

TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE HISTÓRICO, EVOLUTIVA E SOCIAL OUTSOURCING: AN ANALYSIS OF HISTORICAL, SOCIAL AND EVOLUTIVE

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto¹
ALVES, Juliana Cristina Amaro de Castro²
COLMAN, Juliano³

Resumo: Este trabalho analisa a evolução histórica e social do sistema de gestão denominado terceirização, criado como alternativa de flexibilização do direito do trabalho. A partir do impacto social causado pelo tema, em confronto com os princípios tutelares do direito do trabalho e as normas aplicáveis à matéria, coloca-se algumas questões em debate, demonstrando a carência de definições conceituais mais precisas. Argumenta-se que a administração dos conflitos sociais, econômicos e políticos é fundamental para que o fenômeno se consolide com uma alternativa viável e não como um instrumento de precarização da mão de obra nacional.

Abstract: *This paper examines the historical evolution and social management system called outsourcing, created as an alternative to flexible labor law. From the social impact caused by subject, confronted with guardianship principles of labor law and the standards applicable to the matter, there is some issues in the debate, demonstrating the lack of conceptual definitions more precise. It is argued that the administration of social conflicts, economic and political is*

¹ Juíza do Trabalho. Professora do Curso de Direito e do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

² Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho 9. Região. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de São Carlos e Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP.

³ Oficial de Justiça Avaliador Federal. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, e Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela mesma instituição.

fundamental for the phenomenon takes hold with a viable alternative and not as an instrument precarization of the national workforce.

Palavras chave: Terceirização, Regulamentação; Responsabilidade

Keywords: *Outsourcing, Regulations, Responsibility*

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo busca a discussão a partir da evolução histórica do sistema de gestão denominado terceirização, ao analisar os impactos sociais, espécies, o Direito Comparado, as propostas de regulamentação no Brasil e a responsabilidade das partes envolvidas.

Como fenômeno social, a terceirização ganhou força política e econômica no mercado de trabalho mundial, mas sem merecer a abordagem necessária dos estudiosos do direito, ao menos no Brasil.

Assim, busca-se neste trabalho expor a importância do tema, com números aproximados do percentual de mão de obra relacionada ao setor e os conflitos de interesses ligados à questão: de um lado os trabalhadores e de outro as empresas que necessitam de soluções dinâmicas para sobrevivência em um mercado aberto, exigente e competitivo.

Como dito, os pontos controvertidos sobre a matéria serão apenas considerados, dando início a discussão e reflexão, depois de resumidas ponderações acerca da evolução histórica da questão e de sua contextualização no ordenamento jurídico vigente.

Para a efetivação deste trabalho, partiu-se de uma pesquisa qualitativa através de um raciocínio dedutivo. Em função da temática escolhida, estes parecem ser os caminhos metodológicos adequados, uma vez que se entende metodologia como: “o caminho do pensamento e prática exercida na abordagem da realidade” (MINAYO, 1998, p. 16).

Segue o método dedutivo, ou seja, a partir das proposições lógicas apresentadas no seu desenvolvimento é que se configurará a dedução

na perspectiva de não comprometer a validade da conclusão final. (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2003). Desta forma, parte-se de uma situação numa perspectiva geral, para se atingir um resultado específico partindo de algo conhecido para se atingir o desconhecido.

Ainda, por estar relacionado às Ciências Sociais tal pesquisa é qualitativa. Desta forma, busca: “A compreensão das informações é feita de uma forma mais global e inter-relacionada com fatores variados, privilegiando contextos”. (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2003, p. 108). Isto na busca de tentar compreender o universo de significados, motivos, aspirações, valores dentro de um processo de relações e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a variáveis quantitativas.

2. HISTÓRICO

Em meados da década de 50, com a eclosão da segunda guerra mundial, cresceu nos EUA, inicialmente na indústria bélica, um novo processo de gestão, que se resumia a delegar algumas atividades de suporte a empresas contratadas, para que as contratantes pudessem se concentrar na produção e desenvolvimento de armamentos (LEIRIA; SARATT, 1996, p. 22).

Segundo Giosa (1997), mais tarde, também com a necessidade de especialização e reformulação de suas estruturas, grandes empresas introduziram uma nova técnica denominada “downsizing”, que visava reduzir suas divisões hierárquicas intra-empresaríeis, encurtando o trâmite da tomada de decisões.

Em um segundo momento e, como resultante deste processo, desenvolveu-se o denominado “outsourcing”, expressão em inglês que significa “terceirização”, que resultou na transferência de atividades secundárias para terceiros.

