**O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO ÂMBITO PÚBLICO E PRIVADO E SEUS PONSTOS POSITIVOS E NEGATIVOS [[1]](#footnote-1)**

Ali Af Harrison Sousa Moreira Lima da Costa[[2]](#footnote-2)

Hélio Antônio Bittencourt[[3]](#footnote-3)

**SUMÁRIO:** 1Introdução; 2 Contexto histórico da mão-de-obra no Brasil e no mundo; 3 Terceirização: conceito e regulamentação; 3.1 Dos conceitos da terceirização da mão-de-obra; 3.2 Regulamentação da mão-de-obra no Brasil; 4 O processo de terceirização da mão-de-obra no âmbito publico e privado e seus pontos positivos e negativos; 5 Conclusão

**RESUMO**

O presente trabalho visa analisar um dos assuntos que tem maior recorrência em todos os mercados, a terceirização da mão-de-obra, método pelo qual o empresário em busca da otimização de serviços terceiriza seus serviços através de outras empresas parceiras. A prática da terceirização é cada vez mais comum, porém, deve-se haver uma regulamentação especifica para a prática, já que a mesma envolve demais responsabilidades. O processo de terceirização não é recente, nasce na Revolução Industrial e cresce em todo o mundo como forma simplificada e rápida de se disponibilizar e executar serviços, isso porque a empresa não perde seu foco empresarial e acaba por delimitar suas áreas de atuação. No Brasil a terceirização veio um pouco tardia, mas conforme crescimento necessitou de regulamentação especifica que veio com a súmula de número 331 do TST. Outrora, o foco deste trabalho é analisar os pontos positivos e negativos da terceirização da mão-de-obra no setor publico e privado, bem como suas peculiaridades de atuação.

**Palavras-Chaves: Terceirização; Mão-de-obra; Responsabilidade Contratual.**

# **1 INTRODUÇÃO**

A contemporaneidade apresenta uma grande diversidade no que tange às contratações e relações trabalhistas, outrora, a crise no mundo do trabalho, a partir da segunda metade do século XIX oportuniza novas formas de relações trabalhistas, isso porque conta da industrialização e revolução industrial no mundo.

O movimento da terceirização é uma das inovações que surge a partir da segunda metade do século passado. “A palavra terceirização, um neologismo, foi criada para definir a intermediação de um terceiro na relação tradicional entre tomador de serviços e o trabalhador, como se a mão de obra fosse uma mercadoria, objeto de negociação”[[4]](#footnote-4).

Com a evolução do trabalho, desde a Revolução Industrial até a modernidade, o homem buscou tornar o processo produtivo mais simples e rápido para atender a demanda do crescimento de consumo da população, outrora, na modernidade a demanda produtiva cresceu ainda mais e se houve a necessidade de se terceirizar mão-de-obra a fim de tornar o processo de produção mais rápido.

É nesse sentido que o primeiro capitulo do referido trabalho está direcionado ao contexto histórico do surgimento da terceirização da mão-de-obra, não somente no âmbito internacional, mas terá como base o surgimento do mesmo no âmbito brasileiro, como surgiu a terceirização na cadeia produtiva no Brasil.

O segundo capitulo busca fazer uma conceituação do que seria o processo de terceirização, apesar de parecer simples, existem muitas vertentes de conceituação para a terceirização no âmbito do direito internacional e até mesmo em âmbito nacional. Após o estudo da conceituação, será apresentada a regulamentação, referindo-se as bases legais, quais leis ou enunciados jurídicos dão sustento para o instituto da terceirização.

No ultimo capitulo que leva o tema principal do paper, será apresentado os pontos negativos e positivos no âmbito publico e privado, mostrando os pontos favoráveis e desfavoráveis que o meio publico e privado tem em adotar a terceirização.

# **2 CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO MUNDO E NO BRASIL**

Segundo relata Márcio Pochmann[[5]](#footnote-5), a partir da segunda metade do século XIX, com o avanço da Revolução Industrial e Tecnológica, “a grande empresa capitalista estabeleceu as bases para a produção em larga escala nos setores econômicos emergentes, vindo à indústria do automóvel, a química, a siderúrgica, dentre outras”[[6]](#footnote-6), passando-se a investir nos países mais atrasados e fornecedores de matéria-prima à sede principal da empresa.

