

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Fernanda Mara Alkmin
Matheus José de Lima Alves

ANÁLISE REGULATÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO DE
MÃO DE OBRA

Taubaté – SP
2023

**Fernanda Mara Alkmin
Matheus José de Lima Alves**

ANÁLISE REGULATÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Trabalho de Graduação, modalidade de Trabalho de Graduação apresentado ao Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof. Me. Júlio César Gonçalves

**Taubaté – SP
2023**

Fernanda Mara Alkmin
Matheus José de Lima Alves

ANÁLISE REGULATÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Trabalho de Graduação, modalidade de Trabalho de Graduação ao Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof. Me. Júlio César Gonçalves

Data: _____

Resultado: _____

COMISSÃO JULGADORA

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU

A415a Alkmin, Fernanda Mara
Análise regulatória da terceirização da mão de obra. / Fernanda Mara Alkmin,
Matheus José de Lima Alves- 2023.
53 f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de
Gestão e Negócios, Taubaté, 2023.
Orientação: Prof. Me. Júlio César Gonçalves - Departamento de Gestão e
Negócios.

1. Terceirização - Legislação. 2. Direito do trabalho. 3. Prestação de
serviços. I. Título.

CDD- 344.8101

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço a Deus, por ter me proporcionado a chegar até aqui.

Agradeço a minha família pelo apoio e por estarem ao meu lado.

Agradeço a todos os professores e tutores e toda equipe UNITAU, pelo excepcional serviço e suporte prestado a todos aos alunos.

“As coisas não precisam mudar o mundo para serem importantes”.

Steve Jobs

ALKMIN, Fernanda Mara; ALVES, Matheus José de Lima. **Análise Regulatória da Terceirização de Mão de Obra.**: 2023. 53 f. Trabalho de Graduação, modalidade Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do Certificado do Título em Bacharel em Administração. do Departamento de Gestão de Negócios da Universidade de Taubaté, Taubaté.

O presente trabalho tem como objetivo desenvolver uma pesquisa bibliográfica descritiva com foco em analisar a terceirização a partir da vigência da Lei nº 13.429/17 e posterior Lei nº 13.467/17, que introduz o conceito de terceirização, seus aspectos legais e regulamentares. Mostra suas principais mudanças em relação ao instituto anterior. Ao mesmo tempo, o estudo enfoca os efeitos causados nas relações trabalhistas pela flexibilização que vem sendo posta em prática com as correspondentes sanções legais e como elas podem ser lesivas aos direitos dos trabalhadores. O estudo utilizou uma abordagem bibliográfica e baseou-se essencialmente em artigos, teorias e conhecimentos jurídicos sobre o tema, para melhor embasá-lo e proporcionar uma explanação concisa e eficaz desse tema tão relevante ao mercado de trabalho brasileiro. O presente trabalho busca evidenciar o que tais legislações podem influenciar de forma concisa na vida dos prestadores de serviços, tanto em seu âmbito empregatício como na pessoa e social, mostrando que podem ser prejudicados de forma a serem cerceados de direitos que a humanidade tanto lutou para conseguir garantir com o ardor de seus serviços.

Palavras-chave: Terceirização; Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista.

LISTA DE SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	TEMA DO TRABALHO	10
1.2	OBJETIVO DO TRABALHO	11
1.2.1	Objetivo Geral.....	11
1.2.2	Objetivos Específicos	11
1.3	PROBLEMA.....	11
1.4	RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	11
1.5	METODOLOGIA.....	12
1.6	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	13
2	REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1	DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	14
2.1.1	O Advento do Direito do Trabalho no Mundo	14
2.1.2	O Desenvolvimento do Direito do Trabalho.....	16
2.1.3	Advento do Direito do Trabalho no Brasil	19
2.2	A TERCEIRIZAÇÃO	21
2.2.1	A Concepção de Terceirização.....	21
2.2.2	Terceirização e sua Regulamentação	27
2.2.3	Jurisprudências no Âmbito da Terceirização	31
2.2.4	Concepção de Atividade-Meio e a Atividade-Fim.....	33
2.2.5	A Terceirização de forma Lícita e Ilícita.....	34
2.2.6	Terceirização e responsabilidade	35
3	DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA	36
3.1	TERCEIRIZAÇÃO APÓS O ADVENTO DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO .	36
3.1.1	A Transigência no Direito do Trabalho	37
3.1.2	A Transformação Normativa da Terceirização com a Reforma Trabalhista	39
3.1.3	Mudanças Ocasionadas pela Lei n. 13.429 de 2017	39
3.1.4	Mudanças Ocasionadas pela Lei n. 13.467 de 2017	44
3.1.5	Os Efeitos ocasionados pela criação da Lei de Terceirização nas Relações de trabalho	46
3.1.6	Efeitos nos Direitos Sociais.....	47
3.1.7	O Desequilíbrio Salarial.....	47
4	RESULTADOS	49
5	CONCLUSÕES	50

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
GLOSSÁRIO.....	54

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos o Brasil enfrentou desemprego e aumento da informalidade nas relações de trabalho. Uma das tentativas do governo para reduzir esse quadro foi, em 2017, a aprovação da legislação trabalhista, de modo a regulamentar, expressamente, a terceirização.