No Brasil, influenciadas pela pressão externa e interna, com a abertura de mercado intentada pelo governo vigente, as empresas, mais especificamente, a indústria automotiva, passou a praticar esta nova técnica

da administração denominada pelos gestores de “terceirização” (LEIRIA; SARATT, 1996, p. 22).

Tal intento delegava a outras empresas a fabricação de todas as peças necessárias para sua produção, o que as transformou, assim, em meras montadoras de veículos.

Seguindo a mesma tendência, outras grandes empresas iniciaram processo de descentralização de atividades ligadas à alimentação, sistema de saúde, limpeza, segurança e transporte de trabalhadores, com o intento de diminuir seus custos fixos de produção, simplificar sua estrutura e melhorar a qualidade técnica de seus produtos, com maior aprimoramento da mão de obra disponível.

O que, em início, para alguns, não passava de mero modismo ou um novo termo da administração, ganhou força ao longo dos anos, resultando em uma maciça adesão dos empresários, apesar da resistência inicial da própria justiça laboral, de doutrinadores e estudiosos, que temiam a regulamentação da fraude nos contratos de trabalho, em virtude de eventual legalização da intermediação de mão de obra (LEIRIA; SARATT, 1996).

3. FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO: TUTELAR, ECONÔMICA E SOCIAL

Criado para suprir as deficiências sociais resultantes do sistema capitalista, o direito do trabalho e, por consequência, seus institutos, princípios e conceitos, necessitam caminhar e progredir juntamente com as nuances e alterações da sociedade, mas sem permitir que os mesmos fatores sociais, econômicos e políticos que resultaram em sua origem, contribuam para sua derrogação ou o esmorecimento de sua essência, em prol de uma suposta adaptação.

Como mencionado, o direito do trabalho guarda como função primordial suprir no plano jurídico a desigualdade existente no plano fático, entre trabalhador e tomador da mão de obra, equilibrando a distribuição das riquezas produzidas com a força de trabalho despendida, em busca da

pacificação obtida com a justiça social entregue, proporcionando, assim, condições civilizatórias mínimas.

Também, é cediço que o direito do trabalho encontra seu fundamento no contrato de trabalho subordinado, cercando-o de garantias, que visem protegê-lo muitas vezes do próprio trabalhador, que no ímpeto de garantir condições econômicas de sobrevivência renuncia a direitos fundamentais, sujeitando-se a situações fraudulentas.

Em contraponto, o direito do trabalho não busca a proteção do trabalhador como ser individual, mas sim como ser coletivo, como se depreende da leitura do artigo 8º, da CLT, razão pela qual deve também almejar a viabilidade econômica das atividades empresariais, garantindo a manutenção dos postos de trabalho.

Em meio a tal contraditória busca do equilíbrio entre a proteção dos direitos e garantias fundamentais que cercam o trabalhador e a necessidade de proteção e viabilidade da própria atividade empresarial, surgiu este sistema de gestão denominado “terceirização”, um fenômeno social que rompe com o conceito tradicional de pactuação laboral, criando novas figuras como tomador de mão de obra e fornecedor de mão de obra.

Neste sentido, a terceirização deve ser interpretada como exceção, vez que trata de forma de pactuação da mão de obra além da clássica dualidade do contrato formado por empregado e empregador, através do liame denominado subordinação direta.

Assim, concebida como forma exceptiva, deve permanecer restrita às hipóteses taxativas, visado atender a objetivos pré-determinados, como, por exemplo, as situações elencadas para inserção de trabalhador temporário, dispostas na Lei 6.019/74.

Contudo, como adiante será analisado, mesmo após cerca de cinco décadas do surgimento dos primeiros casos de aplicação desta técnica, bem como diante da maciça adesão dos empresários, conta-se apenas com esparsa e vaga legislação nacional a respeito, o que tem demandado grande esforço da doutrina e, principalmente, interpretação e adequação jurisprudencial.

Por óbvio que tal vazio deixado pela legislação resulta em contraditórias definições sobre as hipóteses de cabimento, sobre a abrangência dos termos atividade meio versus atividade fim, além de controvérsias sobre o enquadramento sindical, limites de responsabilidade, etc.

4. ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO

Resultante do processo de flexibilização das normas trabalhistas, a terceirização manifesta-se sobre diversas espécies. Cita-se o rol elencado por Marques de Lima (2007, p. 122), segundo o qual pode haver transferência de mão de obra, etapas de produção ou de serviços específicos.

