

TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇO¹

Maria Marly frutuoso²

Marcelo de Barros Dantas³

RESUMO

Discute-se o fenômeno da terceirização de serviços utilizados pela Administração Pública como forma usual e plenamente lícita, e suas implicações nas relações trabalhistas, abordando a visão de vários doutrinadores e de nossa jurisprudência e legislação. Observa-se esse fenômeno desde sua origem, na época da II Guerra Mundial, destacando as diversas formas de definição expostas por diferentes doutrinadores e por nossa CLT. Aborda-se os tipos de terceirização existentes em nossa sociedade. Considera-se os tratamentos dado ao tema em diferentes países, bem como histórico legislativo no Brasil. Destaca-se a discussão acerca da responsabilidade do tomador de mão-de-obra, do intermediador e do tomador público. Analisa-se o tratamento jurídico dado à matéria em nosso país, segundo aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais vigentes. Considera-se a responsabilidade de forma subsidiária da administração, como tomadora de serviços, por ser beneficiária direta dos serviços prestados, com responsabilidade pelo eventual inadimplemento das obrigações trabalhistas devidas pela prestadora de serviços para com o trabalhador.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública. Responsabilidade Subsidiária.

¹ Artigo apresentado à FARN como pré-requisito para a conclusão do curso de Direito

² Acadêmica do curso de Direito da FARN. E-mail: marlyfrutuoso@hotmail.com

³ Professor Orientador do Curso de Direito da FARN, especialista em Direito do Trabalho. Email: marcelobdantas@yahoo.com.br

OUTSOURCING IN THE PUBLIC SERVICE - LIABILITY OF SUBSIDIARY SERVICE TAKER

ABSTRACT

It discusses the phenomenon of outsourcing of services used by the public administration as usual and fully lawful manner, and their implications for labor relations, addressing the views of various scholars and our jurisprudence and legislation. It is observed this phenomenon from its origin at the time of World War II, highlighting the various ways of defining exposed by different scholars and our CLT. It discusses the types of outsourcing existent in our society. It is considered the treatments given to the subject in different countries, as well as historical legislative in Brazil. Particularly interesting was the discussion about the responsibility of the borrower's labor works, the intermediary and the policyholder public borrower. It analyzes the legal treatment of the matter in our country, according to legal, doctrinal and jurisprudential valid aspects. It considers a liability on a subsidiary responsibility of the government, as receiver of the services, being the direct beneficiary of services, with responsibility for the possible default of the obligations owed by the provider of labor services to the worker.

Key-words: Outsourcing. Public Administration. Subsidiary Responsibility.

1 INTRODUÇÃO

Trata-se do tema Terceirização no Serviço Público, analisando-se as vantagens e implicações do emprego deste tipo de recurso para as empresas tomadoras do serviço e para os empregados terceirizados e observando-se a questão da responsabilidade subsidiária por parte do tomador de serviços.

Segundo Cassar (2008, p. 126), terceirização “é a relação trilateral *formada* entre trabalhador, intermediador de mão-de-obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviço (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal”. Já para Harada (2004, p. 234) a terceirização de serviço público “implica, necessariamente, contratação de terceiros pela administração pública, com a observância do processo licitatório, conforme Lei nº 8.666/93”.

Observa-se no que, segundo Harada (2004), a questão da privatização vem tomando conta do país sob a enganosa idéia da agilidade e da eficiência, impulsionando dessa forma a terceirização de serviços públicos. Esse fenômeno tem levantado vários questionamentos acerca da responsabilidade subsidiária para o tomador de serviços, podendo, em determinadas situações, um trabalhador terceirizado tornar-se efetivo para esta empresa.

Pretende-se com este trabalho avaliar a licitude ou ilicitude da utilização do serviço terceirizado; avaliar se o emprego do serviço terceirizado pela administração pública é lícito ou ilícito a partir do confronto com a doutrina e jurisprudência vigentes; analisar os tipos de responsabilidade geradas para a empresa tomadora de serviços; bem como as vantagens e desvantagens da utilização deste desta modalidade de serviço para o trabalhador terceirizado.

Para atingir os objetivos anteriormente expostos foi utilizado o método positivista, através de pesquisa exploratória, que trata-se daquela realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado e que por sua natureza de sondagem não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa.

Trata-se também de uma pesquisa descritiva a qual, segundo Vergara, tem como principal objetivo tornar algo inteligível, justificar-lhe os motivos. Visa, portanto, esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno”. Segundo Roesch (1999) pesquisa de caráter descritivo não procura explicar alguma coisa ou mostrar relações causais, buscam informação necessária para a ação ou predição. Pesquisas descritivas não respondem bem ao porquê, embora passam associar certos resultados a grupos de respondentes.

Quanto aos meios de investigação, trata-se de uma pesquisa bibliográfica realizada em livros acerca do assunto, revistas, artigos e sites na internet.

