme Tomaz e Zaiden Geraige Neto. Nele os autores consideram a saúde do trabalhador intrinsecamente ligada ao ambiente laboral. O estrabismo aludido no título refere-se ao fato de que o empregado, ao se reconhecer como titular de um adicional de insalubridade ou periculosidade, alimenta a falsa sensação de ter sua saúde protegida, imagina, em vão, tê-la juridicamente tutelada.

Sob o título A MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ÀS NECESSIDADES CONTEMPORÂNEAS, Fernanda Mesquita Serva e Marcela Andresa Semeghini Pereira, tratam o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, em especial aquele do trabalho, concluindo que, para a manutenção da ordem econômica e do trabalho digno, deve-

se considerar o Tripé da Sustentabilidade que destaca a interdependência de elementos econômicos, sociais e ambientais.

IV - IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO: TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS

A globalização, econômica em sua base, mas, por conseqüência, também social, política e cultural, produz nítidos impactos na vida em sociedade e, naturalmente, também no mundo jurídico. Tais reflexos se fazem, igualmente, e por óbvio, na seara dos direitos sociais. No âmbito destes, provavelmente de forma mais acentuada, são produzidos nas relações laborais. Dos impactos aludidos, conquanto não devam ser desconsiderados os de cunho positivo, devem ser destacados aqueles que se revelam como constritores de direitos e, nada infrequentemente, como redutores de condições de dignidade. Pode-se registrar, nesse quadrante, desde a retração do Estado diante do agigantamento do poder das grandes corporações, o que reduz a promoção e defesa de direitos sociais, até as repercussões na reorganização das empresas que visam às condições de competitividade no mercado. Os direitos sociais arrolados no artigo 6º da Constituição Federal são, todavia, direitos fundamentais e devem ser preservados. Com efeito, fazem parte dos direitos firmados em princípios que convergem para o princípio nuclear da Constituição Federal, qual seja, o da dignidade humana. Nesse eixo:

Ailsi Costa De Oliveira e Ivan Simões Garcia abordam A TERCEIRIZAÇÃO E O PROBLEMA DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NOS CASOS DE INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS, enfatizando o problema da responsabilidade entre empresas, mormente quando do inadimplemento das obrigações laborais e, notadamente, o caráter essencialmente precarizador da terceirização.

O estudo de Mariana Mara Moreira e Silva e Guilherme Tavares Fontes Mol, denominado TERCEIRIZAÇÃO: A RELAÇÃO TRILATERAL, considera que o surgimento da terceirização está alinhado à busca, pelas empresas, de maior competitividade, lucro, eficiência e redução de custos, os quais são essenciais para sobrevivência da atividade empresarial no mundo globalizado.

A FLEXIBILIZAÇÃO POSITIVA: UMA FORMA DE TUTELAR E PROMOVER A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR é o texto de Maria Cecília Máximo Teodoro e Carla Cirino Valadão, onde os autores abordam a chamada flexibilização positiva, considerando que a flexibilização deve ser encarada como forma de ampliação de direitos e de promoção da dignidade da pessoa humana.

O artigo de Rodrigo Lychowski trata de BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA e tem em conta o fenômeno em duas entidades públicas, uma federal e a outra estadual, objetivando a análise da terceirização na seara pública, não apenas sob o ângulo teórico, mas também empírico. O texto tem, ainda, o intuito de considerar a convivência entre os servidores públicos e os trabalhadores terceirizados, dentre outras questões pertinentes ao fenômeno da terceirização.

Kátia Cristine Oliveira Teles desenvolve o tema DIREITO AO DESENVOLVIMENTO, CIDADANIA E TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS DE UM PAÍS GLOBALIZADO, analisando o impacto da globalização no desenvolvimento social, principalmente no que tange ao acesso ao trabalho e à cidadania. Aborda, no plano geral, o direito ao desenvolvimento para depois traçar os aspectos principais de proteção ao trabalhador e os efeitos da globalização no mercado de trabalho.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL é o tema sobre o qual Antonio Gomes de Vasconcelos e Gabriela de Campos Sena realizam um estudo crítico e exploratório da flexibilização trabalhista com o intuito de demonstrar a incompatibilidade do referido instituto com as bases principiológicas traçadas pela Constituição. Demonstram, através desse estudo, que o desenvolvimento da economia deve estar necessariamente atrelado aos postulados da boa-fé e da justiça social, conforme o disposto no artigo 170 da Carta Maior.

Flávio Filgueiras Nunes e Laira Carone Rachid Domith desenvolvem um estudo sobre FLEXIBILIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS COMO FATO GERADOR DO AFROUXAMENTO DAS RELAÇÕES FAMILIARES, com o objetivo é demonstrar que os efeitos deletérios da flexibilização e da intensificação laboral podem prejudicar de forma irreversível não apenas o trabalhador, mas todos que compõem o núcleo familiar no qual está inserido.

O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE A OIT E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO é o tema abraçado por José Soares Filho e Lucas Barbalho de Lima. Nele, a Organização Internacional do Trabalho que, nas últimas décadas, em decorrência da globalização, deixou de ocupar um papel protagonista na produção das fontes formais, é analisada sob a perspectiva do seu futuro.

Sob o título GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA: A IMIGRAÇÃO DE TRABALHADORES E AS CONVENÇÕES nºs 19, 97 e 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Ednelson Luiz Martins Minatti e Amanda

Tirapelli desenvolvem um estudo que se volta para a atuação da Organização Internacional do Trabalho no desenvolvimento das normas internacionais. Nesse âmbito, consideram, notadamente, a preocupação da Organização no sentido de evitar a concorrência desleal que grupos empresariais passam a desenvolver na busca da efetivação do lucro.

V - SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Seguridade Social é assente em princípios dos quais destaca-se a universalidade, posto que garantidora da extensão de sua não limitação a categorias determinadas. É sobre essa base democrática que foram perfilhados objetivos para os quais se volta um sistema composto por ações integradas dos Poderes Púbicos e da sociedade constituindo os direitos à saúde, à previdência e à assistência social, conforme determinam os artigos 194 e seguintes da Constituição Federal. Este é o eixo em que se apresentam:

O estudo de Pedro Miron de Vasconcelos Dias Neto e Andre Studart Leitao, PROTEÇÃO SOCIAL, PLANEJAMENTO E COERÊNCIA: O EFEITO SANFONA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA E A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 664/2014 versa sobre a importância de um planejamento cauteloso na instituição de um modelo seguro e sustentável de proteção social, de modo a prevenir retrações e descartes sociais inesperados que eventualmente podem caracterizar retrocesso social, mormente quando se observarem práticas estatais desalinhadas do propósito de economizar e reequilibrar as contas públicas.

A SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA E A POSSIBILIDADE DE PROTEÇÃO PARA AS PESSOAS QUE NECESSITAM DE AUXÍLIO PERMANENTE DE UM TERCEIRO é o texto elaborado por Zélia Luiza Pierdoná e Carlos Gustavo Moimaz Marques. O trabalho aborda a dependência, caracterizada como a hipótese em que uma pessoa necessita da atenção e auxílio de uma terceira pessoa para realizar as atividades básicas da vida diária e apontada por organismos internacionais como objeto de proteção social. Vale-se do sistema de proteção espanhol, como exemplo e considera a inclusão da referida dependência, no sistema de proteção social brasileiro.

Maria Áurea Baroni Cecato

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

TERCEIRIZAÇÃO: A RELAÇÃO TRILATERAL

OUTSOURCING: THE TRILATERAL RELATIONSHIP

Guilherme Tavares Fontes Mol
Mariana Mara Moreira E Silva

Resumo

O processo de globalização da economia no Brasil foi fundamental para o surgimento e expressividade do instituto da terceirização, uma vez que houve a necessidade de adequar a produção aos novos anseios, a globalização clamava por mudanças, como a modernização e eficiência na prestação de serviços. A terceirização é um instituto administrativo no qual as atividades meio passam a ser realizadas por terceiros, permitindo à empresa concentrar seus esforços nas atividades principais. O surgimento da terceirização está alinhado à busca pelas empresas de maior competitividade, lucro, eficiência e redução de custos, os quais são essenciais para sobrevivência da atividade empresarial no mundo globalizado. É imperioso o estudo sobre o fenômeno da terceirização, uma vez que é por meio deste que as empresas redefinem suas operações, flexibilizam suas estruturas, reestruturam sua organização, incrementam a produtividade e competitividade, o que influencia diretamente na economia, na prestação de serviços no país e ainda nas relações laborais.