Para que este processo não resulte em fraude à legislação laboral, imprescindível frisar que, salvo exceções legalmente previstas, como nos casos de trabalho temporário, não se admite transferência de mão de obra, produção ou de serviços relacionados à atividade fim da tomadora, mas tão somente da atividade meio, justificando-se, assim, o argumento da necessária especialização da mão de obra e da concentração dos meios de produção nos objetivos fundamentais da empresa.

Neste ponto, é oportuno destacar a principal diferença existente entre as prestadoras de serviços e as empresas de trabalho temporário. Para estas sua atividade se resume a fornecer força de trabalho em caráter temporário, nas situações tipificadas pela legislação, atuando como locadoras de mão de obra, na atividade fim. Enquanto que, as prestadoras de serviços agem na execução de tarefas específicas delegadas pela tomadora, dirigindo pessoalmente a execução dos serviços pré-contratados.

Tal diferença é fundamental para a verificação da legalidade do contrato de terceirização, uma vez que se pode constatar a existência ou não dos elementos da relação de emprego entre o trabalhador e a tomadora ou a prestadora, já que na terceirização lícita a pessoalidade e a subordinação direta estão presentes tão somente no contrato entre o empregado e a empresa terceirizada.

Afora aos requisitos já citados para averiguação da licitude do processo de terceirização (delegação da atividade meio e inexistência de pessoalidade e subordinação entre o trabalhador e a tomadora, com exceção do trabalho temporário), necessário frisar a importância da idoneidade da prestadora de serviços, sob pena de caracterizar mera interposição de mão de obra, mediante empresa fraudulenta, situação denominada “merchandage” (LEIRIA; SARATT, 1996, p. 30). Nestas situações o intermediário capta parte da remuneração do trabalhador por colocá-lo nos postos de trabalho.

5. DIREITO COMPARADO

A terceirização ganhou força no mercado de trabalho mundial, merecendo adequações de acordo com o ordenamento jurídico vigente nos diversos países (OLIVEIRA, 1998).

Há países que proíbem a terceirização, como: Espanha, que permite tão somente a subcontratação com responsabilidade solidária do tomador; a Itália, que possui legislação expressa vedando a terceirização e fixando a responsabilidade solidária do empresário tomador de mão de obra ou serviço; o México, que taxa de fraudulenta a contratação de serviços de outras empresas e determina a responsabilidade solidária do tomador; a Argentina, que permite apenas a contratação de trabalho temporário, fixando a responsabilidade solidária do tomador e prestador.

Em contraponto, há aqueles que permitem a terceirização, porém, assim como o Brasil, ainda não a regulamentaram ou deixaram para que as normas coletivas tratassem do assunto, como: a Inglaterra; Suíça; Irlanda; Luxemburgo e Alemanha, cujos requisitos e meios de solução dos conflitos são estabelecidos nos contratos coletivos.

Por fim, há países cuja prática da terceirização é corrente, tendo, inclusive legislação estabelecendo os limites de responsabilidade entre tomador e prestador, bem como as hipóteses de cabimento, com maior ou menor abrangência, como: Bélgica; Dinamarca; Noruega; França, que não proíbe a intermediação de mão de obra, apenas a “marchandage”, fixando

a responsabilidade solidária entre o tomador e a empresa prestadora; Japão; Taiwan, Hong Kong, Coréia do Sul e outros países do sudeste asiático.

Ao contrário do Brasil, nos países supracitados não há previsão de responsabilidade subsidiária do tomador, mas tão somente de responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes do contrato celebrado, não havendo a citada limitação de ordem, em contraponto ao entendimento firmado pela jurisprudência nacional.

6. DIREITO ATUALMENTE APLICADO E AS PROPOSTAS DE REGULAMENTAÇÃO

Em que pese estar em discussão a crise do sistema legalista estatal, e a abertura de possível pluralismo jurídico, teorias que se confrontam em brilhante trabalho do professor WOLKMER (2010), ainda há em nossa sociedade a prevalência da legislação heterônoma estatal, mesmo no direito do trabalho, cuja origem se reporta a criação de normas coletivas autônomas. Também, há a tendência de se estabelecer demasiado parâmetro entre segurança jurídica e direito positivo.

Assim, não obstante as divergências doutrinárias a despeito da necessidade de regramento positivo estatal próprio para o assunto, certo é que não se pode tardar a enfrentar o tema da terceirização com ampla discussão nacional sobre a matéria, envolvendo todas as partes e setores interessados, em virtude da importância e grau de participação da mão de obra terceirizada no mercado de trabalho brasileiro.

