

RECEBIDO EM: 28/09/2016

APROVADO EM: 19/09/2016

TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

*OUTSOURCING IN THE PUBLIC SERVICE AND THE
PRECARIZATION OF LABOR RIGHTS*

Andrea Dourado Costa

Mestranda em Direito Constitucional nas Relações Privadas pela Universidade de Fortaleza; Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade de Fortaleza. Advogada e Professora Universitária

Ana Virgínia Moreira Gomes

Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. PLL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto (2009), doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo (2000) e Pós-Doutorado na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University (2007)

SUMÁRIO: Introdução; 1 Breves considerações a respeito do instituto da terceirização; 2 A terceirização no serviço público; 2.1 Aspectos normativos da terceirização no serviço público; 2.2

Evolução jurisprudencial no âmbito do TST; 2.3 A precarização dos direitos trabalhistas de trabalhadores terceirizados no serviço público; 3 A necessidade de respeito ao princípio da não-discriminação e as Normas Internacionais do Trabalho; 4 Conclusão; Referências.

RESUMO: O estudo tem como objetivo discutir o uso da terceirização pela Administração Pública no Brasil, tendo como paradigma normas nacionais e internacionais de proteção ao trabalho. A pesquisa examina a prática da terceirização, apresentando sua definição, objetivos, forma de aplicação, aspectos normativos, especialmente àqueles mais relevantes no setor público, bem como analisa jurisprudência referente à terceirização nos setores privado e público. Serão analisados dados coletados, através de um estudo realizado pela CUT, sobre o alto índice de acidentes de trabalhadores terceirizados para demonstrar a precarização causada por essa prática. Busca-se, também, verificar a aplicação das normas internacionais existentes sobre o tema. Apesar da inexistência de norma internacional específica sobre o tema, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 94, ratificada pelo Brasil, que possui regras aplicáveis à questão da terceirização. Ademais, o estudo propõe a necessidade de respeito ao princípio da não discriminação diante da desigualdade de salários para funções idênticas entre trabalhadores terceirizados e efetivos, de proteção à saúde dos trabalhadores e de outros direitos e garantias constitucionalmente asseguradas, conforme a Convenção nº 111 da OIT, também ratificada pelo Brasil. Por fim, reitera-se a necessidade de conferir uma adequada proteção aos direitos fundamentais relacionados ao trabalho terceirizado, através de uma legislação específica e clara para garantir proteção aos direitos constitucionais dos trabalhadores. No artigo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e exploratória, embasada, principalmente, em livros, artigos científicos e normas nacionais e internacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização. Trabalhador. Administração Pública. Princípio da Não-Discriminação. Normas Internacionais do Trabalho.

ABSTRACT: The study aims to discuss the use of outsourcing by the Public Administration in Brazil, using as a paradigm national and international standards of labor protection. The research examines the practice of outsourcing, its concept, objectives, forms of use, regulatory aspects, especially those most relevant in the public sector, and analyzes case law related to outsourcing in the private and public sectors. Collected data will be analyzed through a study

done by CUT on the high rate of work related accidents among outsourced workers, indicating the precariousness caused by this practice. The aim is to also examine the implementation of existing international standards on the subject. Despite the absence of a specific international standard on the subject, the International Labour Organization adopted Convention 94, ratified by Brazil, which has rules that should be applied to outsourcing. Furthermore, the study suggests the need to respect the principle of non-discrimination on the inequality of wages for identical functions between contractors and permanent workers, health protection and other rights and guarantees constitutionally guaranteed under the ILO Convention 111, also ratified by Brazil. Finally, we reiterate the need to give adequate protection to fundamental rights related to the outsourced work through a specific and clear legislation to ensure protection of the constitutional rights of workers. In the article, a literature and exploratory research was conducted, based mainly on books, scientific papers and national and international norms.

KEYWORDS: Outsourcing. Workers. Public Power. Principle of Non-Discrimination. International Labor Standards.

INTRODUÇÃO

A terceirização surgiu como uma prática capaz de tornar mais rápido, eficaz e menos oneroso o serviço ou a produção de uma empresa, e isso porque se cria uma relação triangular entre tomador de serviço, empresa prestadora do serviço e trabalhador; este último com vínculo empregatício com o prestador de serviço, que o contrata diretamente, dirigindo a prestação pessoal do serviço. A tomadora do serviço transfere parte da sua atividade para empresas que irão prestar aquela atividade e que, idealmente, serão especializadas em realizar aquela determinada função. Como é o prestador do serviço quem responde pelas obrigações trabalhistas, o tomador, aquele que recebe a execução do labor, não assume uma posição de responsabilidade direta com o trabalhador. Na verdade, a empresa tomadora do serviço, ao mesmo tempo em que se afasta dos custos trabalhistas, sociais e até mesmo de recursos humanos da relação de emprego, delega para outra empresa a execução de uma determinada tarefa.

No plano ideal, portanto, a terceirização é uma prática melhor direcionada a serviços instrumentais na empresa, para os quais empresas prestadoras de serviço estejam melhor capacitadas. Para o tomador, não deve importar as pessoas que estão efetivamente prestando o serviço, mas sim a atividade empresarial prestadora, uma vez que a empresa tomadora contrata o serviço e não a mão-de-obra, não havendo qualquer vínculo

direto entre eles. Sendo possível, dessa forma, focar em sua atividade principal, com maior rapidez e eficiência, e transferir para um terceiro serviços secundários.

O objetivo deste estudo é discutir o uso da terceirização pela Administração Pública no Brasil, tendo como paradigma normas nacionais e internacionais de proteção ao trabalho. Especificamente, esta análise irá considerar as possibilidades normativas para o fortalecimento da proteção ao trabalhador terceirizado na Administração Pública. A razão dessa pesquisa é o uso generalizado e sem critérios da terceirização no setor público brasileiro – como também no setor privado –, resultando na precarização dos direitos dos trabalhadores e, paralelamente, na violação da exigência do concurso público e ameaçando princípios fundamentais da Administração Pública. Este artigo foca na questão do trabalho dos terceirizados e sua proteção, reconhecendo, porém, outras consequências negativas do uso da terceirização na Administração Pública.

O exame da terceirização no Brasil sugere que essa foi desvirtuada de seu sentido original – empresas que não têm condições de realizar todo o serviço e precisam contratar prestadoras de serviço especializadas em certas atividades – no sentido de se tornar uma prática que possibilita a dissimulação de uma relação de emprego e, no serviço público, de contornar a necessidade do concurso público e instrumentalizar politicamente os postos de serviço terceirizados. Ou seja, ao invés de criar instrumentos em prol da eficiência, introduzindo um ambiente de trabalho seguro, a terceirização foi se caracterizando cada vez mais pela ausência de proteção e fragilidade das relações de trabalho, em que o trabalhador terceirizado é facilmente descartado e, mesmo no curso de sua relação de emprego, tem seus direitos violados.

A ausência de uma legislação específica sobre a terceirização e seu uso nas relações de trabalho dentro do setor público torna ainda mais vulneráveis os direitos e garantias constitucionais do trabalhador terceirizado. Um importante exemplo dessa vulnerabilidade é a violação do princípio da igualdade no trabalho entre terceirizados e trabalhadores típicos, que, no caso da Administração Pública, constitui um problema significativo em razão dos diferentes regimes – celetista e estatutário. A necessidade de legislação específica que vise garantir direitos trabalhistas e impor limites à prática da terceirização é de extrema urgência.

No âmbito internacional, tampouco há norma específica sobre terceirização. A Organização Internacional do Trabalho - OIT, todavia,

em suas declarações, convenções e recomendações se posiciona a respeito ao estabelecer normas sobre garantias protetivas ao trabalhador, que deveriam ser observadas pelo Brasil, especialmente àquelas que foram ratificadas pelo Estado brasileiro, que serão discutidas a seguir, com o fim de aniquilar qualquer prática discriminatória entre trabalhadores e promover a igualdade entre esses.