Na Revolução Industrial não tivemos apenas um crescimento significativo de trabalho e de produção, mas com a procura cada vez mais crescente por produtos industrializados, os empresários do viram a necessidade de se buscar melos mais rápidos e eficazes no meio de produção, surgindo assim o processo de “terceirização dos serviços”, pratica muito comum no contexto do fordismo[[7]](#footnote-7).

O processo de globalização da economia alterou e continua a alterar as relações de trabalho, especialmente em virtude do uso constante de inovações tecnológicas que resultam na adoção de diversas formas de reestruturação produtiva.

A precarização das relações de trabalho passa a ganhar espaço, “seja com o aumento do número de trabalhadores autônomos, seja com a ampliação das formas de subcontratação de trabalho (terceirização, cooperativas), seja com a simples informalidade ou clandestinidade”[[8]](#footnote-8).

No Brasil a terceirização não é recente, surgiu em 1966, quando foi parcialmente regulamentada pela lei que permitia a contratação de seguranças para bancos de forma terceirizada. Tal processo de terceirização foi usado para intensificar e restaurar a produção nacional por volta da década de 80 e 90, já que a economia brasileira passava por inúmeras dificuldades.

Na década de 60, onde as primeiras noções sobre serviços terceirizados foram enfatizadas no Brasil, pelas empresas multinacionais que naquele período aqui se estabeleciam, os decretos-leis n° 1.212 e 1.216, ambos de 1966, autorizavam a utilização de serviços de segurança terceirizado, o decreto 62.756/68 legalizou a locação de mão-de-obra através de agências especializadas.

Na mesma década, o decreto 1.034/69 regulou os serviços de vigilância em bancos, diretamente ou através de empresas intermediadoras. Na década de 70, passou-se a terceirizar o setor de serviços, principalmente, os serviços de limpeza e de segurança/ conservação para estabelecimentos bancários. “Elaborou-se a Lei 6.019/74, que trata do trabalho temporário. Posteriormente, veio a Lei 7.102/83, regulamentada pelo decreto 89.056/83, permitindo a terceirização de serviços de vigilância e de transporte de valores”[[9]](#footnote-9).

Conforme foi apresentado todo o processo histórico, o Brasil ainda tem uma legislação muito tímida a respeito do processo de terceirização da mão-de-obra. Embora já se tenha leis que fazem esse papel, existe um projeto de lei que tramita e já foi aprovado no senado federal, como escopo de vir para regulamentar à terceirização no Brasil, este qual será assunto do próximo capitulo.

**3** **TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITOS E REGULAMENTAÇÃO**

**3.1 Dos conceitos de Terceirização da mão-de-obra**

Podemos classificar a terceirização como sendo um processo “que consiste na aquisição de bens e/ou serviços especializados, de forma sistemática e intensiva, para serem integrados na condição de atividade meio à atividade fim da empresa compradora”[[10]](#footnote-10)

A fim de não deixar a conceituação a conceituação vaga, Sérgio Pinto Martins diz que a terceirização:

Consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.[[11]](#footnote-11)

Juntando os conceitos, percebe-se que a terceirização nada mais é do que o procedimento adotado pela empresa que transfere a outrem a execução de uma parcela de sua atividade, dentro ou além dos limites de seu estabelecimento com a intenção de melhorar sua competividade no mercado e melhorar consequentemente seus serviços.

Como aponta Marcelo Augusto Souto de Oliveira, “a terceirização tem múltiplas e variadas definições”[[12]](#footnote-12). Para alguns outros doutrinadores, afirmam que a terceirização é a “horizontalização da atividade econômica, segundo a qual muitas grandes empresas estão transferindo para outras uma parte das funções até então por elas diretamente exercidas, concentrando-se, progressivamente, em rol de atividades cada vez mais restrito”[[13]](#footnote-13).

Em outras palavras, a terceirização da mão-de-obra deve ser entendida como uma “técnica administrativa de desconcentração produtiva, que provoca uma relação jurídica trilateral, por meio da qual o trabalhador presta serviços a um tomador de serviços, apesar de possuir contrato laborativo com uma empresa interveniente ou fornecedora”[[14]](#footnote-14).

**3.2 Regulamentação da mão-de-obra no Brasil**

O enunciado da súmula 331[[15]](#footnote-15) do TST se formulou com base nas diversas necessidades de adequação da Terceirização do mercado brasileiro, mas antes do enunciado da súmula, só era permitido o trabalho temporário e o serviço de vigilância, não englobando outros que também, “apesar de não compor a atividade principal da empresa, eram essenciais para que a mesma pudesse se concentrar no ramo econômico para o qual fora criada, como era o caso da exclusão dos serviços de limpeza”[[16]](#footnote-16).