Palavras-chave: Globalização, Terceirização, Relação trilateral, Atividades meio, Flexibilização.

Abstract/Resumen/Résumé

The process of economic globalization in Brazil was instrumental in the emergence of outsourcing and expressiveness of the institute, since it was necessary to adapt the production to new desires, globalization called for changes, such as the modernization and efficiency in service delivery. Outsourcing is an administrative institute in which the ancillary activities are now performed by third parties, allowing the company to focus its efforts on core activities. The emergence of outsourcing is aligned to search for more competitive companies, profit, efficiency and cost savings, which are essential for survival of business activity in the globalized world. It is imperative to study the phenomenon of outsourcing, since it is through this that companies redefine their operations, make flexible its structures, restructure its organization, increase productivity and competitiveness, which directly influences the economy, provide services in country and even in industrial relations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Globalization, Outsourcing, Trilateral relationship, Activities half, Easing.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno de tendência mundial e possui significativa expressão no Brasil. No país a ideia de terceirização é consequência do processo gradativo de inserção do modelo toyotista de organização e gestão do trabalho, que se verifica e se expande desde a década de setenta.

Em razão da abertura do mercado econômico internacional, devido à globalização, houve a necessidade de estimular novas estratégias de produção, com fins de aperfeiçoar o processo produtivo e garantir a competitividade. Dessa forma, os esforços das empresas devem estar concentrados na realização das atividades principais para que haja otimização na produção, eficiência, qualidade e lucro.

É nesse contexto que está inserida a terceirização, a qual se caracteriza pela possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não sejam objeto principal da empresa, as chamadas atividades meio. A terceirização é uma técnica, na qual se interpõe terceira pessoa, normalmente uma empresa, na relação de trabalho típico, empregado e empregador.

A terceirização surge, assim, com o objetivo de redução de custos e aperfeiçoamento da atividade produtiva, já que com o repasse das atividades meio, as empresas podem se dedicar exclusivamente às atividades principais.

Apesar das vantagens acima pontuadas, não se deve olvidar acerca das críticas ao instituto, quais sejam: desemprego, redução salarial, retirada do trabalhador do referencial fixo de ambiente de trabalho, desintegração da empresa, pulverização da relação empregatícia, inibição sindical, sonegação de encargos sociais dentre outras.

O tema estudado não possui legislação que o conceitue, determine quais as atividades passíveis de repasse ou os procedimentos adequados para a sua realização.

Na legislação trabalhista há, somente, o enunciado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho acerca da terceirização.

O presente estudo possui como escopo, portanto, analisar o fenômeno da terceirização, evidenciando as vantagens e desvantagens da sua adoção, as atividades que são passíveis de repasse, bem como a flexibilização das normas trabalhistas.

2 TERCEIRIZAÇÃO – ORIGEM

2.1 Origem da Terceirização

Ao analisar a terceirização é crucial lembrar sua gênese. Com o estudo sobre sua origem é possível compreender o desenvolvimento do fenômeno tão expressivo nos dias atuais, o qual promoveu mudanças nas relações clássicas de trabalho.

A terceirização surge com a verificação de desemprego. Quando as crises econômicas se evidenciam o empresário busca diminuição de custos, em especial com a mão-de-obra.

Os Estados Unidos na 2ª Guerra Mundial aliaram-se aos países europeus com o intuito de combater as forças nazistas e o Japão. E, devido ao fato de as indústrias não conseguirem abastecer de maneira satisfatória o mercado, era necessário suprir o aumento da demanda.

Foi devido a essa necessidade que se observou a concentração dos esforços das empresas apenas para a produção, sendo as atividades de suporte transferidas a terceiros.

O advento da 2ª Guerra Mundial foi, dessa forma, o momento histórico marcante para caracterizar a terceirização, já que as empresas responsáveis pela fabricação do material bélico estavam sobrecarregadas com a demanda, passando as atividades de suporte, como visto, a outras empresas.

Nesse sentido:

> O limiar daquilo que hoje é conhecido por terceirização ocorreu com o advento da 2ª Guerra Mundial, quando nos Estados Unidos da América do Norte, as empresas responsáveis pela fabricação de material bélico às forças aliadas passaram a delegar a outras empresas certos tipos de atividades de suporte à produção de armamentos, reservando para si as essenciais.
> Esse processo continuou sendo aplicado ao longo da guerra, tendo, posteriormente, se consolidado como uma nova técnica administrativa, mundialmente conhecida como *down sizing* (reconcentração de empresas; enxugamento de estruturas) ou *outsorcing* (desverticalização; descarte das atividades não rendosas). (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996, p. 70)

2.2 Evolução Histórica no Brasil

No Brasil a ideia da terceirização é difundida na década de 50, sendo trazida essa noção por multinacionais. Senão vejamos:

> No Brasil, essa técnica passou a ser difundida, nos idos de 1950, quando por aqui aportaram as primeiras montadoras de automóveis, sendo conhecida como contratação de serviços de terceiros cuja função, no meio empresarial, era, unicamente a de redução de custos. (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996, p. 70)

Ainda quanto à formação da terceirização no Brasil:

> No Brasil a noção de terceirização foi trazida por multinacionais na década de cinquenta, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e procedendo à montagem final do veículo. (MARTINS, 1996, p. 14)

As empresas de conservação e limpeza, também, são consideradas pioneiras na terceirização brasileira, pois surgem no país por volta dos anos 60.

Depois do ciclo industrial na década de setenta, surgiu o período ou ciclo pós-industrial, em que pode ser verificar novos conceitos empresariais, quais sejam flexibilidade, tecnologia e integração.

É importante mencionar, ainda, que o comércio internacional passou a ter expressão no país, o que pode ser verificado após a organização do Mercado Comum Europeu.

Tendo em vista essa nova organização os empresários brasileiros começaram a se estruturar, o que tem ocasionado mudanças nas organizações empresariais, refletindo no Direito do Trabalho.

Importante lição merece destaque:

> Estimulada pela crise econômica e sob influxo dos novos conceitos empresariais praticados, a antiga contratação de serviços de terceiros passa por um processo de aperfeiçoamento, deixando de ser apenas uma forma de redução de custos, mas também, e sobretudo, técnica que visa à qualidade eficiência, especialização, eficácia e produtividade, o que, no Brasil, passou a ser chamado de terceirização, fenômeno que vem sendo aplicado em escala considerável de nossa economia. (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996, p. 71)

3 TERCEIRIZAÇÃO – CARACTERIZAÇÃO E DINÂMICA

3.1 Conceito de Terceirização

A relação de trabalho convencional, típica é aquela que abarca dois polos, de um lado encontra-se o empregado e de outro o empregador.

Entretanto, em razão da abertura do mercado econômico internacional e devido à globalização, houve a necessidade de estimular novas estratégias de produção, surgindo o instituto da terceirização, com fins de aperfeiçoar o processo produtivo e garantir a competitividade.

As mudanças em face da inovação tecnológica, da abertura do mercado econômico, nas modificações da organização da produção foram fundamentais para o surgimento da terceirização, senão vejamos:

> Essas mudanças deram origem ao conhecido debate sobre a flexibilidade do emprego, em contraposição à relação de emprego "típica", gerada por um contrato de trabalho indeterminado, com um empregador único e protegida contra a dispensa injusta. Sustenta-se que essa relação de trabalho "típica" é incompatível com a necessidade da empresa moderna de adaptar-se a um processo econômico competitivo. Passou-se, então, a sugerir um modelo contraposto, cujo traço distintivo era o recurso a diversas modalidades de emprego chamadas flexíveis, entre as quais se inclui a terceirização. (BARROS, 2010, p. 452)

Os esforços das empresas devem estar concentrados na realização das atividades principais para que haja otimização na produção, eficiência, qualidade e lucro.

É nesse contexto que está inserida a terceirização, a qual se caracteriza pela possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não sejam objeto principal da empresa, as chamadas atividades meio.