Esta mão de obra, atualmente supera o montante de 8 milhões trabalhadores, ou seja, mais de 20% dos empregados com anotação em carteira, segundo informações do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEPRESTEM, 2011), de São Paulo.

Neste sentido, ressalta-se que a discussão não deve se restringir a possibilidade e hipóteses de cabimento da terceirização, uma vez que tal fenômeno social já esta, em parte, estabelecido, mas deve-se buscar

equilíbrio na solução dos conflitos e divergências surgidas com o tema, em consonância com o próprio direito do trabalho aplicado ao trabalhador protegido pela relação dualista.

Cita-se como exemplo o tema salário equitativo, que se resume na possibilidade de recebimento de remuneração e garantias iguais para os trabalhadores terceirizados e aqueles auferidos pelos empregados da tomadora, em obediência aos próprios preceitos fixados pela Constituição Federal, dentre eles o art. 7º, inc. XXXII, que rechaça qualquer discriminação no ambiente de trabalho, no tocante à política de salários.

A par da discussão acerca da isonomia salarial, vale refletir sobre os limites de responsabilidade do tomador de serviços pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, decorrentes da delegação pactuada.

Como exposto, não há referência no direito comparado acerca da responsabilidade subsidiária, como prega a súmula 331, do TST. Como então adequar a responsabilidade limitada da contratante às normas de proteção ao trabalho, às normas de saúde, higiene e segurança, em face da realidade vivenciada pelos trabalhadores terceirizados, uma vez que em muitas situações o empregado executa seus serviços na sede da contratante?

Também, como ponto primordial ao debate instalado, deve-se refletir sobre a representação sindical dos trabalhadores terceirizados. Como adequar o disposto no artigo 511, da CLT, que define categoria econômica, à nova realidade vivida pelos empregados que se encontram dispersos em diferentes ambientes de trabalho? Como garantir a estes trabalhadores efetiva atuação coletiva?

Como visto, em que pese o esforço da jurisprudência nacional para dispor sobre o tema, por óbvio que a discussão não se encerra, principalmente tendo em conta o grau de importância e relevância acerca da questão, para um mercado cada vez mais crescente.

A par da evolução social do fenômeno terceirização, ocorrida nas décadas de 70 a 90, surgiram alguns diplomas legais, além da própria interpretação jurisprudencial a respeito, demonstrando a importância

e repercussão que o novo modelo então produzia, cita-se: Decreto-Lei 200/67, Lei 5.645/70, Lei 6.019/74 (Trabalho Temporário), 7.102/83 (com alterações da Lei 8.863/94) e súmulas 256 e 331, do TST.

Há ainda referências esparsas na legislação, como o artigo 442, da CLT; o artigo 71, da Lei 8.666/93 e o artigo 15, da Lei 8.036/90.

Mencionados dispositivos e enunciados marcaram a evolução até o momento do entendimento firmado. No entanto, como dito, vivencia-se uma nova fase primada pela necessidade de fixação de novos paradigmas para o tema.

Exemplo de tais mudanças é a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC 16), que afastou a transferência automática da responsabilidade à Fazenda Pública pelo pagamento dos créditos trabalhistas, resultando na atual alteração da redação da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

Além das divergências jurisprudenciais, tramitam na Câmara dos Deputados (2011) diversos projetos de lei relacionados ao assunto, merecendo destaque:

- PL 4330/04 do Deputado Sandro Mabel/ PL GO

Prevê a possibilidade de terceirização de atividades inerentes, acessórias ou complementárias às da contratante, com responsabilidade subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas decorrentes. Também, reporta-se expressamente ao artigo 71, da Lei 8.666/93, no caso de aplicação de responsabilidade envolvendo a administração pública, o que significa que o ente é responsável pelos encargos previdenciários, mas não pelos créditos dos trabalhadores.

Merece destaque em mencionado projeto a exigência de capital social definido de acordo com o número de empregados da prestadora de serviços, inclusive com possibilidade de exigência de imobilização de 50%, através de norma coletiva. São excluídos os trabalhadores domésticos e aqueles ligados a atividade de vigilância e transporte de valores.

- PL 1621/07 do Deputado Vicentinho/ PT SP

Expressamente proíbe a terceirização da atividade fim, definindo-a. Prevê, também, a obrigação da tomadora de apresentar projeto de terceirização ao sindicato da categoria profissional, especificando os motivos da terceirização e suas condições.