2 TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇO

De acordo com Miola (2006), no âmbito do serviço público o termo “terceirização” tem sido usado para identificar diversas ações e iniciativas, que vão desde a privatização de empresas públicas até a concessão, permissão, contratação de obras e serviços e a regular contratação de mão-de-obra, não mais se concebendo, portanto, um Estado que apenas presta serviços, mas que estimula a iniciativa privada, democratizando a administração pública.

Nesse sentido de terceirização de serviços no âmbito público, deve-se observar as responsabilidades daí advindas em face da legislação vigente e da nossa doutrina e jurisprudência, observando esse fenômeno desde sua origem até os dias atuais.

2.1 Origem

Segundo Meireles (2007), a terceirização tem sua origem durante a II Guerra Mundial, quando os Estados Unidos unem-se aos países europeus para combater as forças nazistas e o Japão, momento em que as indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção.

Essa necessidade demonstrou, então, que a concentração industrial deveria voltar-se para a produção, e as atividades de suporte deveriam ser transferidas para terceiros, o que, sem dúvida, gerou um maior número de empregados na época.

Ainda segundo Meireles (2007), no Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. As empresas que têm por atividade limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização de serviços no Brasil, pois existem desde aproximadamente 1967, tendo como objetivo conseguir mão-de-obra com menores custos,

sem se furtar às disposições tutelares da legislação trabalhista, a qual visa a proteger o hipossuficiente da relação de trabalho.

Com relação à denominação, para Delgado (2009), a expressão terceirização advém de neologismo oriundo da palavra terceiro, não no sentido jurídico, mas no sentido administrativo empresarial, significando um terceiro à empresa necessário a enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem.

Segundo Campos (2009), a terceirização é um fenômeno bastante difundido no Brasil, mas o tratamento legal mais específico ao tema é a Súmula 331 do TST, (o qual é desprovido de força legal) e incentivado desde o decreto lei 200/67 (BRASIL, 1967).

A terceirização é um mecanismo anômalo de contratação de força de trabalho, que foge da clássica relação empregatícia bilateral, expostas nos art. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), surgindo daí as figuras da empresa prestadora de serviços (contratante formal da empresa) e a empresa tomadora de serviços (contratante real, beneficiária de força de trabalho do obreiro).

Para Cassar (2008) a terceirização é semelhante ao instituto da *sous-traitance* do Direito francês, o qual é uma espécie de empreitada, onde a empresa tomadora transfere a execução de um serviço seu à outra parte, através da celebração de um contrato. Existe, assim, uma relação trilateral entre o empregado, empregador aparente (empresa prestadora) e o empregador real (empresa tomadora). O vínculo empregatício se forma com o empregador aparente, desde que regular, caso contrário, de acordo com a CLT, o vínculo será sempre com o seu real empregador, ou seja, com o tomador, salvo quando o tomador for ente da administração Pública.

2.2 Definição

Para melhor entender o fenômeno da terceirização faz-se necessário conhecer seu conceito e o conceito dos sujeitos da relação de emprego, ou seja, de empregado e empregador.

Segundo o artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943), **empregado** é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”, não podendo portanto ser pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser pessoal, deve haver uma contraprestação salarial, com subordinação e dirigido pelo empregador.

Enquanto **empregador**, segundo o artigo 2º da CLT (BRASIL, 1943), “é a empresa, individual ou coletiva, que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço”, podendo ainda ser os profissionais liberais, as associações recreativas e outras sem fins lucrativos.

É nesse contexto que insere-se a relação de terceirização. Este termo não se refere a simplesmente entregar serviços a terceiros para a execução, pois esta entrega é uma consequência e não fator principal. No sentido trabalhista, terceiro é aquela pessoa a quem é transferido um trabalho ou fase produtiva, tendo como consequência a substituição dos empregados daquela etapa produtiva. Assim o terceiro inclui-se numa relação horizontal através do binômio capital e trabalho. Mas em relação ao produto acabado, pode existir uma triangularidade.

Para Oliveira (1998), trata-se do liame que liga uma empresa tomadora à empresa prestadora de serviços, mediante contrato, com a finalidade de realizar serviços da atividade-fim, por cuja realização responde a empresa prestadora de serviço.

A terceirização de serviço público vem sendo impulsionada pela cultura da privatização sob a alegação de agilidade e eficiência.

O termo privatização, usado aqui, segundo Harada (2004), refere-se em seu sentido genérico à desestatização e à concessão ou permissão de serviço público e à parceria com o setor privado para a execução de obras e serviços, sendo a terceirização de serviços públicos inserida neste âmbito, implicando a contratação de terceiros, através de licitações, conforme Lei nº 9.491 de 9 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997).

Para Cassar (2008), terceirização é a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador e o tomador de serviços, caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.

Mauricio Godinho Delgado (in CASSAR, 2008), também adota a mesma linha de pensamento de relação trilateral, afirmando que terceirização é o fenômeno se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente, permitindo a um sujeito de direito tomar serviço sem responder pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador.