O desenvolvimento do tema se dá através de pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos e documentos. Trata-se, portanto, de uma pesquisa qualitativa. Quanto aos objetivos, caracteriza-se por ser exploratória, uma vez que investiga o posicionamento da jurisprudência brasileira, bem como o entendimento da OIT quanto ao fenômeno da terceirização e o respeito ao princípio da não discriminação. Busca-se chamar a atenção para a necessidade de conferir uma adequada proteção aos direitos fundamentais relacionados ao trabalho terceirizado.

1 BREVES CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização consiste na possibilidade de uma empresa – tomadora de serviço – contratar outra – prestadora de serviço – para executar parte de sua atividade. A terceirização pode ocorrer fora da empresa tomadora de serviço – o chamado *outsourcing*¹ ou dentro da empresa – a terceirização típica. É importante fazer uma distinção entre descentralização interna, denominada terceirização e descentralização externa, o *outsourcing*. Ambos surgiram como uma alternativa para o aumento da competitividade, necessidade de maior produtividade e redução de custos, através da transferência da execução de um serviço ou produção de uma empresa a outra, mas cada uma possui características peculiares.

O *outsourcing* ocorre quando uma empresa contrata outra para prestar serviço especializado, executado por meio dos empregados e dentro do ambiente da prestadora de serviço, ou seja, os trabalhadores não executam seu labor dentro da empresa tomadora, mas sim na empresa prestadora. O *outsourcing* permite a transferência de serviços ou partes do processo produtivo que não são necessariamente secundários, mas sim, essenciais ao seu resultado, a exemplo do aparelho celular da *Apple*, que tem sua

1 Sobre *outsourcing*, ver “Offshoring and the labour market: what are the issues?” e *Outsourcing, competitiveness and the labour market: losers and winners*.

produção fracionada entre várias empresas de diversos países, cada uma contratada para executar partes diferentes do produto².

Esse instituto é muito utilizado por multinacionais americanas e europeias, que descentralizam a sua produção, utilizando-se de mão-de-obra mais barata em países em desenvolvimento, ao invés de contratar seus próprios empregados para executar toda a atividade. No Brasil, a descentralização da cadeia produtiva em certos setores da economia, como a indústria têxtil, é um exemplo importante. O *outsourcing* constitui hoje problema de tal monta para as relações de trabalho que é um dos principais temas da Conferência Internacional da OIT em 2016³.

Esta pesquisa irá focar na terceirização típica por ser aquela utilizada pela Administração Pública no Brasil. Nesse caso, o tomador de serviço, a fim de especializar sua produção ou serviço, contrata uma empresa prestadora de serviço para que o realize, através de seus empregados, nas dependências da empresa tomadora. Idealmente, a terceirização é utilizada com o fim de melhorar a produtividade, competitividade e lucratividade da empresa, pois a prestadora de serviço contratada é especializada na atividade, podendo realizá-la com maior eficiência e a um menor custo⁴.

Vê-se que a terceirização agrega a atividade-fim de uma empresa, que funciona como prestadora de serviço, à atividade de outra, da tomadora do serviço, que implica complementariedade. A complementariedade se apresenta como a ajuda de um terceiro para aperfeiçoar determinada situação que o terceirizador não tem condições ou não quer fazer⁵.

Entretanto, ainda que a atividade ocorra dentro do ambiente de trabalho do tomador do serviço, os trabalhadores terceirizados não estão vinculados a ele, não havendo subordinação e pessoalidade. O vínculo empregatício se dá entre trabalhador e empresa terceirizante, a quem aquele está subordinado e de quem recebe salário.

2 MORAIS, Isabela Nogueira. Cadeias produtivas globais e agregação de valor: a posição da China na indústria eletrônica de consumo. *Revista tempo do mundo*. IPEA, n.3, p. 7, dez. 2012. Disponível em: <http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/rtm/131219_rtmv4_n3_cap1.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2016.

3 ILO. *Committee on Decent work in global supply chains*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/committees/supply-chains/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 1 jun. 2016.

4 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional*. Brasília, ESMPU, a.4, n.17, p.88, out./dez. 2005.

5 MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas Jurídico, 2001. p.23.

Trata-se de uma relação triangular entre tomador de serviço, empresa prestadora do serviço e trabalhador. Esse possui vínculo direto com o prestador de serviço, que o contrata diretamente, firmando o contrato de trabalho correspondente à relação de emprego, dirige a prestação pessoal do serviço e responde pelas obrigações trabalhistas. Já o tomador recebe a execução do labor sem assumir a posição de empregador. Para o tomador, não deve importar as pessoas que estão efetivamente prestando o serviço, mas sim a atividade empresarial prestadora, uma vez que a empresa tomadora contrata o serviço e não a mão-de-obra.

Nas palavras de Gláucia Barreto⁶, a terceirização possibilita a contratação de um terceiro para realizar atividades que não constituem, em regra, a atividade-fim da empresa, trazendo como vantagem a possibilidade da empresa contratante centralizar seus esforços na atividade principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar. Isso se deu em razão da realidade sócio-econômica que demonstrava a necessidade de delegação a terceiros da execução de serviços complementares à finalidade da empresa com o objetivo de ser mais competitivo e, ao mesmo tempo, lucrativo.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado⁷ conceitua a terceirização, no âmbito trabalhista, como sendo o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Ou seja, o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços sem que se forme vínculo empregatício entre eles, uma vez que os laços justralhistas são preservados com a empresa prestadora do serviço.

Tanto a doutrina majoritária, a exemplo dos doutrinados mencionados e de Fernando Bastos Ferraz, quanto a jurisprudência⁸ fixaram no Brasil

6 BARRETO, Gláucia. *Curso de Direito do Trabalho*. Niterói: Ímpetus, 2008. p. 94.

7 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do tralho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 417.

8 Posição recente do Tribunal Superior do Trabalho sobre o assunto: AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. ATIVIDADES DA RECLAMANTE RELACIONADAS À ABERTURA DE CONTAS, CONCESSÃO DE EMPRÉSTIMOS CONSIGNADOS, VENDA DE CARTÕES DE CRÉDITO. FRAUDE. VÍNCULO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. ALEGAÇÃO DE CONTRARIEDADE À SÚMULA 331 DO TST. PROVIMENTO. Ante a razoabilidade da tese de contrariedade à Súmula 331, inciso I, do C. TST, impõe-se o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. ATIVIDADES DA RECLAMANTE RELACIONADAS À ABERTURA DE CONTAS, CONCESSÃO DE EMPRÉSTIMOS CONSIGNADOS, VENDA DE CARTÕES DE CRÉDITO. FRAUDE. VÍNCULO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. Com efeito, o

entendimento de que a terceirização só é possível nas atividades-meio da empresa tomadora do serviço, o que implica em dizer que cabe ao tomador permanecer no exercício da atividade principal, somente podendo terceirizar suas atividades secundárias. Caso contrário, essa terceirização será considerada ilícita.

Ocorre que não é tão simples quanto aparenta distinguir atividade-fim de atividade-meio, tendo em vista que em muitas situações há uma zona cinzenta entre atividade secundária e a atividade principal de uma empresa – por exemplo, no caso dos hospitais, entre serviço de hotelaria e cuidados de saúde. Ademais, os próprios critérios da subordinação direta/indireta e pessoalidade não são absolutos, uma vez que, ao ser prestado o serviço dentro do ambiente de trabalho da empresa tomadora, inevitavelmente, algum grau de subordinação e pessoalidade acaba por se tornar presente na relação de trabalho do terceirizado com a tomadora de serviço.

É importante destacar que a terceirização parece ter dois objetivos. Quando a mesma é movida por necessidade administrativa da empresa, objetiva a organização do serviço ou da produção; tendo em vista que, de fato, há empresas que não têm condições de realizar todo o serviço e precisam descentralizar certas atividades para empresas especializadas. É inegável, porém, que a terceirização também pode visar a dissimulação de uma relação de emprego, alcançando como resultado a precarização dessa relação.