Garante a isonomia salarial entre os trabalhadores terceirizados e aqueles contratados diretamente pela tomadora, em seu aspecto mais amplo.

Proíbe a contratação de empresa fornecedora de mão de obra, com exceção daquelas ligadas ao trabalho temporário, serviços de conservação, asseio e vigilância.

Fixa como solidária a responsabilidade do tomador pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, independentemente de culpa.

Por fim, prevê aplicação de multa em favor do trabalhador prejudicado, em caso de ajuizamento de reclamação trabalhista.

- PL 6832/10 do Deputado Paulo Delgado/PT MG

Não diferencia a contratação de serviços para atividade meio ou fim, tão somente estabelece que será prestado por pessoa jurídica especializada, definindo-a.

Faz expressa menção sobre a exigência de fiscalização pré-contratual e durante a execução dos serviços, para averiguação da idoneidade da contratada, bem como do cumprimento das obrigações decorrentes dos contratos de trabalhos relacionados. Tal fiscalização eximirá a contratante de responder solidariamente, passando a figurar como responsável subsidiária.

Como se constata por este breve resumo, são três projetos de lei, tramitando paralelamente pela Câmara dos Deputados, para regulamentar o mesmo fenômeno, porém com conseqüências jurídicas diversas, o que demonstra a complexidade da matéria, em virtude da importância política diretamente ligada aos interesses econômicos e sociais envolvidos à questão.

Destaca-se, ainda, que dos três projetos apresentados somente o PL 4330/04 alcançaria os contratos realizados pelo ente público, permanecendo, caso os demais fossem aprovados, o vácuo legislativo para a questão.

Neste sentido, conclui-se que assiste razão ao discurso sobre a crise do sistema liberal-positivista. Cumpre, portanto, repensar o tema em confronto com os princípios basilares do direito do trabalho e sua evolução social.

7. LIMITES DE RESPONSABILIDADE

Segundo orienta o direito civil, a idéia de responsabilidade está intrinsecamente ligada ao conceito de culpa, que por sua vez reporta-se à previsibilidade do agente em praticar um ato que pode ser lesivo a outrem (GONÇALVES, 2007).

A par da teoria da culpa, cresce a aplicação da teoria do risco, segundo a qual a responsabilidade é objetiva, fixada pelo princípio da equidade, ou seja: aquele que se beneficia dos frutos de determinada atividade deve responder pelos riscos e desvantagens dela resultante (GONÇALVES, 2007, p. 201).

Esta última teoria ganhou força com o advento do direito do consumidor, que, fortalecido pela legislação constitucional e pelos princípios de proteção à ordem econômica e social, visa restabelecer o equilíbrio entre consumidor, parte vulnerável da relação, e fornecedor.

Em contraponto às normas da legislação civil, que prima pela proteção da autonomia da vontade, a legislação consumerista prega a proteção do consumidor em prejuízo à igualdade formal entre as partes.

Insta ressaltar o disposto no artigo 7º, § único, do código de defesa do consumidor, que estende a todos aqueles que participam da colocação dos produtos no mercado a responsabilidade pela reparação dos danos causados.

Posto isto, cabe reconhecer que, assim como nas relações de consumo, o direito do trabalho busca suprir a desigualdade entre as partes. Também, principalmente após a carta constitucional de 1988, vislumbra-se que as relações de trabalho tem sua importância e suas garantias fundamentais reconhecidas em mencionado texto, que elenca como princípio fundamental o valor social do trabalho, além de trazer diversos dispositivos de proteção, como os artigos 6º a 11 e artigo 170, dentre outros.

Por tais razões, diante da similitude de fundamentos, similares também devem ser as garantias correspondentes, ou seja, assim como nas relações consumerista, nas relações laborais todos aqueles que se beneficiam da força de trabalho despendida devem ser responsáveis pela contraprestação dela decorrente, objetivamente, segundo a citada teoria do risco.

Por outro lado, partindo da premissa de que todos são responsáveis, cumpre considerar o disposto nos artigos 932, 933 e 942, todos do código civil, que tratam da responsabilidade solidária.

Constata-se por tais dispositivos que, quer seja na situação de terceiro responsável por outrem, quer seja na situação de co-autor do dano, há sempre a obrigação solidária pela correspondente indenização.

Assim, considerando a tomadora como terceira responsável pela empresa prestadora, uma vez que a escolheu e deveria fiscalizar o cumprimento de suas obrigações, reputa-se que há responsabilidade solidária entre as mesmas, por todos os danos causados em decorrência da relação firmada entre elas, inclusive com relação aos trabalhadores e seus créditos.