Pela sumula 331 do TST, o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiaria do tomador de serviços quanto aquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste com o titulo executivo judicial, conforme inciso IV da sumula.

Os entes integrantes da administração publica direita e indireta respondem subsidiariamente (é uma espécie de ordem; não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário “empresa tomadora dos serviços”)[[17]](#footnote-17), nas condições do inciso IV, caso evidenciado sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da lei 8.666/93, especialmente na fiscalização do comprimento das obrigações legais e contratuais da prestadora de serviço como empregadora.

A referida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumida pela empresa regulamente contratada, conforme inciso V. A responsabilidade do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrente da condenação.

Contudo, como forma de não esgotamento do assunto, o projeto de lei de número 4330/2004, conhecida como Lei de Terceirização criada pelo Deputado Sandro Mabel que está em analise no senado federal. Em outras palavras, a Lei das Terceirizações permite que as empresas terceirizem todas as suas funções e não apenas as atividades-meio, como limpeza e vigilância.

**4 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NO ÂMBITO PUBLICO E PRIVADO E SEUS PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS**

Conforme apresentado nos capítulos anteriores, a terceirização é um processo antigo que veio crescendo ao decorrer dos anos, isso porque o empresário, na concepção capitalista, adquiriu conhecimento ao meio produtivo, ou seja, o mesmo teria a facilidade em aumentar a sua amplitude de trabalho, sem perder o foco no objetivo principal de sua empresa.

Mas, para algumas instituições, o processo de terceirização apresenta pontos negativos, não somente no setor privado, mas no setor publico, esse qual, sofre maior controvérsia. É a partir desse pensamento que se apresentará os pontos positivos e negativos da terceirização nesses setores.

Antes de realizar o procedimento licitatório visando à terceirização de determinados serviços, a administração deve realizar um estudo que avalie sua real necessidade, com a demonstração da economicidade da medida, dos quantitativos a serem contratados, dos resultados a serem alcançados e da impossibilidade, sem prejuízo ao interesse público, de sua realização direta. Pois, se a administração tiver totais condições de realizar o serviço diretamente, assim deverá fazer, sob pena de ser considerada ilícita a terceirização e os responsáveis sofrerem as penalidades previstas em lei.

Ou seja, a terceirização se aplica tanto nas relações entre empresas privadas como entre estas e órgãos ou repartições públicas, com algumas distinções. Como primeira particularidade, a terceirização no âmbito da Administração Pública pressupõe, em regra, a realização de procedimento licitatório, exigindo que a empresa licitante cumpra os requisitos legais e do edital para que possa ser posteriormente contratada.

No campo privado, isto propicia o surgimento de empresas cada vez mais especializadas e preparadas para atender às complexas necessidades de mercado, inclusive com a melhor capacitação de seus empregados, direcionados exclusivamente às atividades preponderantes da empresa. Segundo Amorim:

No âmbito da Administração Pública, o órgão ou repartição pode se preocupar em priorizar a realização da atividade institucional para a qual foi criada. Além disso, a terceirização elimina hierarquias intermediárias, gerando economia de tempo, o que reflete na produtividade e aumenta a lucratividade.[[18]](#footnote-18)

Também importante lembrar que, entre empresas privadas, o descumprimento às regras da terceirização pode gerar o reconhecimento de vínculo empregatício direto com a empresa tomadora do serviço, consequência esta que não se aplica “à Administração Pública, embora possa haver sua responsabilização subsidiária pelas verbas trabalhistas inadimplidas, como veremos posteriormente”[[19]](#footnote-19).

Embora a súmula 331 do TST tenha dado amparo jurídico para o instituído da terceirização, a burocratização do sistema impede que empresário do setor publico e privado façam contratações por meio da terceirização, tal como podemos falar em terceirização licita e ilícita.

Nesse sentido, a terceirização lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não objetivando fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. Por sua vez, na terceirização ilícita o empregado é contratado para trabalhar em atividades ligadas diretamente às atividades principais da empresa tomadora de serviços, podendo dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores.

Para entendermos um pouco mais sobre a terceirização ilícita, o autor Sergio Pinto Martins:

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador. Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços”[[20]](#footnote-20)

O procedimento de contratação ilícita é muito comum no âmbito das empresas privadas, onde o empresário a fim de burlar o sistema burocrático, terceiriza serviço sem o devido amparo jurídico, causando assim uma sequencia de problemas, dentre eles, a responsabilidade de quem as contratou.