Assim a terceirização não se relaciona unicamente à melhoria dos serviços, mas também ao barateamento dos custos na produção, ao transferir para um terceiro prestador de serviço a responsabilidade pela gestão e pelos custos da força de trabalho, desobrigando o tomador de serviço da responsabilidade pelos compromissos trabalhistas, ao mesmo

processo de terceirização, em apertada síntese, significa a transferência de determinadas atividades do empreendimento econômico para empresas especializadas que poderão desempenhá-las a um custo menor para a empresa contratante. A legislação brasileira consagrou a possibilidade de terceirização apenas dos serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83). A contratação de trabalhador temporário, por empresa interposta, também é tolerada, na forma e nos limites da Lei nº 6.019/74. A jurisprudência trabalhista, com o advento da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, passou a admitir a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (item III, da S. 331). Assim, o espaço concedido ao fenômeno da terceirização não é absoluto, restringindo-se, por construção jurisprudencial, tão somente à atividade-meio da empresa, isto é, por assim dizer, aquele serviço que não faz parte do processo necessário à realização do produto final do empreendimento; o que não ocorre no caso em que a atividade-fim da tomadora de serviços foi terceirizada. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 9014920115010512 Data de Julgamento: 20/05/2015, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015)

tempo em que lhe permite contratos mais flexíveis (contratos por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa ou por empreita, por prestação de serviço, sem cobertura legal) através e sob a única responsabilidade desse prestador de serviço⁹.

Dado o contexto da utilização da terceirização, é preciso cautela no seu uso tanto no aspecto econômico, quanto jurídico. Do ponto de vista econômico, a terceirização implica planejamento de produtividade, qualidade e custos; já do ponto de vista jurídico, a utilização do instituto de forma ilícita pode implicar no reconhecimento de vínculo empregatício com o tomador do serviço no setor privado, ou, tratando-se do setor público, reconhecimento da responsabilidade subsidiária diante da não fiscalização pelo Estado¹⁰ – tema que será discutido no próximo item.

2 A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

A terceirização é uma ferramenta capaz de gerar diversos benefícios ao Estado, por ser uma estratégia de contratação que potencialmente pode tornar o serviço mais rápido, eficaz e menos oneroso. Porém, essa prática deve ser utilizada de forma lícita, dentro dos limites de razoabilidade, pois, se praticada sem freios e sem observância aos princípios do Direito Constitucional, Administrativo e do Trabalho, pode ser sinônimo de precarização, por desrespeitar direitos fundamentais do trabalhador e princípios constitucionalmente garantidos, tais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Antes de iniciar a discussão sobre as normas jurídicas elaboradas ao longo dos anos para tratar da terceirização na Administração Pública, é importante apresentar dois aspectos principais da experiência brasileira com a terceirização no serviço público: em primeiro lugar, o uso de trabalhadores terceirizados para realizar atividades próprias do serviço público, ou seja, as funções cobertas pelo plano de carreira do órgão do Estado ou unidade (terceirização contrária à lei de licitação pública, nº 8.666/92); segundo, o descumprimento pela prestadora de serviço das obrigações legais de trabalho dos terceirizados. No primeiro caso, os trabalhadores de terceiros executam a mesma atividade de um funcionário público formal – ocupante de cargo efetivo, mas não desfrutam dos níveis salariais ou direitos legais de servidores públicos, a exemplo da estabilidade, o que pode ser chamado

9 DRUCK, Maria da Graça. Terceirização e precarização: O binômio anti-social em indústrias. In: DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (Org). *A perda da razão social do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 103.

10 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 442.

de terceirização ilícita. No segundo caso, trata-se da prática da terceirização de forma lícita, pois os terceirizados executam funções que não são próprias de servidores efetivos, porém em desrespeito aos direitos trabalhistas. Esses constituem os dois problemas que serão analisados a seguir.

2.1 ASPECTOS NORMATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

O marco inicial da terceirização no serviço público se deu com a edição do Decreto-lei 200/1967, que tratou da matéria em seu Artigo 10, Parágrafos 1º, alínea c, e 7º, ao prever a possibilidade de contratações indiretas de trabalhadores pelos entes da Administração Pública direta e indireta, a fim de melhorar a eficiência de seus serviços, ao mesmo tempo em que reduzia seu quadro de pessoal e dinamizava a execução de suas atividades. De certo modo, tratava-se de uma indução legal à terceirização de atividades na administração pública, estimulando a descentralização da atividade pública. Essa norma não identificava a extensão das atividades autorizadas à terceirização pelo poder público, ou seja, quais eram as atividades e funções que poderiam ser objeto de procedimento terceirizante: se alcançava a realização de atividades essenciais ou meramente operacionais¹¹.

A resposta a essa dúvida veio com a Lei 5.645/70, que, em seu Artigo 3º, Parágrafo único, elencou um rol de atividades que poderiam ser objeto de terceirização:

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7, do Decreto-lei n. 200 de 25 de fevereiro de 1967.

O dispositivo legal trouxe um rol meramente exemplificativo, portanto, a terceirização poderia ocorrer em outras atividades não enumeradas expressamente nesse artigo, mas dada a natureza dessas atividades, pode-se deduzir que a autorização normativa se limitava a atividades-meio, meramente instrumentais¹².

Com o intuito de restringir as hipóteses de terceirização na iniciativa privada, em setembro de 1986, o TST aprovou a Súmula 256,

11 DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 440.

12 *Ibidem*.

que considerou ilegal as contratações de trabalhadores por empresas interpostas, excepcionando o trabalho temporário e o serviço de vigilância. A regulação normativa da terceirização no mercado privado se deu, portanto, através desses dois modelos restritos de contratação. Por outro lado, mantinha-se na Administração Pública a contratação indireta em diversas atividades instrumentais.

Em seguida, foi editado o Decreto-lei 2.300 de 21.11.1986 que permitiu expressamente a contratação de terceiros para execução de obras ou serviços públicos. Mais tarde, esse decreto foi revogado pela Lei de Licitações de n. 8.666 de 1993¹³, que também regulou a execução indireta das atividades públicas, mas com uma inovação: a obrigatoriedade, em regra, de licitação para contratar com o poder público, ou seja, as empresas prestadoras de serviço somente executariam atividades do setor público se vencedoras da licitação realizada pelo Estado. Dessa forma, o vínculo de emprego dos trabalhadores se daria diretamente com a empresa vencedora da licitação, excluindo do Estado qualquer responsabilidade trabalhista, fiscal e comercial em caso de inadimplemento do contratado pelo Poder Público, conforme estabelecido expressamente no artigo 71, parágrafo 1º da Lei.

Além dessa inovação, a Constituição Federal trouxe, em seu artigo 37, II, e parágrafo 2º, como requisito para a investidura em cargo ou emprego público, a aprovação prévia em concurso público, considerando nulo o ato de admissão efetuado sem a observância de tal requisito, tratando-se, portanto, de um obstáculo ao reconhecimento de vínculos empregatícios com entes da administração pública, ainda que fosse configurada a ilicitude na terceirização¹⁴. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado¹⁵, “o que pretendeu a Constituição foi estabelecer, em tais situações, uma garantia em favor de toda a sociedade, em face da tradição fortemente patrimonialista das práticas administrativas públicas imperantes no país”.

Essa previsão veio a calhar diante da ascensão de políticas neoliberais na década de 90, dentre as quais a reestruturação do setor público e o enxugamento de gastos com pessoal através de processos de terceirização, utilizados de forma indiscriminada, aliado à falta de norma específica¹⁶.

13 MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas Jurídico, 2001. p. 129.

14 DELGADO, op. cit., p. 456.

15 Ibidem, p. 457, 2013.

16 SILVA, Patrícia Pinheiro. Terceirização nos serviços públicos. *Rev. TST*, Brasília, v. 77. p. 102, jan./mar. 2011.

Em decorrência do desrespeito aos preceitos legais, foi editado o Decreto-lei 2.271/97, que trouxe impedimentos às ilegalidades praticadas na terceirização, no sentido de prever expressamente como objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares, tais como limpeza, segurança, vigilância, transporte, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações¹⁷.

A edição da Súmula 331 do TST em 1993 trouxe a previsão expressa de terceirização na atividade-meio, bem como vedou o reconhecimento de vínculo empregatício com o poder público em caso de terceirização ilícita, absorvendo, assim, a vedação constitucional de investidura em cargo ou emprego público sem aprovação prévia em concurso público anteriormente mencionada.