A terceirização é uma técnica, na qual se interpõe terceira pessoa, normalmente uma empresa, na relação de trabalho típico, empregado e empregador.

Muitos nomes podem ser utilizados para designar essa contratação. Citam-se a terceirização, terciarização, desverticalização, focalização do emprego, parceria, dentre outros vocábulos.

A palavra terceirização segundo os doutrinadores é derivada do latim "tertius", o qual seria um estranho na relação entre dois indivíduos. Segundo Sérgio Pinto Martins essa relação é assim configurada:

> No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria de fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos. (MARTINS, 1996, p. 2)

O fenômeno deve ser relacionado à flexibilidade que as empresas possuem de contratar terceiro para realizar atividades que não sejam o objeto principal da empresa, a contratação pode envolver tanto a produção de bens, como serviços referentes à limpeza, vigilância ou até mesmo os serviços temporários.

A contratação intermediária ora referida é importante haja vista a transferência de atividades periféricas do tomador de serviço para empresas distintas e especializadas. Há, dessa forma, concentração de esforços na consecução da atividade principal da empresa.

Sobre o instituto:

> Na terceirização, o trabalhador presta serviços ao ente tomador, mas possui relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação, assim, passa a ser triangular ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador. (GARCIA, 2009, p. 171)

Dessa forma, entre o empregado e o empregador, que é a empresa que presta serviços, há relação de emprego. O vínculo existente entre a empresa tomadora e a prestadora, por outro lado, é decorrente de um contrato diverso, que pode ser de natureza civil ou comercial, o qual possui como objetivo a prestação de um serviço empresarial.

O fenômeno da terceirização é muito expressivo nos dias atuais, as empresas procuram com o instituto reduzir custos, especializar a atividade principal, eficiência e competitividade, o que é crucial no mundo globalizado.

A terceirização atualmente é uma realidade nas relações laborais, que tem origem nas alterações do sistema econômico e da flexibilização das normas trabalhistas.

E, apesar de ser um fenômeno evidente e em ascensão, não há legislação específica que defina o instituto, cabendo aos juristas a referida conceituação, senão vejamos:

> Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados como uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata esse obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2008, p. 435).

De acordo com o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia: “A terceirização significa a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas”. (GARCIA, 2009, p.171).

No entendimento de Maria Alice Monteiro de Barros:

> O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades meio. (BARROS, 2010, p. 452)

É importante destacar que por meio da terceirização o trabalhador se insere no processo de produção do tomador sem estabelecer com ele laços trabalhistas, pois estes se preservam com a entidade intermediária.

A terceirização gera uma relação trilateral devido à contratação de um prestador de serviços que realiza suas atividades junto à empresa tomadora de serviços.

É possível verificar três diferentes relações jurídicas. A primeira consubstancia-se na relação jurídica de ordem civil, que abarca a empresa prestadora de serviços e a tomadora, a segunda relação envolve o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, a qual abrange uma relação empregatícia e a última abrange o trabalhador e a empresa tomadora.

Quanto à natureza da terceirização Sérgio Pinto Martins assim se pronuncia:

> Difícil é dizer qual é a natureza jurídica da terceirização, pois, como já visto em alguns aspectos anteriores, existem várias concepções a serem analisadas. Dependendo da hipótese em que a terceirização for utilizada, haverá elementos de vários contratos, sejam ele nominados ou inominados. Assim, poderá haver combinação de elementos de vários contratos distintos: de fornecimento de coisas ou serviços; de empreitada, em que o que interessa é o resultado; de franquia; de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não o resultado; de concessão; de consórcio; de tecnologia, ”know how”, com transferência da propriedade industrial, como inventos, fórmulas etc. (MARTINS, 1995, p. 24)

3.2 Regulamentação do fenômeno no Brasil

A terceirização é um instituto relativamente moderno e as primeiras referências ao fenômeno disseram respeito ao segmento estatal das relações laborais, senão vejamos.

> No quadro da reforma administrativa intentada em meados da década de 1960, no âmbito das entidades estatais da União (Decreto-Lei n.200, de 1967), foram expedidos dois diplomas que estimulavam a prática de descentralização administrativa, através da contratação de serviços meramente executivos ou operacionais perante empresas componentes do segmento privado da economia. Tais textos normativos consistem no art. 10 do Dec-Lei n.200/67 e na Lei n.5.645/70. De certo modo, era uma indução legal à terceirização de atividades meramente executivas, operacionais, no âmbito da Administração Pública. (DELGADO, 2008, 433)

O Decreto Lei n. 200 foi um estímulo à descentralização, o art. 10 do referido diploma legal enuncia que:

> §7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, a execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Verifica-se, dessa forma, que o presente dispositivo desobriga a Administração Pública a realizar tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, que é feita por terceiros, mediante contrato.

É sabido que a Administração Pública deve obediência ao princípio da legalidade e na medida em que há lei que determine a descentralização dos encargos de execução, deduz-se que uma série de atividades pode ser realizada por terceiros, mediante a terceirização.

Entretanto a legislação ora mencionada não delimitou a extensão da terceirização na administração pública, nesse interim adveio a Lei 5.645/70, que declinou as atividades passíveis de descentralização pelo Decreto 200/1967:

> As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7º, do Decreto-lei n.200. (Lei n. 5645/70, art.3º, parágrafo único)

É importante observar que as atividades acima elencadas pelo legislador dizem respeito às atividades meio da Administração Pública, não há autorização para a terceirização das atividades fim dos tomadores de serviços.

Cita-se, ainda, o Decreto nº 2.271/97, o qual regulamenta a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional:

> Art. 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.
> §1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, repografia,telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão de preferência, objeto de execução indireta.
> §2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoas.

No setor privado, a regulação da terceirização deu-se com a Lei n. 6.019/74, a qual retrata o trabalho temporário e através da Lei n. 7.102/1983, que regula o trabalho de vigilância bancária, tratando da segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a exploração de serviços de vigilância e de transporte de valores no setor financeiro.

Somente em 1980 o Tribunal Superior do Trabalho editou súmula jurisprudencial sobre a terceirização. A súmula fixada foi a de n. 256, a qual informava que: “Salvo os casos

previstos nas Leis ns. 6019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços."

Entretanto, preleciona Maurício Godinho Delgado:

> [...] a mencionada súmula pareceu fixar um leque exaustivo de exceções terceirizantes (Leis n.6.019/74 e 7.102/83), o que comprometia sua própria absorção pelos operadores jurídicos. Afinal, as expressas e claras exceções contidas no art. 10 do Decreto-lei n.200/67 e Lei 5.645/70 – exceções consubstanciadoras de um comando legal ao administrador público-não constavam do leque firmado pela súmula em exame. A par disso, a porterior vedação expressa de admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, oriunda da Carta Constitucional de 1988 (art. 37, II e §2º), não tinha guarida na compreensão estrita contida na Súmula 256. (DELGADO, 2008, p. 439)

Devido à polêmica judicial sobre o instituto referido na súmula ora referida, anos mais tarde o Tribunal Superior do Trabalho revisou o texto anterior e editou a Súmula n. 331 em 1994, a qual intitula que:

> I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
> II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
> III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
> IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Essa súmula trouxe em seu arcabouço algumas importantes alterações, citam-se a diferenciação entre atividades meio e atividades fim e a caracterização de terceirização lícita e ilícita.

3.3 Terceirização: Licitude e Ilicitude

A Súmula 331 elenca as hipóteses de terceirização lícita, senão vejamos.

Em primeiro lugar é lícita a contratação terceirizada de trabalho temporário, que é regulamentado pela Lei 6.019/74. De acordo com o artigo 2º da referida legislação trabalho temporário "é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade

transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.”

A possibilidade acima exposta encontra-se descrita na Súmula 331, inciso I: “A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).”

Esse item esclarece que é proibida a intermediação de mão de obra no Direito trabalhista, com exceção, justamente, do contrato de trabalho temporário. A intermediação da mão de obra, em regra, configura hipótese de terceirização ilícita.

O inciso II da súmula 331 traz a seguinte redação: “II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional” (art. 37, II, da CF/1988).