A terceirização licita é regulamentada pela sumula 331 do TST, onde se encontra as modalidades: Trabalho Temporário; Serviços de Vigilância; Serviços de conservação e limpeza; Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Para se ter um entendimento mais aprofundando do assunto sobre a terceirização licita, Gustavo Felipe Barbosa Garcia ensina que:

- O primeiro grupo refere-se a situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário. São situações contidas expressamente na Lei nº 6.019/74 e trata-se da necessidade decorrente de acréscimo extraordinário de serviços na empresa ou de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular ou permanente da empresa tomadora como, por exemplo, a substituição nas férias ou na licença maternidade.

- Já o segundo grupo é regido pela Lei nº 7.102/83 e trata-se de serviços de vigilância. Qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate serviço de vigilância mediante empresa especializada, poderá servir-se do instrumento jurídico da terceirização.

- O terceiro grupo é o que compreende as atividades de conservação e limpeza. Essas atividades foram uma das pioneiras ao ter iniciado práticas terceirizantes no âmbito privado em nosso País. A conservação e limpeza pode ser de bens ou monumentos, por exemplo, e o serviço efetuado pode ser faxina, desinsetização, limpeza de vidros, serviços de copeira, jardinagem, etc.

- O quarto e último grupo de situações passíveis de terceirização lícita refere-se aos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Essas atividades-meio não são expressamente discriminadas, entretanto, nada mais são, que atividades que não estão no núcleo da atividade do tomador de serviços, ou seja, são diferentes da atividade-fim.[[21]](#footnote-21)

Embora a discursão sobre os pontos positivos e negativos seja um assunto ainda muito controverso nas relações de trabalho e na doutrina brasileira, é de se salientar, conforme fora explicado, que é de extrema a importância à consolidação da súmula 331 do TST e que é necessário se criar um lei especifica para o processo de terceirização, uma vez que muitas atividades ainda empregadas no meio da terceirização brasileira acontecem de forma ilícita, isso por conta da falta de amparo legislativo e fiscal.

**5 CONCLUSÃO**

O presente trabalho mostrou o instituto da terceirização no Brasil, apresentando o seu conceito, evolução ao longo dos anos em nosso País e suas formas de caracterização, tanto no âmbito publico como no âmbito privado.

É de suma relevância ressaltar que a Terceirização na prestação de serviço com o passar dos anos, vem ganhando espaço, com transformações vindas da sociedade, das empresas que cada vez mais procuram se aperfeiçoar em suas atividades, reduzindo custos e com maior lucratividade para as empresas.

A partir disto, fez com que fossem criados novas leis e normas, afim de garantir os direitos e deveres do trabalhador terceirizado, que no decorrer do tempo sofreu alterações significativas dentro da legislação, não só em âmbito mundial como em âmbito nacional, mas com intuito de que seja melhor atendido, estabelecendo novas formas de trabalho e delimitando o que haveria no contrato entre uma empresa contratante e uma terceirizada.

Com a criação da sumula 331 do TST a terceirização apresentou-se de forma a esclarecer de fato suas quatro formas de atividades dentro da prestação de serviço, havendo assim melhor entendimento, trazendo consigo as responsabilidade das obrigações trabalhistas, com o proposito de proteger o trabalhador com uma diretriz, em crescente aprimoramento, para melhor interpretar a responsabilidade que cada um tem dentro da jurisprudência.

Porem em alguns casos é difícil esta identificação, devido o grande aumento das atividades desenvolvidas pelas empresas, dificultando assim a identificação, “fato é que a jurisprudência ainda não foi capaz de sedimentar um entendimento sobre o que em uma empresa pode ser considerado como atividade-fim e como atividade-meio”[[22]](#footnote-22)

Uma vez não definida de maneira correta, estabelecendo as devidas limitações para a contração de trabalho, acarretará prejuízos aos direitos deste trabalhador. O empregador por sua vez usará a terceirização de maneira distorcida e prejudicial a este trabalhador, com remunerações reduzidas, jornadas extensas de trabalho, discriminação entre setores onde irá refletir diretamente no distanciamento das relações de trabalho, este qual se da pelo meio da terceirização licita e ilícita.