Por outro lado, a Súmula 331, de forma incompatível com a Lei de Licitações, que previu a irresponsabilidade do Estado em caso de inadimplemento dos trabalhadores terceirizados, trouxe expressamente a responsabilidade subsidiária da Administração Pública pela não fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora, isto é, imputou ao Estado a culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*. Essa questão foi apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, como será analisado no próximo Item.

Ainda assim vale citar a doutrina de Alice Monteiro de Barros¹⁸ no sentido de que a proteção aos interesses do Poder Público, ao desobrigá-lo do pagamento dos direitos sociais do trabalhador que prestou serviço ao Estado, subverte a teoria da responsabilidade civil e atenta contra a própria Constituição Federal de 1988, uma vez que admitir a isenção contida nessa norma implica conceder à Administração Pública, que se beneficiou da atividade dos empregados, um privilégio injustificável em detrimento da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho garantidos constitucionalmente, como fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Este estudo propõe que, apesar da prática de terceirização ilícita, através da contratação mediante empresa interposta, não implicar na geração de vínculo empregatício com o ente público, pela aplicação do

17 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 117.

18 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 537.

princípio da isonomia, tem-se o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. O tema será explorado mais adiante.

2.2 EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TST

Em busca de assimilar a inovação trabalhista da terceirização no cenário normativo do país, o Tribunal Superior do Trabalho tem buscado, através de sua jurisprudência, uma posição moderada que garanta os direitos dos trabalhadores em face das modernas técnicas de organização empresarial.

A Súmula 256, editada em 1986, previa a possibilidade de locação de mão-de-obra de forma bastante limitada, somente os trabalhos temporários e de vigilância poderiam ser terceirizados. Com a Constituição Federal de 1988, viu-se a necessidade de revisão daquela súmula, que trazia previsões de normas anteriores à Constituição e uma realidade fática de verticalização empresarial.

Esse modelo de empresa verticalizada, em que todo o processo de produção é realizado por uma única empresa, perdeu espaço para o modelo de empresas ligadas por redes especializadas de produção. Cada empresa é responsável por desenvolver parte específica do produto, ou seja, a concentração de empresa foi substituída pela especialização de empresas para desenvolver determinado processo produtivo.

Houve necessidade de uma revisão jurisprudencial da Súmula 256, a fim de adequá-la ao novo universo normativo apresentado pela Constituição Federal, que trouxe a previsão de obrigatoriedade de concurso público para ingresso na Administração Pública, seja de forma direta ou indireta. Percebeu-se que não era razoável aplicar tal exigência para atividades acessórias, como serviços de limpeza e vigilância.

Com vistas a resolver a questão, diante do laconismo de regras legais, o TST editou a Súmula 331, que considerou lícita a terceirização da atividade-meio da empresa tomadora de serviço, referente aos serviços de vigilância, de conservação e limpeza, e os serviços especializados ligados à atividade-meio, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Esclareceu-se também que a prática de terceirização ilícita enseja o reconhecimento do vínculo empregatício direto com a empresa tomadora do serviço nos casos de contratação de mão de obra por empresa interposta

para execução de atividade-fim da empresa. Entretanto, em seu inciso II, afastou-se a possibilidade de vínculo empregatício com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional quando esta funcionar como tomadora de serviço em terceirização ilícita. Portanto, o que o legislador fez foi conformar a súmula à previsão constitucional de obrigatoriedade de concurso público para ingresso na Administração Pública.

Com o objetivo de melhor resguardar os direitos do trabalhador, no seu inciso IV, atribuiu responsabilidade subsidiária à tomadora de serviço em caso de inadimplência dos direitos trabalhistas pela empresa prestadora de serviço. Já no inciso V, previu a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, mas trouxe um obstáculo, a exigência da comprovação de culpa “in vigilando” e “in elegendo”.

Acentua-se que a redação anterior do inciso IV responsabilizava a Administração Pública de forma subsidiária e sem necessidade de comprovação de culpa, prevendo uma responsabilidade subsidiária objetiva em face das teorias do risco administrativo e da responsabilidade objetiva que norteiam a Administração Pública. Como reação a processos apresentados perante a justiça do trabalho questionando a terceirização no serviço público, o governo do Distrito Federal propôs uma constitucional pergunta ao Supremo Tribunal Federal sobre a constitucionalidade do artigo 71, da Lei de Licitações de nº 8.666 /93, que nega a responsabilidade da Administração Pública quando a empresa prestadora do serviço não cumpre com o dever de respeitar os direitos dos trabalhadores terceirizados. O STF reconheceu a constitucionalidade do artigo 71 em 2011, no julgamento da ADC nº 16¹⁹, mudando a compreensão do TST, para entender pela responsabilidade subsidiária subjetiva da Administração Pública em tais casos.

A súmula 331 do TST trouxe previsões importantes para o controle da terceirização, o que não afasta, por outro lado, a necessidade de uma legislação clara e mais específica, que se concilie com os princípios e regras trabalhistas previstas tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas, a fim de evitar os abusos e ilegalidades praticados em decorrência das limitações trazidas pela súmula.

19 Para leitura na íntegra, ver: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20627841/acao-declaratoria-de-constitucionalidade-adc-16-df-stf>>.

No que concerne à Administração Pública, vários são os efeitos decorrentes da prática da terceirização. São evidentes os seus benefícios, mas os malefícios, do ponto de vista dos direitos alcançados pelos trabalhadores, causam uma preocupação em grau ainda maior, pois a realidade fática demonstra claramente a exploração de forma indevida do serviço prestado pelo trabalhador no serviço público.

Não se trata apenas da exploração indevida do serviço, mas também do tratamento diferenciado dado pela jurisprudência atual, que reconhece a responsabilidade subsidiária subjetiva no setor público e objetiva no setor privado, desamparando sobremaneira o trabalhador, que não pode responsabilizar objetivamente a Administração Pública numa eventual inadimplência por parte da prestadora de serviço, mesmo tendo aquela se beneficiado do seu labor. Trata-se, portanto, de uma previsão que incentiva a prática do ilícito. Jorge Luiz Souto Maior²⁰ faz uma crítica pertinente sobre o assunto:

Há, ainda, a prática, comumente aceita - sem que se saiba por qual fundamento jurídico - da terceirização no serviço público. Nesta situação, o administrador abre uma licitação - de publicidade bastante discutível - para a realização de serviços públicos, sem qualquer caráter de urgência, ou seja, para serviços contínuos da Administração. A empresa prestadora dos serviços, contrata os trabalhadores sem a realização de concurso público - embora se levadas as coisas do direito ao pé da letra, sendo uma concessionária de um serviço público deveria realizar o concurso - e presta o serviço que deveria, normalmente, ser prestado diretamente pelo ente público. Ninguém contesta que os trabalhadores da empresa prestadora são, efetivamente, portadores de contrato de trabalho, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, não há discussão de nulidade em tal contratação. Mas, depois, a empresa prestadora deixa de cumprir suas obrigações trabalhistas e o ente público é responsabilizado pelos créditos trabalhistas dos empregados da empresa prestadora, conforme recente alteração imposta ao inc. IV, do Enunciado 331, do TST. O ente público, com isso, contrata trabalhadores sem concurso público, por intermédio da empresa interposta, arca com todos os direitos de uma regular relação de emprego e ainda paga a um terceiro para fazer a administração de um serviço que deveria ele administrar, sendo que nós, cidadãos brasileiros, já pagamos, com os vários impostos, por isto. Aí está a imoralidade, e vale lembrar, são nestas contratações de empreiteiras

20 MAIOR, op. cit., p. 200.

e nos diversos “nepotismos” disfarçados que temos por aí é que o dinheiro público está escoando por um ralo que parece nem ter fundo.

A terceirização é considerada um dos principais mecanismos de precarização do trabalho, desigualdades salariais e condições precárias de segurança e saúde no trabalho são apenas alguns dos fatores que visam mitigar os direitos trabalhistas. Será discutido em seguida como a difusão descontrolada dessa prática contribui invariavelmente para a precarização das condições de trabalho.