2.3 Tipos de terceirização

É importante entender os diversos tipos de terceirização. Para Cassar (2008), pode-se dividi-la em: permanente ou temporária; de atividade-fim ou de atividade-meio; voluntária ou obrigatória; e regular ou irregular.

A terceirização temporária é aquela que é feita por curto período de tempo, para atender apenas a uma demanda eventual; enquanto a permanente é a que é feita para necessidade permanente da empresa, de forma contínua.

Terceirização de atividade-fim é a que possui subcontratação relativa à atividade-fim do tomador, para a substituição do pessoal regular e permanente, por exemplo; já a de atividade-meio, que é a regra, ou seja, a que incide sobre a atividade-meio do tomador, é caracterizada como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas.

Na voluntária, o empresário escolhe se terceiriza ou não os serviços; e na obrigatória, há uma imposição da lei com relação à contratação do trabalhador.

Regular é a terceirização ligada à atividade-meio, prevista em lei, sem vínculo empregatício entre o trabalhador e o tomador, ou quando se referir àquela em que a administração pública contratar por licitação, em caso de necessidade, sem fraudar o concurso público; enquanto que irregular é a terceirização que, embora lícita, viola os princípios básicos do Direito do Trabalho. Essa terceirização irregular poderá também ser considerada ilícita caso fira a lei, ou quando praticada em fraude ao direito.

A fim de normatizar a matéria o TST estabeleceu a diferença entre terceirização lícita (caracterizada pela contratação para realizar atividade – meio de tomador, estando ausentes a pessoalidade e a subordinação direta) e ilícita (caracterizada pela contratação para realizar atividade finalística da empresa), que tem como consequência a formação de vínculo empregatício direto com a tomadora de serviços, gerando daí a responsabilidade subsidiária com esta, embora o liame permaneça com o prestador, com relação à terceirização irregular, essa formação de vínculo de emprego não forma com a administração pública, em vista da formalidade essencial de concurso público (art. 39, II, CF), além do inciso II da Súmula 331 do TST. Entretanto, no caso de terceirização ilícita, a administração pública, assim como a privada, também se responsabilizará pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas. No entanto, deve-se observar o art. 71 da Lei das licitações (Lei 8.666/93, BRASIL, 1993), a qual

veda a transferência ao contratante de responsabilidade pelo pagamento de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

2.4 Terceirização no Direito Comparado

De acordo com Oliveira (1998), a terceirização tem ganho espaço no mundo, envolvendo aspectos políticos, econômicos e sociais em consonância com o desenvolvimento de cada país.

No âmbito do Direito Comparado, observa-se que o tratamento dado à matéria é bem variado. Em Países como Suécia e Espanha é totalmente proibida. Mas há outros que possuem regras autorizativas, tais como Bélgica, Dinamarca e Noruega. E há países que não dispõem de diplomas normativos, mas admitem seu uso, como é o caso da Grã-Bretanha, Suíça, Irlanda e Luxemburgo (MIOLA, 2006).

Na França, a preocupação com a *marchandage* surgiu após a Revolução Francesa, não vedando a intermediação da mão-de-obra, mas a exploração do trabalhador.

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores permite a subcontratação, porém há responsabilidade solidária pelos encargos trabalhistas e pela seguridade social entre o tomador e o prestador dos serviços quanto aos valores não recolhidos.

Na Alemanha, a terceirização se apresenta sob a forma de subempreitada, não existindo lei específica sobre o tema e muitas das relações são resolvidas pelos contratos coletivos.

Na Itália, a Lei nº 264/49 proíbe a terceirização. E a Lei nº 1.369/60, art. 3º, estabelece que os empresários arrendatários de obras ou serviços, serão solidários a este no pagamento dos trabalhadores que deste dependam.

No México, a Lei Federal do Trabalho estabelece que é intermediário aquele que contrata os serviços de outras empresas para executar algum trabalho em benefício do empregador, considerando fraudulenta a contratação e responsável o tomador.

A Argentina coíbe a intermediação da mão-de-obra, admitindo apenas a locação temporária de trabalhadores, prevendo solidariedade entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora para efeitos trabalhistas e previdenciários.

No Japão, foi criada uma lei do trabalhador subcontratado, com o objetivo de disciplinar a subcontratação, possibilitando, portanto, o trabalhador ser subcontratado e da empresa fazer a subcontratação.

E nos países do sudeste asiático é comum o uso da terceirização, a subcontratação e o emprego temporário com o objetivo de cumprir contratos de produção de mercadorias quanto a encomendas esporádicas.

2.5 Histórico Legislativo no Brasil

Segundo Oliveira (1998), Existem diversos dispositivos que podemos relacionar à terceirização. Dentre eles vale destacar: Lei 8.955 de 15 de dezembro de 1994; Art. 455 da CLT; Artigo 6º da CLT; e Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, além dos Enunciados 239 e 257 do TST e da Sumula 331, que reviu o 256 do TST.