Conquanto a intermediação de mão de obra não é aceita pelo sistema jurídico, no caso da Administração Pública a contratação exige aprovação em concurso público:

> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
> II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Dessa forma, mesmo que tenha havido contratação irregular não gera vínculo empregatício com a Administração Pública, uma vez que foi realizada sem concurso público.

Há que se falar também que é lícita a contratação de serviços de vigilância, regidos pela Lei n. 7.102/83.

O terceiro grupo refere-se às atividades de conservação e limpeza.

E, o quarto grupo de situações que admitem a contratação terceirizada lícita é o que se refere aos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Aqui é imprescindível diferenciar as atividades meio das atividades fim. Apesar das controvérsias que giram em torno dos conceitos, a tendência é considerar atividade meio como atividade secundária, de apoio, já a atividade fim é aquela ligada de forma inseparável da atividade principal da empresa.

Para Maurício Godinho Delgado os conceitos de atividade fim e atividade meio podem ser elucidados da seguinte forma:

> Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica do tomador de serviços.
> Por outro lado, atividades meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São ilustrativamente, as atividades referidas pela Lei n. 5645/70: "transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas". São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc). (DELGADO, 2008, p. 442)

É importante ressaltar o inciso III da súmula 331 do TST, pois a viabilidade de terceirização lícita dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador estão nela elencados: "Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta."

A parte final do item III da súmula ora mencionada exige a falta de pessoalidade e subordinação direta para as três hipóteses, serviços de vigilância, conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador. Isso porque caso contrário restaria configurada a relação de emprego direta com o tomador de serviços.

3.4 Princípios do Direito do Trabalho e Terceirização

O assunto em tela não possui legislação específica, tem-se a súmula 331 do TST que trata sobre a terceirização. Dessa forma, é importante que as soluções sejam encontradas na interpretação sistemática do ordenamento jurídico, especialmente nos princípios contidos na Constituição e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

De acordo com Maurício Godinho Delgado:

> São os princípios jurídicos diretrizes gerais *induzidas* e, ao mesmo tempo, *indutoras* do Direito; proposições fundamentais induzidas e indutoras do Direito. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele

> se reportam, informando-o. Por isso é que se pode dizer que consubstanciam *comandos jurídicos instigadores* do universo do Direito.(DELGADO, 2013, p.18)

Os princípios são proposições ideais, os quais têm como objetivo a aplicação das normas nos casos concretos, os mesmos possuem enorme relevância, pois são considerados como norteadores do Direito.

O artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas trata os princípios da seguinte forma:

> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
> Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

É possível observar, diante o exposto, que a Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que os princípios devem ser aplicados em casos de omissão legal ou contratual.

O Direito do Trabalho possui princípios que lhe são próprios, uma vez que é ramo autônomo, específico.

Faz-se necessário o estudo dos princípios que possuem pertinência com o tema em apreço.

3.4.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção tem como principal finalidade estabelecer o equilíbrio faltante à relação de emprego, ou seja, o empregador possui condição econômica mais favorável, enquanto o empregado é hipossuficiente, dessa forma o empregado terá situação mais benéfica na legislação trabalhista.

O princípio da proteção se subdivide em três outros princípios, quais sejam: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e ainda princípio da condição mais benéfica.

O princípio *in dubio pro operario* estabelece que se houver várias formas de interpretar determinada norma, o intérprete utilizará a interpretação que for mais benéfica ao trabalhador. É importante ressaltar que esse princípio deve ser aplicado valendo-se sempre da razoabilidade.

O princípio da norma mais favorável é aquele que determina que quando houver multiplicidade de normas passíveis de serem aplicadas, deve-se utilizar aquela mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, têm-se como exemplos:

> Súmula nº202 do TST. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.
> Art. 620 da CLT. As disposições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.

No que tange ao princípio da condição mais benéfica assegura-se ao empregado os direitos e privilégios adquiridas durante a prestação de serviço, conforme se depreende do art. 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Nesse sentido:

> Súmula nº 51 do TST.
> I- As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.
> II- Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.
> Súmula nº288 do TST. A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

Dessa maneira o que se pode extrair do texto supracitado é que não é permitida qualquer alteração no contrato de trabalho que importe prejuízo ao trabalhador. Caso haja alguma modificação no contrato de trabalho, que acarrete diminuição de vantagens, as alterações só atingirão os trabalhadores admitidos posteriormente à revogação ou alteração.

3.4.2 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade estabelece que a realidade prevalece sobre as disposições contratuais escritas. Dessa forma, é necessário verificar se o conteúdo estabelecido no documento coincide com a realidade, os fatos.

Conforme ensinamento de Henrique Correia no princípio da primazia da realidade:

> A realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos. Outro exemplo: pagamento “por fora”, empregado

> registrado em carteira com um salário mínimo, mas recebe mil reais, como forma de burlar o pagamento de encargos trabalhistas (INSS e FGTS). Em ambos os casos, há aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma (documentos não apresentam a verdade dos fatos). (CORREIA, 2013, p. 45)

Como exemplo ao referido princípio colacionam-se as seguintes jurisprudências:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO - VALE-REFEIÇÃO - JORNADA REAL SUPERIOR À INICIALMENTE CONTRATADA - PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Embora tenha o reclamante sido contratado para a jornada de 120 horas e, ainda, haja norma coletiva prevendo a concessão de vale-refeição, apenas, para os empregados com jornada superior a 180 horas mensais, o fato é que o reclamante exerceu, efetivamente, jornada superior a 180 horas mensais, por força da prestação habitual de horas extras. Assim, em atenção aos princípios da primazia da realidade e da isonomia, lhe é devida a parcela, não havendo que falar em violação dos arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 114 do Código Civil. Precedentes. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 623406720075040011 62340-67.2007.5.04.0011, Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 09/05/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/05/2012)

> RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE EMPREGO X TRABALHO AUTÔNOMO. INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. No campo do direito do trabalho, a definição da natureza jurídica do vínculo submetido a julgamento não se pode desconectar daquilo que acontece no plano fático, independentemente, até mesmo, do que possa ter sido previamente ajustado pelas partes contratantes. Desse modo, é de se reconhecer a existência de típico contrato de trabalho, quando evidenciada, de forma cabal, a ocorrência dos requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso patronal improvido, no particular. (TRT-6 - RO: 42800572008506 PE 0042800-57.2008.5.06.0006, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de Publicação: 17/09/2010)

3.4.3 Princípio da Irrenunciabilidade

No campo do Direito Privado a renúncia é permitida, já no âmbito do Direito do Trabalho a norma vigente é a da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho pelo empregado, ou seja o empregado não pode transigir os direitos da relação de emprego.

O artigo 9º da CLT aponta que “serão nulos de pleno direito todos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Dessa maneira, mesmo que o ato seja bilateral, caso haja prejuízo para o empregado, o ato será declarado nulo, já que o trabalhador não pode renunciar direitos e vantagens assegurados em lei.

De acordo com Henrique Correia ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, dois princípios devem ser destacados:

> a) Princípio da Irredutibilidade salarial. Veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores.
> b) Princípio da Intangibilidade Salarial. Veda-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável. (CORREIA, 2013, p. 47)

Exemplifica-se o referido princípio com os seguintes julgados:

> RECURSO DE REVISTA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL PELA QUAL O EMPREGADO DÁ PLENA, GERAL E IRREVOGÁVEL QUITAÇÃO PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. INVALIDADE. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS. A transação capaz de autorizar a extinção do processo pressupõe acordo homologado em juízo (art. 831, parágrafo único, da CLT), entendimento já pacificado nesta Corte Superior Trabalhista pela Súmula 100, V, e pela OJ 132 da SBDI-2. Tratando-se de mera transação extrajudicial, como na hipótese, ainda que acarrete o pagamento de indenização adicional, não pode ser acolhida como quitação ampla e irrestrita, ex vi dos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Os referidos princípios vão além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto) e, para a ordem justrabalhista, não serão válidas quer a renúncia quer a transação que impliquem, objetivamente, prejuízos ao trabalhador (art. 468, CLT). Em suma: ajustes feitos no sentido de preconizar o despojamento de direitos assegurados por lei não produzem quaisquer efeitos, considerando-se também destituída de validade e eficácia a aquiescência manifestada pelo empregado nesse sentido, ainda que, objetivamente, não tenha havido vícios na manifestação volitiva. Nesse panorama, a quitação dada pelo empregado, em contrapartida à indenização adicional, não tem o alcance pretendido pela Reclamada (quitação plena e irrevogável). Na mesma linha, a Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do C. TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8830 8830/2002-900-02-00.8, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/10/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 06/11/2009)