2.3 A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO SERVIÇO PÚBLICO

É necessário ainda discutir os efeitos da terceirização na Administração Pública, considerando as consequências da prática ilícita desse instrumento, ou até mesmo da prática lícita, mas em desrespeito aos direitos conquistados pelos trabalhadores, pois não pode o serviço prestado à sociedade pelo Estado ser concretizado por meio da diminuição dos direitos trabalhistas, isto seria o mesmo que excluí-lo da condição de membro dessa mesma sociedade, ou colocá-lo em uma situação de subcidadania²¹. Dentre esses efeitos danosos, ressaltamos a própria forma de contratação do terceirizados, suas condições de trabalho, e a discriminação.

Quanto à contratação, a terceirização para fins ilegítimos (tais como a indicação de trabalhadores terceirizados pelas políticas de grupos), terceirização ilegal (por exemplo, trabalhadores terceirizados que executam a mesma atividade dos funcionários públicos efetivos) e o não cumprimento dos direitos trabalhistas dos terceirizados de forma lícita, incluindo os direitos de saúde e segurança, estão entre os maiores problemas do mundo do trabalho no Brasil. Os últimos casos representam cerca de 100.000 processos por ano na Justiça do Trabalho, ajuizados por trabalhadores terceirizados que não receberam seus direitos²². Em muitos casos, o empregador - empresa prestadora de serviço -, recebe o pagamento da Administração Pública, mas não o efetua aos terceirizados.

Muitas das agências de empregos temporários não têm uma presença real e são criadas especificamente para ser parte de um contrato com um órgão público. Como consequência da violação recorrente dos direitos dos trabalhadores terceirizados, um elevado número de terceirizados vão

21 MAIOR, op. cit., p. 95.

22 BONFANTI, Cristiane. Terceirizados inundam Justiça. *Correio Braziliense*, Brasília, p.15, ago. 2011.

buscar seus direitos na Justiça do Trabalho, processando o empregador e a Administração Pública. Por exemplo, num período de quase dois anos (entre 02 de janeiro de 2010 e 20 de Novembro de 2012), 17.718 ações judiciais foram propostas na Justiça do Trabalho pleiteando a responsabilidade da Administração Pública em caso de terceirização²³.

O número de terceirizados é, consideravelmente, superior ao de trabalhadores efetivos. Nesse sentido, o relatório de sustentabilidade da Petrobrás²⁴ em 2014 registrou um número significativo de trabalhadores terceirizados, num total de 291.074 prestadores de serviço no Brasil e no exterior e, apenas, 80.908 empregados efetivos, ou seja, 78% dos trabalhadores são terceirizados.

Há uma busca incessante pela redução de custo com pessoal efetivo, e essa disparidade levanta outra discussão relevante - a não realização de concursos públicos para provimento de cargos efetivos, em razão de estar a maior parte dos cargos ocupada por terceirizados que realizam o seu serviço.

Enfatiza-se que o número de novos funcionários públicos diminuiu consistentemente na Administração Pública Federal ao longo dos anos, por 9.000 em 1997, 7.700 em 1998, 2.100 em 1999, e 1.500 em 2000. Por outro lado, em 2000, cerca de 8.900 trabalhadores terceirizados foram alocados em posições elevadas na Administração Pública Federal²⁵.

De acordo com o Tribunal de Contas da União, o número de terceirizados ilegais em órgãos da Administração Pública Federal atingiu um total de 28.567 em 2009, o Ministério da Educação e o Ministério da Saúde lideram com 9.134 e 6.092 trabalhadores terceirizados ilegais, respectivamente²⁶.

23 SILVA, Clarissa Sampaio. Terceirização na Administração pública. *Revista Brasileira de Estudos da Função Pública*, Belo Horizonte, v. 2, p. 5, maio/ago. 2013.

24 Sobre o assunto, conferir: <<http://www.petrobras.com.br/pt/sociedade-e-meio-ambiente/relatorio-de-sustentabilidade/>>.

25 CARVALHO, E.; CARDOSO, J.; CARDOSO S. Conceitos de emprego público: questões metodológicas e possibilidades de mensuração. In: CARDOSO, J. C. Jr (Org). *Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro*, Brasília, p.75, 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=945>. Acesso em: 06 jun. 2016.

26 NOGUEIRA, N.; Cardoso, J. C. Jr. Tendências e problemas da ocupação no setor público brasileiro: conclusões parciais e recomendações de pesquisa. In: CARDOSO, J. C. Jr (Org). *Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro*. Brasília: IPEA, 2011. p. 436.

Apesar de uma série de acordos entre os órgãos da Administração Pública, no nível federal e estadual, com o Ministério Público e Tribunais de Contas, em que aqueles se comprometeram a substituir os trabalhadores terceirizados por servidores públicos efetivos, há alguma evidência de que o número de trabalhadores terceirizados ilegais tem aumentado, embora não haja dados disponíveis. Esse aumento é devido à falta de recursos humanos pelos gestores públicos, que usam a terceirização como uma maneira de evitar o processo formal através de seleção por mérito²⁷. Além de existir o uso político da terceirização, novamente evitando a seleção por mérito mais imparcial usado na contratação de funcionários públicos²⁸.

Argumenta-se que a razão para essa disparidade na contratação de trabalhadores terceirizados e efetivos nas empresas tomadoras de serviço decorre do fato de que contratar um servidor efetivo, por meio de concurso público, eleva sobremaneira o custo da Administração Pública, tendo em vista que a média salarial de um servidor efetivo é superior, duas ou até três vezes, ao de um trabalhador da iniciativa privada, que possui a mesma formação no exercício de função idêntica²⁹. Porém, parece ser essencial na decisão do administrador de terceirizar a ausência de limites legais para a contratação de terceirizados e os baixos custos para mantê-los. Jorge Luiz Souto Maior³⁰ evidencia essa questão ao apontar que:

No setor público, então, isto é ainda mais nítido, pois como o orçamento é limitado, muitas vezes só se conseguem verbas para aumentar os ganhos do administrador, dos seus apaniguados (os altos salários dos cargos em comissão) e dos considerados servidores de carreira com a redução do custo de parcela da mão-de-obra, que é remetida para a esfera da terceirização. O problema é que como isto se faz sem qualquer limite e sem qualquer repressão dos poderes constituídos, pois são eles próprios os executores da prática, uma parcela cada vez maior de servidores está sendo atirada para fora da administração. Assim, os servidores, que hoje, indiretamente, se beneficiam dessa situação, muito provavelmente serão os terceirizados de amanhã.

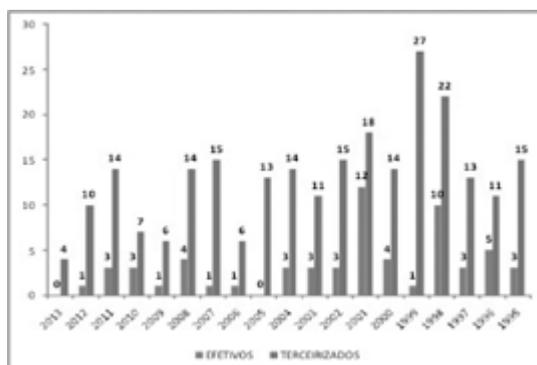
27 NOGUEIRA; CARDOSO, op. cit., p. 437.

28 MOUSINHO, Ileana Neiva. *Terceirização e corrupção*. 2013. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/terceirizacao-ecorruptao/268587>>. Acesso em: 06 jun. 2016.

29 AGÊNCIA BRASIL. *Média salarial em empresa é menor do que na Administração Pública*. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-06/media-salarial-em-empresas-e-menor-que-na-administracao-publica-indica-ibge>>. Acesso em: 10 jun.2016.

30 MAIOR, op. cit., p. 103.

Quanto às condições de trabalho, o alto número de trabalhadores terceirizados é um fator que contribui para o aumento de acidentes de trabalho. Dados apresentados em um estudo realizado pela CUT em 2014 demonstram que o número de acidentes fatais no setor elétrico e no setor petrolífero, respectivamente, é significativamente maior entre trabalhadores terceirizados do que entre trabalhadores efetivos.