Por fim o trabalho se dá de apresentando e caracterizando a formação da terceirização no âmbito publico e privado, bem como seus aspectos positivos e negativos, mesmo que estes, ainda sofram grande controvérsia, isso porque boa parte dos serviços privados são terceirizados, assim como no âmbito publico, mas no setor privado, como visto, ainda sofre de grande ilicitude na contratação de serviços terceirizados, daí nasce a fundamental importância de se aprovar a lei 4330/2004 que regulamenta o instituto da terceirização no Brasil.

**5 REFERÊNCIAS**

ARCANTE, Carolina Pereira. **A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados**. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em 20 de outubro de 2016.

AMORIM, Helder Santos. T**erceirização no Serviço Público: à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: Editora LTR, 2009.

BASSO, Guilherme Mastrichi. **Terceirização e Mundo Globalizado: O encadeamento produtivo e a complementariedade de serviços como potencializadores da formalização de contratos**. Revista TST, Brasilia, vol. 74, nª4, 2008.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FONTANELLA, D. et al. **O lado (des)humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá- lo**. Salvador: Casa da Qualidade, 1994.

GIGLIO, Wagner D. Terceirização. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v. 75, n. 4, p. 391-394, abr. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

 MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

POCHMANN, Márcio. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. Campinas. Disponível em: <http://www.unicamp.br>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

PINTO Otavio e SILVA. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. Ed. LTr. São Paulo. 2004.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 3 ed.– São Paulo: Saraiva, 2015.

KICH, Karine Kelly. **Súmula 331 do TST – Analise do Instituto Normativo e sua importância para a terceirização trabalhista**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7729>. Acesso em: 5 de outubro de 2016.

1. Paper apresentado à disciplina de Direito do Trabalho, da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco– UNDB. [↑](#footnote-ref-1)
2. Alunos do 7° período, do Curso de Direito, da UNDB. [↑](#footnote-ref-2)
3. Professor, orientador. [↑](#footnote-ref-3)
4. GIGLIO, Wagner D. Terceirização. Revista LTr: legislação do trabalho, p. 391. [↑](#footnote-ref-4)
5. POCHMANN, Márcio. A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho. Campinas.

   Disponível em: <http://www.unicamp.br>. Acesso em: 20 de outubro de 2016. [↑](#footnote-ref-5)
6. BASSO, Guilherme Mastrichi. Terceirização e Mundo Globalizado: O encadeamento produtivo e a complementariedade de serviços como potencializadores da formalizalçao de tratos, p. 90. [↑](#footnote-ref-6)
7. Fordismo é um sistema de produção, criado pelo empresário norte-americano Henry Ford, cuja principal característica é a fabricação em massa. Henry Ford criou este sistema em 1914 para sua indústria de automóveis, projetando um sistema baseado numa linha de montagem. [↑](#footnote-ref-7)
8. PINTO, Otavio e SILVA. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. p. 9. [↑](#footnote-ref-8)
9. MARCANTE, Carolina Pereira. A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em 15 de março de 2005. [↑](#footnote-ref-9)
10. FONTANELLA, D. et al. O lado (des)humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá- lo. p. 19. [↑](#footnote-ref-10)
11. MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o Direito do Trabalho. p. 10. [↑](#footnote-ref-11)
12. Marcelo Augusto Souto de OLIVEIRA. Terceirização: Avanço ou Retrocesso?. Disponível em: www.ibcbrasil.com.br Acesso em 20 de outubro de 2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Idem, ibdem. [↑](#footnote-ref-13)
14. BASSO, Guilherme Mastrichi. Terceirização e Mundo Globalizado: O encadeamento produtivo e a complementariedade de serviços como potencializadores da formalização de tratos, p. 105. [↑](#footnote-ref-14)
15. I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços salvo no caso de trabalho temporário.

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

    III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade – meio do tomador dos serviços, desde que inexista a pessoalidade e a subordinação direta.

    IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. [↑](#footnote-ref-15)
16. KICH, Karine Kelly. Súmula 331 do TST – Analise do Instituto Normativo e sua importância para a terceirização trabalhista. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7729>. Acesso em: 5 de outubro de 2016. [↑](#footnote-ref-16)
17. MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o Direito do Trabalho. p. 137. [↑](#footnote-ref-17)
18. AMORIM, Helder Santos. Terceirização no Serviço Público: à luz da nova hermenêutica constitucional. p. 50. [↑](#footnote-ref-18)
19. DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. p. 136. [↑](#footnote-ref-19)
20. MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho, p. 153. [↑](#footnote-ref-20)
21. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho, p. 311. [↑](#footnote-ref-21)
22. ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho esquematizado, p. 134. [↑](#footnote-ref-22)