Cassar (2008), igualmente, destaca estes dispositivos mencionados e acrescenta mais alguns de suma importância. Para ele a CLT sempre apresentou pensamento avançado em relação às demais legislações, estabelecendo desde seu início única hipótese de subcontratação de mão-de-obra em seu art. 455, a qual refere-se à subempreitada, onde várias empresas podem se relacionar dentro da empreitada principal, existindo aqui o empreiteiro principal, o *marchandeur* e os operários. Nesse caso, a terceirização é permitido como responsabilidade solidária do empreiteiro principal, com ação regressiva contra o subempreiteiro

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.
Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Esse fenômeno foi ampliado pelo art. 10, § 7º do Decreto-Lei nº 200/67

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

(...)

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará

desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Regulamentado depois pela Lei nº 5.645/70, em seu art. 3º, parágrafo único (BRASIL, 1970)

Art. 3º Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá:

(...)

Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de presciência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Mas revogado pela Lei nº 9.527, de 1997 (BRASIL, 1997). Na seqüência, veio a Lei nº 6.019/74, que admite apenas contratos de curta duração (três meses prorrogável por igual período) e se autorizado por autoridade competente (BRASIL, 1974).

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

(...)

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

Em 1983, é promulgada a Lei 7.102, a qual limitava-se apenas aos trabalhadores ligados á segurança bancária (BRASIL, 1983).

Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:
I - por empresa especializada contratada;

Devido à limitação a estas duas leis, surge a Súmula 256 do TST.

Súmula 256 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993, uma vez que permitia a contratação de mão-de-obra através do contrato temporário (Lei nº 6.019/74), quando aqui poderia ser tal serviço contratado diretamente pela tomadora.

O passo seguinte foi a promulgação da Constituição Federal em 1988 (BRASIL, 1988), que trouxe no seu art. 37, II vedação ao reconhecimento do vínculo empregatício com

a administração pública, sem prévia aprovação em concurso público, limitando com isso a súmula 256 do TST.

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.

Depois veio a lei 8.036/90, que iguala, em seu art. 15, § 1º, o tomador formal ao tomador de serviços (BRASIL, 1990).

Art. 15.

(...)

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

Em 1991, veio a lei 8.212, através de seu art. 31, §§ 1º ao 5º, que expõe sobre a cessão de mão-de-obra e outros (BRASIL, 1991).

Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei.

§ 1º O valor retido de que trata o caput, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, será compensado pelo respectivo estabelecimento da empresa cedente da mão-de-obra, quando do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos segurados a seu serviço.

§ 1º O valor retido de que trata o caput deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa cedente da mão de obra, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos seus segurados.

§ 2º Na impossibilidade de haver compensação integral na forma do parágrafo anterior, o saldo remanescente será objeto de restituição.

§ 3º Para os fins desta Lei, entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação.

§ 4º Enquadram-se na situação prevista no parágrafo anterior, além de outros estabelecidos em regulamento, os seguintes serviços:

I - limpeza, conservação e zeladoria;

II - vigilância e segurança;

III - empreitada de mão-de-obra;

IV - contratação de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 5º O cedente da mão-de-obra deverá elaborar folhas de pagamento distintas para cada contratante.

Em 1993 foi editada a Súmula 331 pelo TST, que ampliou as hipóteses de terceirização ao incluir as atividades de conservação, limpeza e outra ligadas à atividade-meio do tomador de serviços. Com esse Enunciado, permitiu-se ao poder público a contratação irregular, com empresa interposta, sem geração de vínculo empregatício, incentivando, assim, o abuso na contratação. Entretanto, a Resolução 96/2000 do TST modificou a redação do inciso IV, incluindo a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços da administração pública (BRASIL, 2000).

Nº 331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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

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

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

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

À área de vigilância patrimonial foi permitida a terceirização através da Lei nº 8.863/94 (BRASIL, 1994), a qual ampliou o alcance da lei nº 7.012/83 (BRASIL, 1983), bem como o Enunciado 257 do TST, que permite a contratação de vigilante através de empresas especializadas

Art. 10 São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de: (Redação dada pela Lei 8863, de 1994)

I - proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas;

II - realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

§ 1º Os serviços de vigilância e de transporte de valores poderão ser executados por uma mesma empresa. (Renumerado do parágrafo único pela Lei 8863, de 1994)

§ 2º As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do *caput* deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas. (Incluído pela Lei 8863, de 1994)

§ 3º Serão regidas por esta lei, pelos regulamentos dela decorrentes e pelas disposições da legislação civil, comercial, trabalhista, previdenciária e penal, as empresas definidas no parágrafo anterior. (Incluído pela Lei 8863, de 1994)

Da mesma forma, e nesse mesmo ano, a lei nº 8.949/94 estimulou as terceirizações por meio de cooperativa, através do parágrafo único, do artigo 442 da CLT (BRASIL, 1994).

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Essa inexistência de vinculação entre empregador e associado foi estabelecida também pela lei nº 5764/71 (BRASIL, 1971).

Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

De acordo com Oiveira (1998), existe além dessas, a Lei 8.955 de 15 de dezembro de 1994, a qual refere-se ao *franchising* e pode ser visto como uma espécie de terceirização, tendo em vista que oportuniza a criação de novas empresas pelo sistema de franquias, podendo haver ligação com o direito do trabalho, dependendo da forma como as empresas envolvidas (franqueadora e franqueada) se relacionam.

O Enunciado 239 do TST, que afirma que é bancário o empregado de empresas de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo. Entretanto, tais empregados, mesmo prestando serviços a empresas ao grupo e a empresas fora do grupo, ainda são considerados bancários;

O artigo 6º da CLT, que trata do trabalho realizado no domicílio do trabalhador, mas que é utilizado para mão-de-obra ociosa com trabalhos, por membros da família, sem vigilância;

A Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993 (BRASIL, 1993), que trata da gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso, mas é de competência da justiça do trabalho, segundo o artigo 643 da CLT (BRASIL, 1943).

E, finalmente existe a Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que dispõe sobre as regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não, pela Administração Pública, limitando e regulamentando, com isso, a contratação e gerenciamento de atividades terceirizadas.

2.6 Responsabilidade

De acordo com Delgado (2009), o tema da responsabilidade pela terceirização foi tratado pela Lei do Trabalho Temporário, através da Lei nº 6.019/74, que estabelece que apenas ocorreria responsabilidade no caso de verificação de falência da empresa, não abrangendo, portanto, todas as verbas do contrato envolvido, o que causou à jurisprudência a busca por remédios jurídicos hábeis a dar eficácia jurídica e social aos direitos oriundos da terceirização.

Com esse intuito, veio a Súmula 331 do TST, que em seu inciso IV trouxe o entendimento acerca da existência de responsabilidade do tomador de serviços por todas as obrigações laborais decorrentes da terceirização, apreendendo também a incidência da responsabilidade do contratante desde que verificado o inadimplemento trabalhista, e interpretando que a responsabilidade de que fala na terceirização é do tipo subsidiário.

Esta súmula abrange, então, todas as hipóteses de terceirização existentes na nossa ordem sociojurídica.

Nessa mesma linha de pensamento, Cassar (2008), defende que a responsabilidade pelo ato ilícito praticado contra os direitos do trabalhador terceirizado pode ser atribuído tanto ao tomador de serviços, que é o empregador real, uma vez que é quem enriquece originalmente com o trabalho prestado pelo empregado, como pelo intermediador de mão-de-obra, que é o empregador aparente, que assina a CTPS, o qual ganha de forma derivada. Isto vai depender do tipo de terceirização envolvida na situação, bem como da partes envolvidas

na relação; mas como os dois são empregadores, devem responder pelos créditos trabalhistas do empregado, por força do art. 2º da CLT.

Miola (2000) alerta que não deve ser confundido terceirização com intermediação de mão-de-obra. Para ele, a mera locação de mão-de-obra objetivando a minoração de custos da empresa tomadora, onde o intermediário consegue a colocação para o trabalhador, em troca de parte de sua remuneração, é ilícita e foi declarada pelo Enunciado 331 do TST como ensejadora de vínculo empregatício com o tomador de serviços, exceto se tratar-se de relação com ente público, sendo essa idéia de não formação de vínculo com a administração pública também reforçada pela IN 02/2008, em seu artigo 6º, parágrafo único:

Parágrafo único. A prestação de serviços de que trata esta Instrução Normativa não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

2.6.1 Intermediador de mão-de-obra

A responsabilidade do intermediador da mão-de-obra é solidária, ou seja, em sendo a contratação irregular, existe essa responsabilidade entre do tomador e o intermediador, formando-se o vínculo com o tomador.

Tal responsabilidade, segundo Cassar (2008), decorre tanto da Lei civil (arts. 186 c/c 927 c/c 942 do Código Civil) como da trabalhista (arts. 2º, 3º e 9º da CLT), uma vez que o tomador responde por ser o real empregador e o intermediador responde por ser o empregador aparente e por ter praticado em conjunto atos ilegais com o objetivo de fraudar os direitos do trabalhador, não sendo justo, portanto que algum deles saia premiado após ter infringido as normas em proveito próprio.

2.6.2 Tomador de mão-de-obra

Em sendo a terceirização regular, a responsabilidade será subsidiária por parte do tomador de serviços, uma vez que este aparentemente respeitou a lei.

Esta responsabilidade está prevista no art. 9º da CLT, quando Expressa que o ato praticado em fraude à lei é aquele que visa impedir ou desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas. Assim, ao sonegar direitos o intermediador comete ato ilícito e o tomador abusa do direito de terceirizar, pois deveria fiscalizar o cumprimento do contrato, por esse motivo, mesmo a terceirização sendo regular, o tomador responde subsidiariamente.