> RECURSO DE REVISTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO - OPÇÃO DO EMPREGADO POR JORNADA DE OITO H O RAS - CONTRARIEDADE AOS PRINCÍPIOS DA IRRENUNCIABILIDADE E DA PRIMAZIA DA REALIDADE - ARTIGOS 9º E 444 DA CLT 1. A C. SBDI-1 já pacificou entendimento no sentido de que, mesmo recebendo o empregado gratificação de função superior a um terço do salário do cargo efetivo, é necessário que haja poder de chefia ou fidúcia especial para que se enquadre na hipótese do § 2º do artigo 224 da CLT, o que restou rechaçado pelo Egrégio Tribunal Regional. Ressalte-se que a Súmula nº 102, item I, do TST é expressa ao vedar o exame, em Recurso de Revista, da configuração ou não do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT. 2. Nos termos da jurisprudência da SBDI-1, não é válida a opção do empregado pelo cargo em comissão com jornada de oito horas, se não atendidos os requisitos do art. 224, § 2º, da CLT (gratificação de função superior a 1/3 do salário e exercício de funções de confiança). Aplicação dos artigos 9º e 444 da CLT e dos princípios da irrenunciabilidade e da primazia da realidade. 3. Devido é, portanto, o pagamento, como extras, das sétima e oitava horas diárias, em face do reconhecimento do direito à jornada prevista no art. 224, caput , da CLT. COMPENSAÇÃO - HORAS EXTRAS - DIFERENÇAS ENTRE GRATIFICAÇÕES ESTABELECIDAS EM PCS Os arestos colacionados desservem para comprovação de divergência jurisprudencial, tendo em vista que não preenchem exigência prevista na Súmula nº

> 337 do TST. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NAS LICE N ÇAS-PRÊMIO E NAS AUSÊNCIAS PERMITIDAS PARA INTERESSE PARTICULAR (APIP) 1. Segundo consta do acórdão regional, a Reclamada, pela via regulamentar, instituiu o direito à interrupção do contrato de trabalho por certos períodos, conforme o fato gerador da figura criada (APIP e licença-prêmio). Restou estabelecido, igualmente, o direito à conversão da interrupção em indenização, nas condições estabelecidas. 2. Em se tratando de interrupção da prestação de trabalho, o empregado, não obstante a fruição do descanso, tem direito à contraprestação regular. Tem-se, portanto, que a base de cálculo das parcelas é a remuneração auferida pelo trabalhador. 3. Nessas condições, todas as verbas pagas a título de contraprestação dos serviços devem ser sempre consideradas (art. 457 da CLT). A natureza indenizatória de uma parcela impede sua integração em outras verbas, mas não que seja integrada por rubricas de natureza salarial, como as horas extras habituais. Assim é o comportamento de parcelas como o aviso prévio e as férias: mesmo quando pagas de forma indenizada, nelas repercutem todas as verbas de natureza salarial que integram a remuneração. 4. Correto o Eg. Tribunal Regional, pois, ao fazer incidir as horas extras habituais na base de cálculo das APIPs e licenças-prêmio, mesmo quando indenizadas. Recurso de Revista conhecido parcialmente e desprovido. (TST - RR: 1663002020055190002 166300-20.2005.5.19.0002, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 01/04/2009, 8ª Turma,, Data de Publicação: 07/04/2009)

3.4.4 Princípio da boa fé e da dignidade da pessoa humana

A Constituição da República de 1988 elevou o princípio da dignidade da pessoa humana a condição de princípio estruturante do ordenamento jurídico brasileiro.

A Constituição traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana:

> Art.1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> [...]
> III – a dignidade da pessoa humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana também é conhecido como princípio do valor humano, o qual consubstancia na humanização do trabalho, em tratar o empregado como ser humano e não como uma simples mercadoria.

A boa-fé é um princípio jurídico fundamental. Pode ser entendida como crença ou lealdade, no sentido de conduta honesta, proba. Apresenta-se por dois ângulos: o primeiro subjetivo, que é estima e o segundo jurídico, que se traduz na sua conduta exteriorizada.

4 TERCEIRIZAÇÃO – EFEITO JURÍDICO

4.1 Isonomia: salário equitativo

Os elementos que configuram a equiparação salarial estão dispostos no artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas, é importante pontuá-los para entender a equiparação e correlacioná-la ao instituto da terceirização.

Em virtude do princípio da igualdade é proibido o tratamento diferenciado entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções. Existe previsão do direito à equiparação salarial nas hipóteses em que o tratamento seja diferenciado.

Para tanto é necessário que o empregado, o qual pleiteia a equiparação, preencha os seguintes requisitos cumulativamente: identidade de empregador, trabalho na mesma localidade, funções idênticas, tempo na função não superior a dois anos, trabalho de igual valor e ainda inexistência de quadro de carreira.

No que tange aos terceirizados contratados de forma lícita, os princípios, os quais garantem a isonomia da remuneração sofrem limitação à sua aplicação pelo ordenamento jurídico. Entretanto, faz-se necessário o surgimento de uma forma de contratação mais adequada ao terceirizado, já que o ordenamento jurídico constitucional reprova a diferenciação entre trabalhadores. Sobre o assunto Maurício Godinho Delgado:

> A combinação de todos esses significativos preceitos constitucionais confere suporte à interpretação isonômica mais avançada no sentido de que a contratação terceirizada não poderia, juridicamente, propiciar tratamento discriminatório entre trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em categoria ou função equivalentes na empresa tomadora de serviços. Em virtude do parâmetro constitucional analisado, seria devido, em tais situações, o chamado salário equitativo, hábil a assegurar a correspondência isonômica entre os respectivos profissionais. (DELGADO, 2008, p. 467)

A Consolidação das Leis do Trabalho enuncia no mesmo sentido em seu artigo 5º que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexto.

Dessa forma, a contratação por meio do instituo da terceirização não pode estabelecer forma de contratação inferior àquele que está regido pelo contrato de trabalho típico.

Conclui-se que o empregado terceirizado não pode receber salário diferente, inferior aos empregados da tomadora de serviços, prática que configura claramente a discriminação.

A Lei do Trabalho Temporário assegura a observância do tratamento isonômico ao garantir ao empregado terceirizado remuneração igual à recebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora. Nesse sentido:

> Esse preceito de isonomia ou comunicação remuneratória passou a ser interpretado pela jurisprudência na devida extensão, de modo a mitigar o caráter antissocial da fórmula terceirizante. Assim, todas as parcelas de caráter salarial cabíveis aos empregados originários da entidade tomadora (13º salário, jornada, adicional noturno, vantagens salariais, normativas, etc.) foram estendidas aos trabalhadores

> terceirizados, segundo o padrão jurídico estabelecido na Lei 6.019. Não há dúvida, portanto, de que o salário equitativo aplica-se plenamente a qualquer situação que envolva o trabalhador temporário. (DELGADO, 2008, p. 445)

O tema referente à equiparação salarial na terceirização é objeto de bastantes discussões e de correntes contrárias na doutrina, há duas correntes, entretanto, que são principais.

A primeira enuncia não ser cabível a equiparação salarial do empregado terceirizado com o empregado da empresa tomadora, pois faltaria o requisito da identidade de empregador.

A segunda corrente, por seu turno, afirma não ser possível falar em equiparação salarial aos empregados terceirizados, uma vez que a regra contida na Lei 6.019 é garantia prevista somente para o trabalhador temporário, não se estendendo para outras relações laborais, "ou seja, em casos de terceirização lícita o padrão remuneratório da empresa tomadora não se comunica com o padrão remuneratório dos trabalhadores terceirizados postos a serviço dessa mesma tomadora". (DELGADO, 2OO8, p. 445).