Verifica-se, a partir dos gráficos, que a terceirização pode ser considerada um fator que influencia significativamente no aumento das taxas de mortalidade por acidente de trabalho, em razão, por exemplo, do pouco treinamento dado aos trabalhadores terceirizados e da ausência de fiscalização por parte do prestador de serviço, tornando ainda mais visível este grave problema social e de saúde pública. Segundo o estudo realizado pela subseção do Dieese do Sidieletro Minas Gerais em 2010,

“entre 2006 e 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dentre os quais 193, ou 80,7%, eram terceirizados”. A taxa de mortalidade média para o mesmo período é de 15,1 para os trabalhadores efetivos e de 55,5 para os terceirizados³¹.

Quanto aos indicadores do grau de diferenciação e de discriminação dos trabalhadores terceirizados, destacam-se salários mais baixos pagos aos terceirizados, que, em dezembro de 2010, ganhavam 27,2% a menos que os demais trabalhadores; com jornadas de trabalho superiores, chegando a três horas a mais por semana³², o que será abordado no próximo item.

A prática da terceirização no serviço público tem sido sinônimo de precarização dos direitos trabalhistas, seja porque é praticada de forma ilícita, ou porque, mesmo lícita, afasta garantias constitucionais de proteção ao trabalhador, como igualdade de salário, redução de riscos inerentes ao trabalho, relativos à saúde, higiene e segurança, entre outros. É necessário enfrentar os problemas gerados pela terceirização, observar as normas que abordam o assunto e criar estratégias específicas para tratar do problema.

3 A NECESSIDADE DE RESPEITO AO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Os problemas decorrentes da terceirização vão além da precarização do serviço, a discriminação é uma consequência séria e contumaz dessa prática na esfera pública, e por não ter justificativa razoável, é arbitrária e contrária ao Direito. A causa da discriminação no ambiente de trabalho decorre, normalmente, do tratamento diferenciado dado aos trabalhadores terceirizados. Isso se dá, por exemplo, quando executam serviços que deveriam ser prestados por ocupantes de cargos efetivos, recebendo salários inferiores no exercício da mesma função, desigualdade de jornada e impedidos de se relacionar socialmente com o ambiente onde trabalham. O trabalhador terceirizado é, por vezes, retirado do convívio com os trabalhadores efetivos da tomadora, através da utilização de elevadores específicos, horários de almoço distintos, local de vestuário, descanso e refeições diferentes, por exemplo. Condições diferentes de trabalho que fazem o trabalhador se sentir em uma condição inferior.

31 DRUCK, Graça; SILVA, Jair Batista da. *Precarização, terceirização e ação sindical*. 2016. p. 07. Disponível em: <<http://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/539502250>>. Acesso em: 06 jun.2016.

32 DRUCK; SILVA, op. cit., p. 07.

De acordo com o dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores, realizado pela CUT³³, os setores de maior ocorrência de denúncias de discriminação entre trabalhadores terceirizados são o de asseio, conservação e vigilância.

O tratamento discriminatório constitui um desrespeito ao princípio da não-discriminação, garantido pela Convenção nº 111 da OIT, que foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, com vigência a partir de 26 de novembro de 1966.

Convém destacar que, apesar de ser um entendimento ainda não majoritário, o Tribunal Superior do Trabalho³⁴ já reconheceu a necessidade

33 CUT Brasil. *Terceirização e desenvolvimento*: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 28.

34 Cf. Orientação Jurisprudencial 383 da SDI-1 do TST, publicada em abril de 2010, a seguir transcrita: 383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI N. 6.019, DE 03.01.1974 (mantida) - Res. n.175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei n. 6.019, de 03.01.1974. Histórico: Redação original - DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010. A equiparação salarial tem suporte no princípio da isonomia e exige a presença de certos requisitos objetivos para a sua consubstanciação. A função deve ser idêntica, não semelhante ou parecida. O trabalho executado deve ser de igual valor prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. Define-se trabalho de igual valor aquele executado com a mesma produtividade e perfeição técnica. Mesmo empregador significa, em princípio, o mesmo estabelecimento, já que pelo art. 2º, da CLT, empregador é a empresa e não os elementos subjetivos (arts. 10 e 448 da CLT). Se for um grupo de empresas na mesma região metropolitana, poderão ser equiparados os empregados daquelas empresas que exploram o mesmo ramo. Mesma localidade, embora, como regra, seja fixada em determinada cidade, a jurisprudência é no sentido de que a localidade, pode ser reconhecida na região metropolitana. A diferença de tempo de serviço, contado na função e não na empresa, não poderá ser superior a dois anos. Este item que premia tempo superior a dois anos é, de certa forma injusto. Poderemos ter numa empresa, dois empregados executando as mesmas funções e que reúnam todos os elementos para a equiparação, mas por um deles ter 20 anos de função e o outro 18, não poderá haver equiparação. O fator deveria figurar como requisito até o máximo de 5 anos de empresa, após isso, a equiparação seria a normal. Trata-se de sugestão de legis constituto e não de legis ferenda. A equiparação não prevalecer quando se tratar de quadro de carreira, já que a promoção terá como suporte os requisitos de antiguidade e de merecimento dentro de cada categoria profissional. Quando o trabalhador for adaptado em nova função, em face de deficiência física ou mental devidamente atestado pelo órgão da Previdência Social, o mesmo não servirá de paradigma para outras equiparações salariais. A terceirização irregular não cria vínculo de emprego com a Administração Pública tomadora da mão de obra, em face ao que dispõe o art. 37, I e II, da Constituição Federal.

garantir o princípio da isonomia entre trabalhadores terceirizados e efetivos, conforme o qual se assegura “o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções” (Orientação Jurisprudencial 383 da SDI-1 do TST). O seguimento dessa interpretação na Justiça do Trabalho brasileira ainda caminha a passos lentos, uma vez que a orientação jurisprudencial – que reconheceu a igualdade de tratamento – não possui caráter obrigatório, mas apenas orientador, portanto, não há força suficiente para impor igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores terceirizados e efetivos.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho ainda não aprovou uma norma internacional do trabalho que trate de modo específico sobre a terceirização. Todavia, mesmo não havendo essa previsão normativa, há convenções, inclusive, ratificadas pelo Brasil, e recomendações que vão de encontro às consequências geradas pela terceirização, tais como a Recomendação 198, a Convenção nº 94 e Convenção nº 111³⁵.

A Recomendação 198 da OIT³⁶, de 15 de junho de 2006, relativa à relação de trabalho, dispõe sobre necessidade de criação de políticas

Todavia, esse óbice constitucional não geral nenhum favor à empresa interposta e não afasta a aplicação do princípio da isonomia (art. 461, da CLT). Disso resulta que haverá a possibilidade da equiparação dos empregados terceirizados com servidores da Administração, desde que reúnam os requisitos exigidos por lei. Obsta-se, in casu, que a empresa terceirizada locuplete-se com a própria torpeza. Por outro lado, a Administração Pública que também participou da contratação irregular, embora tenha aliviada a sua situação em face do preceito constitucional (art. 37, I e II), deve responder perante o órgão fiscalizador (art. 37, § 2º) para a respectiva punição. Para tanto, deve ser o juiz oficial ao órgão.

- 35 A Convenção nº 111 da OIT possui natureza jurídica de tratado internacional, portanto, deve ser incorporada pelo processo ordinário de internalização dos tratados internacionais para que então se transforme em Decreto - que possuem hierarquia de lei ordinária federal - e produza seus efeitos jurídicos; a Convenção nº 94 da OIT possui natureza de tratado internacional de direitos humanos, e por não ter sido recepcionada pelo quórum previsto artigo 5º, §3º da Constituição Federal, passou a integrar o sistema legal brasileiro com estatura de norma supralegal; já as Recomendações não estão sujeitas a este processo, o que significa a desnecessidade de transformação em normas internas, podendo ser aplicadas diretamente. Na verdade, funcionam como orientadoras da OIT, de como os Estados devem pautar seu direito trabalhista interno (ARIOSI, 2004, edição eletrônica). Dessa forma, verifica-se que as normas internacionais devem ser observadas e aplicadas às relações trabalhistas internas na mesma proporção que os preceitos internos sobre o assunto.
- 36 Sobre Política Nacional de proteção aos trabalhadores em uma relação de trabalho: 4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para: [...] b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

nacionais para combater práticas de relações de trabalho disfarçadas, que possuem o efeito de privar os trabalhadores de sua devida proteção, através de tratamento distinto daquele dado aos seus empregados.