Pensamento semelhante tem a doutrina trabalhista (através das leis 8.036/90 e 8.212/91) e a jurisprudência majoritária

ACÓRDÃO Nº: 20080744987 Nº de Pauta:003 PROCESSO TRT/SP Nº: 01432200507902008

RECURSO ORDINÁRIO - 79 VT de São Paulo
RECORRENTE: Unibanco- União de Bancos Brasileiros S/
RECORRIDO: 1. Thiago Moreno de Aquino 2. Cushman & Wakefield
Semco Consultoria Im

EMENTA

Responsabilidade subsidiária. Fraude - art. 9º, da CLT. Caberia o reconhecimento da responsabilidade solidária, tendo em vista que configurada a contratação fraudulenta - art. 9º, da CLT. Mas, há que ser delimitada a condenação na responsabilidade subsidiária, uma vez que delimitado o pedido do banco reclamado - art. 128 e 460, do CPC. ACORDAM os Magistrados da 3ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao apelo para reconhecer a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada e autorizar os descontos previdenciários, na forma da fundamentação do voto da Desembargadora Relatora.

Campos (2006), igualmente, afirma que, mesmo que lícita a terceirização, o item IV do Enunciado 331 do TST, prevê a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em caso de inadimplência das obrigações trabalhistas por parte do empregador, desde que este tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial, sendo tal responsabilidade decorrente da culpa in eligendo e in vigilando, com base no caput do art. 927 do Código Civil.

2.6.2.1 Tomador Público

Com relação à administração pública, a responsabilidade atribuída também é subsidiária, observando-se isso através da Resolução 96/2000 do TST, que alterou o item IV do Enunciado 331, para constar que essa responsabilidade se estende aos órgãos da

administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista (MIOLA, 2000).

Segundo Cassar (2008), a Lei 8.666/93, em seu art. 71, § 1º exclui a responsabilidade do tomador público nos casos de inadimplemento da empresa prestadora de serviços contratada por licitação. Para ele, a administração pública não responde por culpa *in eligendo* ou *in contrahendo*, pois pra contratar é usado a licitação, através da qual uma empresa só é vencedora se estiver com toda sua situação legalizada. Sendo assim, a administração pública só pode ser responsabilizada pela teoria do empregador formal e do real e pela culpa *in vigilando*.

Entretanto, parte da doutrina nega a aplicação desse dispositivo por considerá-lo inconstitucional, baseado no art. 37, § 6º da CF (BRASIL, 1988), aplicando ao invés o inciso IV da Súmula 331 do TST (BRASIL, 1943), o qual também é refletido na jurisprudência:

Acórdão Inteiro Teor nº RR-1489/2005-002-08-00.9 de 5ª Turma, de 19 Setembro 2007

TST - RR - 1489/2005-002-08-00.9 - Data de publicação: 19/10/2007

PROC. Nº TST-RR-1.489/2005-002-08-00.9 fls.1

PROC. Nº TST-RR-1.489/2005-002-08-00.9

A C Ó R D Ã O

(Ac. 5ª Turma) BP/sg/gc

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. -O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial- (item IV da Súmula 331 desta Corte). RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. MULTA PREVISTA NO ART. 467 DA CLT. Não demonstrada a violação ao art. 467 da CLT, porquanto o dispositivo de lei não regulamenta a questão relativa ao alcance da responsabilidade subsidiária imposta ao ente público, adotada pelo Tribunal Regional como razão de decidir. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT. EXCLUSÃO. IMPOSSIBILIDADE. As obrigações de pagar não cumpridas pelo real empregador são transferidas ao tomador de serviços, que responde subsidiariamente por toda e qualquer inadimplência decorrente do contrato de trabalho, alcançando as penalidades referentes ao não-cumprimento da obrigação no prazo oportuno, inclusive a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. Recurso de Revista de que não se conhece.

Enquanto outra parte considera que a administração pública quando terceiriza seus serviços a empresa que não cumpre suas obrigações trabalhistas, responde por culpa *in eligendo* e *in contraendo*, obtendo, assim, responsabilidade subsidiária no contrato.

E há também os que consideram que não há colisão entre os dispositivos anteriormente referidos, por isso a administração pública não deve ser responsabilizada pela

inadimplência das obrigações trabalhistas por parte do empregador, considerando que a regra especial revoga a geral.

Nessa mesma linha de raciocínio e diferentemente de Cassar, Delgado (2009), afirma que embora a Lei de Licitações aparentemente exclua o vínculo de responsabilidade da entidades estatais, a jurisprudência dominante entende de forma diversa, reportando-se aos entes estatais apenas para conferir eficácia à vedação de não-estabelecimento de relação empregatícia do empregado com o estado, sem a aprovação sem concurso público, mas no tocante á responsabilização em contextos terceirizantes não excepcionou a Administração Pública de sua responsabilidade subjetiva, pois tendo esta praticado terceirização com empresa inidônea, comete culpa *in eligendo* (ou seja, má escolha do contratante), mesmo que tenha ocorrido um processo licitatório) e/ou culpa *in vigilando* (ou seja, má fiscalização das obrigações contratuais), passando a responder, então, pelas verbas trabalhistas devidas pelo empregador aparente no período de efetiva terceirização.