A jurisprudência não é unânime acerca do cabimento da equiparação a trabalhadores terceirizados, as decisões são diversas quanto ao tema.

Nos dias atuais significativa parte da jurisprudência assegura o direito de equivalência dos salários e direitos na terceirização lícita. Senão vejamos.

> Recurso de revista. Equiparação salarial. Terceirização. Diferenças. A atual jurisprudência da SDI-1 deste Tribunal já decidiu pela possibilidade de isonomia salarial entre os empregados da tomadora de serviços e da empresa terceirizada desde que o terceirizado preste serviços, em atividade-fim, em igualdade de condições com os empregados da tomadora. (E-ED-RR-655028/2000.1, relatora ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, DJ 25-05-2007.) Recurso conhecido e provido". (TST. RR - 854/2005-004-21-00. Ac. 3ª Turma. Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Publicação: DJ – 08-02-2008.)

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ENQUADRAMENTO DO RECLAMANTE COMO BANCÁRIO. SALÁRIO EQUITATIVO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, ante a constatação de violação, em tese, do art. 5º, caput , da CF, deve ser determinado o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ENQUADRAMENTO DO RECLAMANTE COMO BANCÁRIO. SALÁRIO EQUITATIVO. Realizando o Reclamante atividades comuns àquelas desempenhadas pelos bancários, não há como se lhe negar os direitos assegurados a essa categoria profissional, sob pena de desprestígio do trabalhador e premiação da discriminação, repugnada pela ordem jurídica. Prevalece o direito do empregado à incidência, sobre o contrato de trabalho, de todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante. Ressalte-se que a terceirização implica a comunicação do padrão remuneratório da empresa tomadora com o padrão remuneratório dos trabalhadores terceirizados. Esse entendimento encontra respaldo na garantia da observância da isonomia remuneratória no núcleo da relação jurídica terceirizada, prevista, sobretudo, no art. 12, a , da Lei 6.019/74 - que assegura ao trabalhador temporário o salário equitativo -, sendo cabível, por analogia, a aplicação do critério

> isonômico remuneratório à terceirização de mais longo curso ou permanente. Tal garantia é decorrente também da aplicação do preceito contido no art. 5º, caput e inciso I, da CF, bem assim de inúmeros outros princípios e dispositivos da Constituição Federal altamente valorizadores do trabalho humano. Cite-se, nessa linha, a ideia de prevalência na ordem jurídica dos direitos sociotrabalhistas (art. 1º, III e IV; art. 3º, I, in fine , e III, ab initio , e IV, ab initio ; art. 4º, II,; art. 6º; art. 7º, caput , in fine ; art. 7º, VI, VII, X; art. 100, ab initio ; art. 170, III). Acentuem-se, ainda, diversos preceitos constitucionais relativos à proteção ampla do salário (art. 7º, VI, VII e X, CR/88), a par do fundamental preceito lançado no art. 7º, XXXII, da Carta Magna, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, norma que, isoladamente, já é frontal instrumento vedatório da discriminação sociotrabalhista produzida pela terceirização e que, aliada aos demais dispositivos constitucionais citados, torna imperativa a retificação isonômica a ser realizada pelo mecanismo do salário equitativo. Nesse sentido, ainda, a OJ 383/SBDI-1/TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 875404220065050251 87540-42.2006.5.05.0251, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/11/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/12/2011)

Em sentido oposto colaciona-se a seguinte jurisprudência:

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

Maurício Godinho Delgado preleciona que:

> [...] há regras da própria legislação ordinária que indicam na direção isonômica constitucionalmente determinada: é o que se passa com o art. 12, "a", da Lei n. 6.019/74 (que fixa o salário equitativo no trabalho temporário). Ora, tal preceito é plenamente compatível com as demais situações-tipo de terceirização, aplicando-se analogicamente a tais casos (art. 8º, CLT e 125, CPC): é que se a isonomia impõe-se até mesmo na terceirização temporária, de curto prazo (em que é menor a perversidade da discriminação), muito mais necessária e logicamente ela impor-se-á nas situações de terceirização permanente – em que a perversidade da discriminação é muito mais grave, profunda e constante. (DELGADO, 2008, P.447)

Dessa forma, Maurício Godinho Delgado defende a isonomia não só para os que estão inseridos na Lei 6.019, os chamados trabalhadores temporários, mas também às demais situações-tipo de terceirização, pois se a terceirização se impõe até mesmo na terceirização

temporária, de forma análoga e logicamente impor-se-ia às situações de terceirização permanente.

5 TERCEIRIZAÇÃO – ANÁLISE CRÍTICA

5.1 Incentivos à Terceirização

O instituto da terceirização traz em seu arcabouço vantagens e desvantagens. Em primeiro lugar, analisam-se as vantagens.

A terceirização aumenta a especialização, valoriza práticas que tendem a otimizar a produção, reduzindo custos.

As empresas buscam melhorar a qualidade de seus produtos e serviços, todos os esforços são voltados para a atividade principal da empresa, com o objetivo de se tornar mais competitiva em relações a outras.

É importante mencionar, ainda, a diminuição de mão de obra, pois os empregados da empresa contratada não mais integram a mesma categoria profissional dos empregados da empresa contratante.

A focalização dos negócios na atividade fim é uma das principais vantagens do fenômeno, o que acarreta diminuição das atividades meio, aumento da qualidade, especialização, uma vez que o destaque é dado à atividade fim do empreendimento.

Não se deve olvidar a maior lucratividade e crescimento, o favorecimento da economia de mercado, agilidade e flexibilidade, redução dos níveis hierárquicos, aperfeiçoamento das técnicas de produção entre outros.

Carlos Alberto Queiroz citado por Ophir Cavalcante Junior anuncia os principais atributos da terceirização:

> a) Concentra mais recursos na área produtiva, melhorando a qualidade e competitividade do produto;
> b) Incrementa a produtividade;
> c) Reduz os controles;
> d) Libera a supervisão para outras atividades;
> e) Reduz as perdas;
> f) Evita o sucateamento dos equipamentos;
> g) Libera recursos para a aplicação em outras tecnologias;
> h) Concentra esforços na criação de novos produtos;
> i) Reduz os custos fixos e os transforma em variáveis;
> j) Gera ganhos de competitividade;
> k) Otimiza o uso de espaços colocados em disponibilidade;
> l) Pulveriza a ação sindical e desmobiliza movimentos paredistas;
> m) Aumenta a especialização;

> n) Permite maior agilidade nas decisões;
> o) Simplifica a estrutura empresarial;
> p) Proporciona o aumento do lucro;
> q) Cria condições para melhoria na economia de mercado;
> r) Gera melhoria na administração do tempo;
> s) Gera efetividade e eficiência;
> t) Diminui o nível hierárquico;
> u) Proporciona melhor distribuição de renda com a geração de mais empregos em novas empresas com o consequente incremento de impostos;
> v) Reduz o passivo trabalhista nas empresas tomadoras;
> w) Racionaliza as compras;
> x) Proporciona melhoria das atividades-meio em decorrência da especialização das contratadas;
> y) Permite o surgimento de novos sindicatos (ramo da prestação de serviços)
> z) Reduz a ociosidade da mão-de-obra na tomadora. (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996, p. 76)

A terceirização, dessa forma, aumenta a especialização, acresce a qualidade, melhora a competitividade, simplifica a estrutura empresarial, gera eficiência e efetividade, aumenta a produtividade, reduz as perdas, gera otimização na administração do tempo etc.