A Convenção nº 94 da OIT, que tem como tema “cláusulas de trabalho nos contratos firmados por autoridade pública”, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 20, de 1965, ratificada em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 58.818, de 14 de julho de 1966, com vigência a partir de 18 de junho de 1966, determina a inclusão de cláusulas de trabalho em contratos realizados por uma autoridade pública. Sendo assim, sempre que o Poder Público for contratar e esse contrato envolver gastos de fundos e emprego de trabalhadores da outra parte contratante, é necessário estabelecer cláusulas não discriminatórias que devem ser respeitadas pelas partes contratantes³⁷.

Nesse sentido, o artigo 2º, determina que “os contratos aos quais se aplica a presente convenção conterão cláusulas garantindo aos trabalhadores interessados salários, inclusive os abonos, um horário de trabalho, e outras condições de trabalho que não sejam menos favoráveis do que as condições estabelecidas para um trabalho da mesma natureza”, ou seja, impõe-se a necessidade de respeito à igualdade entre trabalhadores que executam trabalhos idênticos e, por conseguinte, ao princípio da não-discriminação.

O aspecto fundamental da Convenção 94 é a impossibilidade, pelo trabalhador terceirizado no setor público, de desenvolver seu labor em condições que sejam menos favoráveis do que as estabelecidas para um trabalho da mesma natureza, na profissão ou indústria interessada da mesma região, como destaca o artigo 2º. Logo, não é possível fragilizar a proteção aos direitos do trabalhador terceirizado em relação aos empregados da iniciativa privada. Destaca-se que esse direito de igualdade não deve se restringir ao salário e ao horário de trabalho, mas deve alcançar também condições de saúde, segurança e bem-estar justas e razoáveis.

Já a Convenção 111 da OIT³⁸, intitulada “Discriminação em matéria de emprego e ocupação”, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965,

37 FILHO, José Soares; VASCONCELOS, Camila Leite. *A terceirização da mão de obra em face das normas internacionais do trabalho*. CONPEDI: Minas Gerais, 2015. p. 185.

38 A Convenção 111 faz parte da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho, na octogésima sexta reunião em Genebra, no ano de 1998. Sendo a mesma uma das convenções a tratar sobre um dos quatro princípios relativos aos direitos fundamentais, o princípio da não-discriminação.

promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968 e com vigência nacional em 26 de novembro de 1966, facilitou a compreensão do termo discriminação ao prever em seu artigo 1º um rol de formas de discriminação³⁹, considerando como ato discriminatório qualquer distinção, exclusão ou preferência que vise destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Souza⁴⁰ propõe o controle de convencionalidade do artigo 71 da Lei de Licitações, que não foi realizado no julgado da ADC nº 16 pelo STF, e, por essa razão, não foi observada a Convenção 94 da OIT, tratado internacional de direitos humanos, devidamente ratificado pelo Brasil e com posição hierárquica supralegal, acima, portanto, da Lei de Licitações. O STF limitou-se a examinar a matéria apenas sob a ótica da Constituição Federal. Dessa forma, para que a autoridade do julgado na ADC 16 não seja violada, propõe-se uma interpretação do tema à luz da Convenção 94 a fim de estabelecer um novo parâmetro investigativo acerca da responsabilidade em caso de terceirização.

O ordenamento jurídico deve permitir a imposição de responsabilidade objetiva ao tomador do serviço em havendo afronta aos direitos e garantias do trabalhador terceirizado no serviço público, por ser esta a medida de proteção determinada pela Convenção nº 94 da OIT.

Contudo, da leitura sobre os mencionados textos internacionais e da análise da conjuntura atual da terceirização apresentada, verifica-se o Brasil não segue as diretrizes determinadas, ao contrário, utiliza a terceirização como estratégia de precarização das relações de trabalho, trocando a dignidade do trabalhador e os direitos fundamentais consagrados no

39 Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

40 SOUZA, Fabiano Coelho de. *Convenção 94 da OIT e a responsabilidade dos entes públicos em caso de terceirização*. 2012. Disponível em: <<http://fabianocoelhosouza.blogspot.com.br/2012/05/convencao-94-da-oit-e-responsabilidade.html>>. Acesso em: 14 maio 2016.

artigo 7º da Constituição Federal pela prevalência de interesses meramente econômicos, assim como para fins antissociais, que visam burlar o concurso público, único meio lícito de investidura em cargos públicos. Essa prática ainda permite que os empresários lucrem com dinheiro público, sem cumprir com os direitos dos trabalhadores e sem que o Estado também detenha a responsabilidade pela afirmação e prevalência de seu próprio ordenamento jurídico⁴¹.

O instituto da terceirização é um tema bastante complexo, ensejador de debates jurídicos acerca dos seus efeitos, especialmente em razão da ausência de legislação específica, em âmbito nacional e internacional, para regulamentação da atividade terceirizada. Mesmo que haja um certo consenso sobre a necessidade de uma lei sobre terceirização, existem diferentes posições sobre a perspectiva que deve ser adotada por esta lei.

No âmbito do Congresso Nacional, discute-se, atualmente, o Projeto de Lei nº 4330/2004⁴², de autoria do Deputado Sandro Mabel - PL/GO, que visa regulamentar a terceirização, mas que tem sofrido diversos questionamentos e críticas. As dúvidas versam sobre dispositivos do projeto e o respeito aos princípios contidos nas declarações, convenções e recomendações da OIT já em vigor no plano interno e internacional⁴³, uma vez que o projeto de lei permite a contratação de trabalho terceirizado não só em atividades intermediárias, mas também na atividade principal do empregador. Uma das críticas sustenta que permitir a contratação de trabalhadores terceirizados em todas as atividades realizadas na Administração Pública revoga o Decreto 2.271/1997 e pode gerar o aumento do uso de trabalhadores terceirizados⁴⁴.

Centrais sindicais, empresas e o governo estão atualmente a discutir as mudanças neste projeto de lei com o objetivo de adotar uma lei que vise regular o uso de trabalhadores terceirizados. Neste debate, um das propostas é a elaboração de uma lei específica sobre a contratação de trabalhadores terceirizados no serviço público.

41 SOUZA, op. cit., 2012.

42 O projeto de lei não será discutido a fundo, nesse momento, pois demandaria um artigo para tal abordagem. Todavia, pode-se consultar de maneira mais específica sobre o assunto em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>.

43 ABRAMO, Silvana. *Por que dizer não ao PL 4330*. Abril. 2015. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330/>>. Acesso em: 04 jun. 2016.

44 AMORIM, Helder Santos. *O PL 4.330/2004-A e a Inconstitucionalidade da terceirização sem limite*. 2013. Disponível em: <http://www.prt3.mpt.gov.br/images/Ascom/Artigo-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o_Helder-Amorim.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2016.

O debate sobre o PL 4.330 /2004 abre uma janela de oportunidade para que a OIT, o governo e os parceiros sociais, a fim de promover uma profunda discussão sobre a regulamentação da terceirização e como mudar a forma de uso da terceirização no Brasil, tanto no setor público quanto privado. Três fatores justificam a necessidade de uma regulamentação específica sobre trabalho terceirizado no serviço público: o tamanho e a importância do trabalho terceirizado no serviço público; a insegurança de suas condições de trabalho; e a ausência de um espaço efetivo de negociação coletiva no caso de trabalhadores terceirizados no serviço público.

A OIT pode cooperar neste debate, tornando o diálogo possível, dando espaço para os trabalhadores terceirizados e fornecendo conhecimentos no desenvolvimento dessas políticas, que são tão sérias e necessárias para alcançar novos direitos trabalhistas e garantir o respeito aos direitos conquistados até hoje.