3 CONCLUSÃO

Após este estudo realizado, observa-se que a terceirização surgiu procurando aumentar a produtividade e diminuir o número de trabalhadores, enxugando a empresa com relação a recursos humanos, buscando assim a excelência organizacional, ocorrendo o mesmo com relação à administração pública, que se viu obrigada a “enxugar” sua folha de pagamento e centrar-se em suas atividades-fim.

Como se vê, trata-se de um fator capaz de contribuir para a racionalização do sistema de produção e, juntamente com a flexibilização nas normas, poderá abrir caminhos para o processo de globalização do país.

Entretanto, como todo progresso, traz conseqüências positivas e negativas. Dentre os pontos positivos podemos citar: a redução do núcleo produtivo; a redução do capital imobilizado; retirada de atividades ociosas e dispendiosas do processo produtivo, redução da folha de pagamento; especialização do empregado, diminuição do tempo na linha produtiva; excelência do produto acabado; concorrência entre empresas prestadoras de serviços; maior controle de qualidade; e redução do custo operacional.

Dentre os fatores negativos, destacamos: perda do emprego com maior rotatividade de mão-de-obra; e desemprego e subemprego; e as consequências naturais advindas deste pontos negativos.

Pode-se destacar também que embora um dos objetivos buscados através da terceirização, principalmente pelas Cooperativas, seja o de aperfeiçoar as relações de trabalho buscando a solução de problemas sociais graves, gerados pelo contexto de desemprego, tais cooperativas têm igualmente gerado aspectos negativos com relação à terceirização, uma vez que ao invés de amenizar os problemas sociais, acaba servindo para baratear os custos de produção, para desviar a aplicação dos direitos trabalhistas, pois funcionam em geral apenas como prestadoras de serviços a terceiros, em alguns casos utilizando uma mão-de-obra desqualificada e sem instrução, não restando dúvida de que existe uma verdadeira exploração da mão de obra, visando alcançar objetivos extremamente capitalistas, sendo evidente a presença cada vez mais constante, das falsas cooperativas, que buscam corromper todo o sistema.

Ressalte-se que mesmo a Constituição dispondo que o cooperativismo deva ser incentivando pelo Estado e de acordo com a CLT, o trabalhador deva ser protegido pelo Estado, o Ministério do Trabalho ao fiscalizar as cooperativas, considera-as fraudulentas na sua totalidade, desestimulando a formação de novas cooperativas e o desenvolvimento das que são, realmente, autogeridas.

Com relação à Administração Pública, Campos (2006) afirma que as desvantagens que se observa é quanto à perda de identidade cultural e o aproveitamento de funcionários já treinados, uma vez que enquanto que as empresas privadas ao contratarem com terceiros exigem que estes já venham com treinamentos específicos à custa da prestadora, com as empresas públicas diferentemente os empregados são treinados pela administração contratante para a realização de seus serviços. Com o passar do tempo, a empresa prestadora do serviço troca este funcionário por outro leigo para o serviço, vendendo o serviço profissional capacitado para outro local, ganhando vantagens financeiras em cima deste deslocamento.

A Administração Pública perde, desta forma, duas vezes devido à perda de tempo e recursos no treinamento profissional do empregado e perdendo o próprio profissional já treinado, tendo que gastar mais dinheiro com um novo treinamento de um novo profissional. Dessa forma, a empresa prestadora é quem tirará maior proveito da situação, ficando a empresa pública tomadora em desvantagem.

Não obstante esses aspectos, deve ser observado a questão das responsabilidades envolvidas nessa relação de terceirização, relativas tanto ao tomador quanto ao prestador de serviços de mão-de-obra.

Quanto ao tomador de serviços, observou-se que a responsabilidade decorrentes da relação terciária regular, será subsidiária por sua parte, uma vez que este aparentemente obedeceu o disposto na lei.

Caso a relação seja irregular essa responsabilidade será solidária entre ambos, ou seja, em sendo a contratação irregular, existe essa responsabilidade entre o tomador e o intermediador, formando-se o vínculo empregatício com o tomador, em caso de inadimplência das obrigações trabalhistas por parte do prestador, desde que aquele tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial, sendo tal responsabilidade decorrente da culpa *in eligendo* e *in vigilando*.

Conclui-se também que, para a maioria doutrinária e jurisprudencial, com relação à administração pública, a responsabilidade atribuída também é subsidiária, uma vez que, tendo esta praticado terceirização com empresa inidônea, comete culpa *in eligendo* e *in vigilando*, respondendo, então, pelas verbas trabalhistas devidas pelo prestador de serviços de mão-de-obra, no período de efetiva terceirização.