Ainda no que tange às vantagens, é importante mencionar que as mesmas não se atêm apenas às empresas, mas também aos empregados, segundo Sérgio Pinto Martins: a) aquisição de autonomia e independência; b) maior motivação para produzir por ser o lucro somente seu; c) desenvolvimento, pelo trabalhador, do seu potencial empreendedor. (MARTINS, 1995; p.36)

Carlos Alberto Queiroz citado por Ophir Cavalvante Junior acentua que:

> [...] a verdadeira terceirização é a que tem por objetivo o ganho de qualidade, especialização e eficácia empresarial, com a melhora da competitividade. Nela prevalece a relação de parceria, confiança, atuação em conjunto, crescimento mútuo, comprometimento com resultados, com predominância da ética, lealdade, transparência das ideias e objetivos e os parceiros se concentram no atendimento das necessidades dos clientes, oferecendo serviços com qualidade, preços e prazos compatíveis. (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996, p. 78)

5.2 Desvantagens do fenômeno

Não obstante as vantagens demonstradas, a terceirização é alvo de críticas:

> Desvantagens, de outra parte, são entrevistas na dependência recíproca da empresa horizontalizada e suas fornecedoras e vice-versa, quanto aos problemas que podem ser enfrentados por uma delas, afetadoras das demais, os quais podem dificultar (ou, até, na falência, impedir) a realização de suas atividades. (CARDONE; SILVA, 1993, p. 12)

Quanto às críticas os doutrinadores citam a diminuição dos benefícios sociais, a diminuição dos salários, a menor qualificação dos trabalhos, a falta de registro, a perda de representação sindical, jornadas mais extensas entre outros.

Uma consequência nas relações humanas que pode ser verificada com o instituto é a perda do referencial fixo de ambiente de trabalho do empregado. O mesmo hoje presta serviços para um empregador e amanhã já há alterações, o empregado trabalha permanentemente em distintos locais.

Outra crítica que pode ser feita, de acordo com os doutrinadores, diz respeito à relação da terceirização com os sindicatos, que são desfavoráveis ao instituto, pois há diminuição do número de empregos e melhorias sociais.

Há também que se ressaltar o desconhecimento sobre o instituto, por ser considerado novo. Outro entrave que pode ser apontado à terceirização é a resistência dos gestores arraigados ao conservadorismo, que preferem não se arriscar, seja por total desconhecimento, seja por receio em investir para obter resultados a médio e longo prazo.

Para a terceirização ser bem sucedida é necessário parceria, é preciso encontrar empresas que prestem serviços de qualidade, que disponham de mão de obra especializada. Sendo assim, um outro ponto desfavorável ao fenômeno está na dificuldade de se encontrar parceiros.

As críticas são essenciais para o aperfeiçoamento da terceirização em nosso país:

> Não temos dúvidas de que a terceirização está, ainda, amadurecendo em nosso País, pois grande parte do empresariado tenciona utilizá-la para reduzir custos, quando, como se disse antes, seu objetivo maior é a cooperação ou parceria empresarial com vistas a aumentar a qualidade e a produtividade, tendo como uma das consequências a redução de custos. Entretanto, os primeiros passos estão sendo dados, cabendo à doutrina e à própria jurisprudência continuar atentas às mutações de forma a corrigir eventuais desacertos em sua aplicação. (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996, p. 84)

6 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

6.1 Análise Jurisprudencial acerca do Instituto

A terceirização não possui legislação específica que a regulamente, o fenômeno encontrou amparo na súmula n.331 do TST, que especificou as hipóteses de cabimento das prestações de serviços exercidas por terceiros em empresas tomadoras de serviços.

No que tange à ilicitude da terceirização colacionam-se os seguintes julgados:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. MÃO-DE-OBRA CONTRATADA PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO COM A TOMADORA. Não houve impugnação quanto à atividade exercida pelo autor e nem que o mesmo foi contratado pela CSU Cardsystem para prestar serviços à TIM CELULAR e CLARO. Os serviços prestados pelos atendentes de telemarketing são essenciais para a sobrevivência/existência das tomadoras. Ou seja: o procedimento adotado entre as recorridas evidencia que a parceria firmada girou em torno de uma intermediação da CSU CARDSYSTEM S.A, figurando como fornecedora de mão-de-obra para a TIM CELULAR e CLARO, a fim de que estas pudessem cumprir suas atividades finalísticas. Embora sendo do reclamante o ônus da prova, e mesmo não tendo ele comparecido à audiência de instrução, entendo que estão presentes os elementos caracterizadores da relação empregatícia firmada entre o autor e a 1ª e 2ª reclamadas, real empregadoras, com fundamento no princípio da primazia da realidade, e em razão do incontestável. (TRT-6 - RO: 1292152010506 PE 0001292-15.2010.5.06.0022, Relator: Sérgio Murilo de Carvalho Lins, Data de Publicação: 26/07/2011)

FURNAS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE MÃO-DE-OBRA. FORMAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS. UNICIDADE CONTRATUAL. CONTRATOS ANTERIORES À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. A contratação de empregado de forma sucessiva, por meio de empresas prestadoras de serviços interpostas, desde período anterior à vigência da atual CF/88, evidencia a intenção da tomadora de serviços FURNAS em substituir a sua mão-de-obra regular e permanente, o que leva ao reconhecimento da ilicitude da terceirização com a consequente declaração de nulidade dos contratos firmados com as empresas interpostas, o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a tomadora e a unicidade contratual. (TRT-18 971201116118000 GO 00971-2011-161-18-00-0, Relator: BRENO MEDEIROS, Data de Publicação: DEJT Nº 876/2011, de 15.12.2011, pág.66/67.)

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONTRATAÇÃO DE EMPRESA INTERPOSTA PARA A UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NECESSÁRIA AO DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE-FIM DO TOMADOR DE SERVIÇOS. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO FORMADO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. A terceirização lícita pressupõe a atuação de empregado na realização de tarefas ligadas à atividade-meio ou de mero apoio operacional do tomador dos serviços. Constatada a atuação do trabalhador na atividade-fim da empresa tomadora dos serviços, deve ser declarada a nulidade dos contratos celebrados pelo obreiro com as empresas interpostas, com o reconhecimento da relação de emprego com a tomadora dos serviços, por todo o período da contratação fraudulenta.(TRT-1 - RO: 1499008720095010002 RJ , Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 04/12/2012, Quinta Turma, Data de Publicação: 2012-12-17)

INTERMEDIAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA PARA ATIVIDADE-FIM. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N. 331 DO COL. TST. A terceirização é modalidade de locação de trabalho humano, em que a prestadora de serviços contrata a colocação de mão-de-obra em empresa tomadora de serviços. Entretanto, incidindo a terceirização sobre a atividade-fim da empresa, ao invés da atividade-meio, exatamente como ocorreu na hipótese dos autos, é nula de pleno direito a referida prática (art. 9º da CLT), nos termos da Súmula n. 331 do col. TST. Se o reclamante mesmo trabalhando em empresa terceirizada ativava-se em misteres típicos da atividade-fim da empresa tomadora dos serviços, cumpre declarar a fraude na contratação e admitir a existência de vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador dos serviços. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-23, Relator: DESEMBARGADOR ROBERTO BENATAR, Data de Julgamento: 28/06/2011, 1ª Turma)

Por outro lado há as terceirizações lícitas, senão vejamos.

> DONA DA OBRA - TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA DE MÃO-DE-OBRA PARA DESENVOLVER ATIVIDADE-MEIO SEM SUBORDINAÇÃO - SÚMULA 331, III, E ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 191, AMBAS DO TST. Consoante diretriz do inciso III da Súmula 331 do TST, não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. No caso, o TRT deixou bem evidenciada a posição do Reclamante em relação à empresa prestadora dos serviços, a partir do momento em que consignou ser o Autor o procurador e representante da segunda Reclamada (com a participação efetiva nas intermediações para assinatura do contrato de empreitada), evidenciando que o Reclamante não tinha a subordinação direta da CERJ, não se tratando, por outro lado, de simples empregado da segunda Reclamada, mas, sim, o engenheiro responsável para acompanhar o contrato de prestação de serviços. Ademais, a Corte de origem consignou, em face dos contratos de empreitada firmados, que a CERJ era a dona da obra, atraindo a incidência da OJ 191 da SBDI-1 do TST como óbice à revisão pretendida.Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 3904005720015010241 390400-57.2001.5.01.0241, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 06/06/2007, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 22/06/2007.)
>
> COOPERATIVA DE MÃO DE OBRA. FRAUDE. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO E RESPONSABILIDADE APLICÁVEL. Sendo fraudulenta a cooperativa de trabalho e constatada a terceirização lítica (atividade meio), é de rigor o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, porquanto beneficiária da mão de obra do Autor, nos termos da Súmula 331, IV, do TST. (TRT-10 - RO: 1020201100210007 DF 01020-2011-002-10-00-7 RO, Relator: Desembargadora Flávia Simões Falcão, Data de Julgamento: 06/03/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 15/03/2013 no DEJT)
>
> RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA 331 DO TST. Em virtude da ausência de uma regulação legal específica, a reiterada apreciação de conflitos relativos à terceirização de mão de obra redundou na edição da súmula n.º 331 do TST que, considerando lícita a terceirização apenas nas chamadas atividades-meio, consagrou a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços pelo cumprimento de todas as obrigações sociais decorrentes do contrato. Recurso ordinário da primeira reclamada não conhecido. Recursos ordinários do segundo reclamado e do reclamante conhecidos e desprovidos. (TRT-10 - RO: 702201186110005 DF 00702-2011-861-10-00-5 RO, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues , Data de Julgamento: 01/02/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 10/02/2012 no DEJT)
>
> DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ATIVIDADE-MEIO. Evidenciada intermediação de mão-de-obra lícita, em atividade-meio, não se caracteriza a relação de emprego direta, consoante diretriz agasalhada pela Súmula 331, III, do C.TST. Apelo improvido.(TRT-6 - RO: 82700472008506 PE 0082700-47.2008.5.06.0006, Relator: Dinah Figueirêdo Bernardo (T1), Data de Publicação: 08/07/2010)