4 CONCLUSÃO

A terceirização foi criada como um instrumento descentralizador da atividade, visando especializar o serviço principal de uma empresa e possibilitando que os serviços secundários fossem realizados, uma vez que a empresa nem sempre possui uma estrutura capaz de suportar todos os profissionais especializados no seu quadro de funcionários.

É um instituto que possibilita a organização do serviço ou da produção; tendo em vista que, de fato, há empresas que não têm condições de realizar todo o serviço e precisam especializar certas atividades; por outro lado, a terceirização pode objetivar a dissimulação de uma relação de emprego, alcançando como resultado a precarização dessa relação. Além de objetivar o barateamento dos custos na produção, ao transferir para um terceiro prestador de serviço a responsabilidade pela gestão e pelos custos da força de trabalho, desobrigando o tomador de serviço da responsabilidade pelos compromissos trabalhistas.

O ordenamento jurídico brasileiro não traz uma legislação específica com normas garantidoras de direitos aos trabalhadores terceirizados, seja no setor privado ou público. A situação é ainda mais grave no setor público, uma vez que a terceirização é utilizada para usurpar a exigência constitucional de concurso público para a investidura em cargos públicos, seja para apadrinhar familiares em setores terceirizados, ou para reduzir os gastos com servidores efetivos, em que os salários são desarrazoadamente superiores. Muitas vezes, o trabalhador terceirizado exerce funções idênticas

à de servidores efetivos, e quando não a própria função do servidor efetivo, porém, recebe salários inferiores.

A regulação da terceirização deve ser pensada no sentido de se garantir melhores condições de trabalho, maior proteção de direitos trabalhistas e salários que correspondam ao exercício da função, de caráter isonômico, para os trabalhadores terceirizados. A reflexão sobre o tema pode indicar se essa estratégia é possível ou não. Na seara internacional também não se vislumbra uma legislação específica sobre terceirização, todavia, a Organização Internacional do Trabalho, através de declarações, convenções e recomendações se posiciona a respeito ao estabelecer normas sobre garantias protetivas ao trabalhador, que deveriam ser observadas pelo Brasil, especialmente àquelas que foram ratificadas, com o fim de proibir qualquer prática discriminatória entre trabalhadores e promover a igualdade entre eles. Por essa razão, qualquer norma interna que viole os fundamentos presentes nas normas internacionais é considerada incompatível com os princípios garantidos pela OIT.

As convenções ratificadas pelo Brasil devem ser cumpridas, em especial, enquanto não se aprova uma legislação específica sobre o tema, garantindo melhores condições de trabalho, igualdade de salário e respeito aos dispositivos constitucionais.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Silvana. *Por que dizer não ao PL 4330*. Abril, 2015. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330/>>. Acesso em: 04 jun.2016.

AGÊNCIA BRASIL. *Média salarial em empresa é menor do que na Administração Pública*. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-06/media-salarial-em-empresas-e-menor-que-na-administracao-publica-indica-ibge>>. Acesso em: 10 jun.2016.

AMORIM, Helder Santos. *O PL 4.330/2004-A e a Inconstitucionalidade da terceirização sem limite*. 2013. Disponível em: <http://www.prt3.mpt.gov.br/images/Ascom/Artigo-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o_Helder-Amorim.pdf>. Acesso em: 04 jun.2016.

ARIOSI, Mariângela de Fátima. Os efeitos das convenções e recomendações da OIT no Brasil. *Jus Navigandi*, Teresina, a. 9, n. 507, 26 nov. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5946>>. Acesso em: 04 jun. 2016.

- BARRETO, Glaucia. *Curso de Direito do Trabalho*. Niterói: Ímpetus, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- _____, 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BONFANTI, Cristiane. Terceirizados inundam Justiça. Brasília: *Correio Braziliense*. p. 15, ago. 2011.
- BOTTINI, Novella; ERNST, Christoph; LUEBKER, Malte. *Offshoring and the labour market: what are the issues?* Economic and labour market paper. International Labour Office, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. - Geneva: ILO, 2008. Disponível em: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113922.pdf>. Acesso em: 31 maio 2016.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *AGRAVO DE INSTRUMENTO - TERCEIRIZAÇÃO - EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES - SERVIÇOS DE INSTALAÇÃO E REPARAÇÃO DE LINHAS TELEFÔNICAS - LEGALIDADE - CONTRARIEDADE À SÚMULA 331, III, DO TST - PROVIMENTO*. Recurso de Revista 263640-51.2006.5.03.0138, da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho de Brasília, DF, 06 de fevereiro de 2013, julgado por Ives Gandra Martins Filho.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- CARVALHO, E.; CARDOSO, J.; CARDOSO S. Conceitos de emprego público: questões metodológicas e possibilidades de mensuração. In: CARDOSO, J. C. Jr (Org). *Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro*, Brasília, p. 181-212, 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=945>. Acesso em: 06 jun. 2016.
- CUT Brasil. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DRUCK, Graça; SILVA, Jair Batista da. *Precarização, terceirização e ação sindical*. 2016. p. 07. Disponível em: <<http://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/539502250>>. Acesso em: 06 jun.2016.

DRUCK, Maria da Graça. Terceirização e precarização: O binômio anti-social em indústrias. In: DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (Org). *A perda da razão social do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2007.

FERRAS, Fernando Basto. *Terceirização e outras formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

FILHO, José Soares; VASCONCELOS, Camila Leite. *A terceirização da mão de obra em face das normas internacionais do trabalho*. CONPEDI, Minas Gerais, 2015.

FONTAGNÉ, Lionel. *Outsourcing, competitiveness and the labour market: losers and winners*. 2009, p. 35-49. Disponível em: < <https://revistas.ucm.es/index.php/PADE/article/viewFile/PADE0909110035A/21298>>. Acesso em: 31 maio 2016.

ILO. *Committee on Decent work in global supply chains*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/committees/supply-chains/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 1 jun.2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional*. Brasília: ESMPU, a.4, n.17, out./dez. 2005, p. 87-117.

_____. Contrato de trabalho sem concurso no serviço público: efeitos. *Revista de Direito do Trabalho*, Brasília, v. 101, p. 197-201, jan./mar. 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas Jurídico, 2001.

MORAIS, Isabela Nogueira. Cadeias produtivas globais e agregação de valor: a posição da China na indústria eletrônica de consumo. *Revista tempo do mundo*. IPEA, n.3, p. 5-46, dez. 2012. Disponível em: <http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/rtm/131219_rtmv4_n3_cap1.pdf>. Acesso em: 1 jun.2016.

MOUSINHO, Ileana Neiva. *Terceirização e corrupção*. 2013. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/terceirizacao-e-corrupcao/268587>>. Acesso em: 06 jun. 2016.

NOGUEIRA, N.; Cardoso, J. C. Jr.. Tendências e problemas da ocupação no setor público brasileiro: conclusões parciais e recomendações de pesquisa. In: CARDOSO, J. C. Jr (Org). *Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro*. Brasília: IPEA, 2011. p. 415-442.

NOVELLA, Bottini; ERNST, Christoph; LUEBKER, Malte. *Offshoring and the labour market: what are the issues?* Geneva: ILO, 2008. Disponível em: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113922.pdf>. Acesso em: 31 maio 2016.

OIT. *Convenção n.º 111 da Organização Internacional do trabalho*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 14 maio 2016.

_____. *Convenção n.º 94 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/462>>. Acesso em: 14 maio 2016.

_____. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento*. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 14 maio 2016.

SILVA, Clarissa Sampaio. Terceirização na Administração pública. *Revista Brasileira de Estudos da Função Pública*, Belo Horizonte, v. 2, p. 51-69, maio/ago. 2013.

SILVA, Patrícia Pinheiro. Terceirização nos serviços públicos. *Revista TST*, Brasília, v. 77, p. 95-130, jan./mar. 2011.

SOUZA, Fabiano Coelho de. *Convenção 94 da OIT e a responsabilidade dos entes públicos em caso de terceirização*. Disponível em: <<http://fabianocoelhosouza.blogspot.com.br/2012/05/convencao-94-da-oit-e-responsabilidade.html>>. Acesso em: 14 maio 2016.