Apesar de todos esses aspectos abordados, pode-se ver a terceirização de forma positiva, situando-a como um instrumento adequado à concretização dos princípios constitucionais, necessário ao desenvolvimento da economia brasileira. Consensualmente, ela é fator importante quando bem engajada na escala produtiva, devendo o legislador, assim, propiciar um ponto de equilíbrio entre o trabalho terceirizado e o trabalho vinculado à relação de emprego, a fim de não enfraquecer tal vínculo.

Deve, portanto, haver uma convivência pacífica entre os dois tipos de trabalho acima referido, possibilitando ao empresário racionalizar a linha produtiva e garantindo ao empregado trabalho com pagamento digno e valorização da mão-de-obra, através da flexibilização, a qual deverá se nortear pelo princípio da razoabilidade em favor do trabalho e do capital. Com isso haverá um fortalecimento da empresa, que além de não representar risco ao trabalhador, incentivará a sua especialização, necessário às exigências do mercado consumidor.

REFERÊNCIAS

HARADA, Kiyoshi. **Terceirização de serviço público e o novo contexto constitucional**. Revista Jus Vigilantibus, 2004. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/1597>>, acesso em 24 jul.2009

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Maria Ivone de. **Projeto de Estágio e de pesquisa em administração: Guia para Estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudos de caso**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MIOLA, Cezar. **Tribunal de Contas - A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO**. Passo Fundo, 2006. Disponível em: <http://www.tce.rs.gov.br/artigos/pdf/terceirizacao.pdf>>, acesso em: 29 set.2009

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Da terceirização e da flexibilização como estágios para a globalização**. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos, Bauru, n. 21, p. 187-231, abr./jul. 1998. Disponível em: http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/20231/terceirizacao_flexibilizacao.pdf?sequence=1>, acesso em: 29 jul.2009

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**, 4 ed. Revisada e ampliada, São Paulo: LTr, 2008 (445-452) - Cap. XII – Terceirização no Direito do Trabalho

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 8 ed. São Paulo, LTr, 2009 (p. 409-457)

SUSSEKIND, Arnaldo; e TEIXEIRA FILHO, João de Lima, Terceirização trabalhista. _____. In: **Instituições de Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002 (p. 271-278). Volume I

CAMPOS, Liduína Araújo, **Terceirização de serviços públicos**, Parte integrante da Edição no 190 Código da publicação: 1470 - Ceará. Inserido em 5/8/2006, Disponível em <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1470>>, acesso em: 02 nov.2009

MEIRELES, A Terceirização, Disponível em:

<<http://www.webartigos.com/articles/1744/1/a-terceirizacao-e-a-administracaopublica/pagina1.html>> , acesso em: 05 jun. 2009.

GARCIA, Roberto Bertoldo; e GANDOLFI, Peterson Elizandro, **Os impactos da redução dos custos de mão de obra por meio das cooperativas de trabalho**. XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção – Porto Alegre, RS, 2005, disponível em:

<http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0302_0988.pdf>, acesso em 23 ago.2010

BRASIL, Constituição Federal em 1988, 2006, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>, acesso em 22 out.2009

_____, Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm>, acesso em 29 jul.2009

_____, CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943), disponível em:

< <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm> >, acesso em: 29 jul.2009

_____, Código Civil, de 10 de janeiro de 2002, disponível em:

< <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/11/2002/10406.htm> >, acesso em: 30 ago.2009

_____, Lei 8.955 de 15 de dezembro de 1994, disponível em:

< <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L8955.htm>>, acesso em: 30 ago.2009

_____, Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/l8630.htm>, acesso em: 15jan.2010

_____, Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9527.htm>, acesso em: 30 ago.2009

_____, Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5645.htm>, acesso em: 15 jan2010

_____, Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>, acesso em: 20 fev.2010

_____, Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm>, acesso em: 17 jan.2010

_____, Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994, disponível em:

< <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8863.htm>>, acesso em: 20 fev.2010

_____, Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>, acesso em: 15 de ago.2009

_____, Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, disponível em:

< <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L7102.htm>>, acesso em: 25 mar.2010

_____, Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, disponível em:

< <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8949.htm>>, acesso em: 25 mar.2010

_____, Lei nº 5764, de 16 de dezembro de 1971, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.htm>, acesso em: 10 mai.2010

_____, Enunciado 239 do TST, disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.htm>, acesso em: 15 out.2009

_____, Enunciado 331 do TST, disponível em:

< http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/enunciados_tst.htm >, acesso em: 18 abr.2010

_____, Enunciado 256 do TST, disponível em:

< http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/enunciados_tst.htm>, acesso em: 10 nov.2009

_____, Decreto-Lei nº 200/67 (art. 10, § 7º) , disponível em:

< <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del0200.htm>>, acesso em: 10 mai.2010

_____, Lei Nº 9.491, de 9 de setembro de 1997, disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9491.htm>, acesso em 24 mai.2010

_____, Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, disponível em:

< <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/MPOG/2008/2.htm> >, acesso em 24 ago.2010