A seguir colaciona-se jurisprudência no sentindo de flexibilizar as normas trabalhistas sobre o assunto explorado:

> TERCEIRIZAÇÃO – ATIVIDADE-FIM – Mais do que superficial, d.v. é o critério diferenciador para a legitimação da terceirização, fulcrado sempre na atividade-meio, mas jamais na atividadefim. Ora, atividade-meio é o único caminho a se alcançar o objetivo final. Inexiste, em qualquer processo produtivo, atividade-fim específica. O desenvolvimento da produção é composto de elos que se entrelaçam a formar a corrente final do objetivo negocial. Como fator de especialização a somar

> forças na obtenção de um resultado comum não se pode negar que a terceirização se dê, também, na atividade-fim, desde que em setor autônomo do processo produtivo. (TRT 3ª Região – RO 13.812/93 – 4ª Turma – Rel. Juiz Antonio F. Guimarães – DJMG 12.02.1994).

7 CONCLUSÃO

A terceirização adveio como maneira de otimizar e especializar os serviços nas empresas, a abertura do mercado econômico internacional, devido à globalização, foi crucial para o surgimento do instituto.

A terceirização surge com o objetivo de redução de custos e aperfeiçoamento da atividade produtiva, já que com o repasse das atividades meio, as empresas podem se dedicar exclusivamente às atividades principais.

O fenômeno, como já observado, ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar atividades secundárias, as chamadas atividades meio. O empregado, dessa forma, é contratado pela empresa intermediadora, mas presta os serviços para a empresa tomadora.

A terceirização, como já se sabe, configura uma relação trilateral, pois há três pessoas envolvidas na relação jurídica, o empregado, a empresa prestadora e ainda a empresa tomadora de serviços, a relação é triangular.

É importante pontuar que o vínculo empregatício se dá entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, apesar de o empregado prestar serviços em outra localidade, na empresa tomadora.

O instituto da terceirização traz em seu arcabouço inúmeras vantagens, quais sejam: aumenta a especialização, valoriza práticas que tendem a aperfeiçoar a produção, reduzindo custos, melhora a qualidade de produtos e serviços, diminuição de mão de obra.

A focalização dos negócios na atividade fim é um dos principais benefícios do fenômeno, o que acarreta diminuição das atividades meio, aumento da qualidade, especialização, uma vez que o destaque é dado à atividade fim do empreendimento.

Não se deve olvidar a maior lucratividade e crescimento, o favorecimento da economia de mercado, agilidade e flexibilidade, redução dos níveis hierárquicos, aperfeiçoamento das técnicas de produção.

Conforme observado no decorrer do trabalho a terceirização concentra maiores recursos na área produtiva, melhora qualidade e competitividade do produto, acresce a produção, diminui os controles, libera a supervisão para outras atividades, diminui as perdas, concentra esforços para criação de novos produtos, otimiza os espaços, a produção, aumenta a

especialização, a eficiência, simplifica a estrutura da empresa, aumenta os ganhos, cria melhores condições de competitividade, diminui o nível hierárquico, acarreta melhoria das atividades-meio, em virtude da especialização das contratadas, entre outras.

Apesar das vantagens acima descritas, há críticas ao instituto, quais sejam: desemprego, redução salarial, retirada do trabalhador do referencial fixo de ambiente de trabalho, desintegração da empresa, pulverização da relação empregatícia, inibição sindical, sonegação de encargos sociais dentre outras.

As críticas são importantes, pois visam o aperfeiçoamento do fenômeno, não têm o objetivo de enfraquecer ou limitar a sua aplicabilidade.

Um dos críticos, Amando de Brito, por exemplo, reconhece validade ao instituto ao afirmar que a terceirização, realizada de forma regular, constitui um avanço no campo da economia, ao abrir espaço para um empenho mais racional por parte das empresas tomadoras em aprimorar suas atividades finalísticas.

A crítica no que tange ao desemprego não deve prosperar, pois a terceirização não diminui o número de empregos, o que ocorre é a realocação de trabalhadores, otimizando o processo produtivo.

Quanto à afirmação de precarização de emprego, deve-se lembrar que a terceirização advém da flexibilização das normas trabalhistas como forma de proteger a ocupação do trabalhador, não ocorrerá precarização com diminuição de salários, mas a adaptação do empregado a atividades compatível com suas especializações.

Poderão ser ainda, criados novos sindicatos, especialmente de categorias diferenciadoras, o que é favorável à especialização da mão-de-obra, dessa forma, os sindicatos não perderão sua força, haverá maior identidade à categoria.

Não há dúvidas de que o fenômeno da terceirização está se aperfeiçoando em nosso País, a expressividade é latente, haja vista que grande parte do empresariado utiliza o referido instituto.

As vantagens da adoção da terceirização são evidentes, o objetivo maior é a cooperação entre as empresas, é a confiança.

É importante ressaltar que empregado terceirizado não pode receber salário diferente, inferior aos empregados da tomadora de serviços, prática que configura claramente a discriminação.

A parceria na terceirização é estabelecida, com o propósito de aumentar a qualidade, eficiência da prestação de serviços, com a consequente redução de custos e aumento de competitividade.

A terceirização atualmente é uma realidade nas relações laborais, que tem origem nas alterações do sistema econômico e da flexibilização das normas trabalhistas.

E, apesar de ser um fenômeno evidente e em ascensão, não há legislação específica que defina o instituto, que determine quais as atividades passíveis de repasse ou os procedimentos adequados para a sua realização.

Na legislação trabalhista há, somente, o enunciado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e os enunciados jurisprudenciais sobre o tema.

A súmula 331 elenca as hipóteses de terceirização lícita, a primeira diz respeito ao trabalho temporário, regulamentado pela Lei 6.019/74, a segunda se refere à contratação de serviços de vigilância e a última refere-se as atividades de conservação e limpeza.

A súmula ora mencionada exige a falta de pessoalidade e subordinação direta para as três hipóteses, serviços de vigilância, conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador.

E, devido à falta de legislação pertinente é importante que as soluções das lides sejam encontradas na interpretação sistemática do ordenamento jurídico, especialmente contidos na Constituição da República e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Dessa forma, é imprescindível a evidência feita aos princípios no decorrer do trabalho, o princípio da proteção, o princípio da primazia da realidade, o princípio da irrenunciabilidade e da boa fé e dignidade humana foram tratados ao longo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. **(I) Licitude da terceirização no Brasil:** Uma Análise na Perspectiva da Especialização e da Dependência do Prestador de Serviços. 2011. 108 f. Tese de Mestrado em Direito- Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2011.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARDONE, Marly A.; SILVA, Floriano Correa Vaz da. **Terceirização no direito do trabalho e na economia**. São Paulo: LTr, 1993.

CAVALVANTE JUNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**: para concursos de analista do TRT e MPU. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Os princípios na estrutura do direito**. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13660/001_mauriciogodinhodelgado.pdf?sequence=1>. Acesso em: 01 dez. 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.