Também, caso a tomadora seja considerada co-autora, pois também se beneficiou pelo trabalho prestado, deve responder solidariamente pelos respectivos créditos trabalhistas.

7.1 Órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988)

De acordo com o disposto no artigo 37, § 6º, da Constituição Federal, o Estado é objetivamente responsável pelos atos praticados no exercício da função pública. Está superada, portanto, qualquer discussão acerca da exclusão ou atenuação da responsabilidade da administração pública.

A par do texto constitucional, construiu-se a teoria do risco administrativo, segundo a qual basta a ocorrência do dano causado por ato lesivo e injusto, ou seja, o Estado, no exercício da atividade administrativa, tem o dever objetivo de indenizar.

Pois bem, neste sentido caminhava o entendimento jurisprudencial acerca da responsabilidade da administração pública pelo pagamento dos créditos devidos aos trabalhadores terceirizados, consoante disposto na redação da Súmula 331, IV, de acordo com a redação dada pela Resolução 96/2000.

Ocorre que, em recente decisão proferida nos autos da ação declaratória de constitucionalidade intentada pelo governo do Distrito Federal, o STF confirmou a validade do disposto no artigo 71, da Lei nº 8.666/93, que assim estabelece:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. *(Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)*

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do *art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)*

§ 3º (*Vetado*). (*Incluído pela Lei nº 8.883, de 1994*)

No mérito, a decisão proferida nos autos da ADC 16, reconhece a constitucionalidade do dispositivo, afasta a responsabilidade objetiva da administração, afirmando que o Estado somente responde pelos haveres trabalhistas decorrentes dos contratos de terceirização em caso de culpa.

Constata-se que tal decisão confronta a teoria do risco administrativo e a própria previsão constitucional já citada.

Diante do exposto, verifica-se curioso contrassenso, uma vez que a administração pública não responde pelos créditos trabalhistas, mas responde solidariamente pelos encargos previdenciários resultantes.

Pode-se questionar: como interpretar tal dispositivo a luz dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, principalmente se considerar-se o crédito trabalhista como de natureza alimentar e de fundamental importância para a formação da sociedade, impulso econômico e respeito à dignidade da pessoa humana?

Cabe, pois, discutir e repensar o impacto que o tema gera na sociedade sem casuísmos ou privilégios, em contraponto às conquistas já alcançadas pela sociedade.

8. CONCLUSÃO

Feitas estas breves considerações acerca do tema terceirização, pode-se compreender a complexidade da matéria em virtude dos interesses políticos e econômicos envolvidos, bem como por refletir a necessidade de adequação das normas trabalhistas aos atuais anseios da sociedade.

Assim, tratada como uma das hipóteses de flexibilização do direito laboral, a terceirização deve ser abordada com a cautela necessária, para não resultar em precarização do mercado de trabalho, uma vez que atinge cerca de 20% da mão de obra assalariada do país.

Conclui-se, portanto, que mesmo diante de uma inevitável mudança de paradigma que a terceirização trouxe ao direito do trabalho, não se deve relegar ao acaso seus princípios fundamentais e todas as conquistas sociais já alcançadas, assim como não se pode tardar a debater o assunto pela importância social que possui.

REFERÊNCIAS

- CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/default.asp>>. Acesso em: 31 maio 2011
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- GIOSA, L. A. **Terceirização - uma abordagem estratégica**. 5. ed. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1997.
- GONÇALVES, C. R. **Direito das Obrigações - Parte Especial (Responsabilidade Civil)**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- LEIRIA, J. S.; SARATT, N. **Terceirização - uma alternativa de flexibilidade empresarial**. São Paulo: Gente, 1996.
- LIMA, F. M. M. de **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MINAYO, L. C. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

OLIVEIRA, F. A de. **Da Terceirização e da Flexibilização como estágios da Globalização**. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos, Bauru, n. 21, p. 187-231, abr./jul. 1998.

SIDEPRESTEM. Disponível em:

<<http://stj.jusbrasil.com.br/noticias/2760813/stj-enfrenta-questoes-envolvendo-trabalhadores-terceirizados-dentro-e-fora-do-servico-publico> >. Acesso em: 29 set. 2011

WOLKMER, Antonio Carlos. **Crise da modernidade, teoria crítica e pluralismo jurídico** - I Simpósio de Direito dos Campos Gerais, set./out. 2010