A terceirização é uma tendência mundial que começou na iniciativa privada e passou também a ser utilizada largamente pela Administração Pública. É uma ferramenta de gestão, materializada por meio de contrato, que possibilita redução de custos e especialização na prestação dos serviços ou fornecimento de bens, além de permitir que o contratante se concentre em suas atividades principais, tornando-se mais competitivo. Sua aplicação, porém, sempre suscitou dificuldades, em virtude da ausência de uma legislação segura e clara. Por esse motivo, o tema é constantemente discutido e as normas e os entendimentos *jurisprudenciais* (*Conjunto das decisões e interpretações das leis*) evoluem à medida que novas questões se tornam controversas.

Para a compreensão do tema terceirização, o presente trabalho pretendeu fazer um estudo do conceito e do histórico normativo que recai sobre o tema, de modo a contribuir para o debate a respeito do uso seguro dessa relevante ferramenta de gestão, mas também explanando sobre o desenvolvimento histórico do trabalho e seus direitos, para que assim possa ser realizado da melhor forma possível a contextualização e entendimento sobre a Terceirização no mercado de trabalho.

1.1 TEMA DO TRABALHO

O tema abordado no presente trabalho relaciona-se a análise da regularização da mão de obra terceirizada, algo que vem tomando força nas empresas privadas e que está se estendendo para o setor público.

1.2 OBJETIVO DO TRABALHO

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo do presente trabalho é o de se desenvolver uma pesquisa bibliográfica descritiva, com foco em averiguar e analisar a importância da abordagem da terceirização do trabalho no mercado de trabalho atual, vinculando com a evolução e vitórias que os trabalhadores obtiveram no decorrer da história.

1.2.2 Objetivos Específicos

Pode-se objetivar o presente trabalho com:

- Explicar sobre a evolução do trabalho na história;
- Demonstrar a importância dos direitos trabalhistas conquistados;
- Explicar sobre o impacto no mercado de trabalho com a legislação da Terceirização.

1.3 PROBLEMA

Pode-se encontrar assuntos que se relacionam com o tema da terceirização do trabalho, com estudos que são contra e a favor, demonstrando seus prós e contras em ambas as ideias, desta forma tentar esclarecer sobre a importância de implementar a terceirização e forma consciente no mercado.

1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A terceirização se tornou algo de relevante no cenário brasileiro por estar envolvendo não só as empresas privadas, mas também as públicas, onde se discute a terceirização da mão-de-obra em todos os setores, desde os serviços que envolvam limpeza, manutenção e até mesmo aquele que envolva o contato direto com os indivíduos como o ensino em escolas e também atendimentos na área da saúde.

Evidenciando que se não houver uma implantação eficiente e eficaz e que seja atrelada a qualidade, os serviços podem ser prejudicados de forma geral.

1.5 METODOLOGIA

O principal enfoque deste trabalho é a exposição de ideias e conceitos que alicercem sobre o contexto da terceirização da mão-de-obra. Assim o presente trabalho foi desenvolvido através de análises de textos, livros e arquivos digitais, sendo realizado uma classificação bibliográfica diversa, considerando-se as ideias, pesquisas já realizadas, bem como os pensamentos de diversos autores. Desta forma através da pesquisa bibliográfica conseguiu-se uma contribuição valiosa para adquirir uma maior carga de conhecimento.

Assim sendo a pesquisa bibliográfica é realizada através da sondagem de referências já investigadas e publicadas, sendo por diversos meios de transmissão, podendo ser manuscritos, livros, arquivos digitais, como também páginas de websites, tão acessíveis atualmente, mas mantendo-se a atenção em seus conteúdos e a confiabilidade de suas fontes. Quando se inicia um trabalho é necessária uma pesquisa bibliográfica, mesmo sendo ela básica, para que o pesquisador saiba o que já foi escrito ou debatido sobre o assunto. Fonseca (2002), afirma que as pesquisas bibliográficas possuem caráter de unir o maior número de informações bem como conhecimento prévio para que se possa encontrar respostas ao problema de estudo identificado.

Conforme afirma Gil (2007), uma característica típica dessas pesquisas é a investigação sobre ideologias ou também aquelas que buscam analisar os posicionamentos a respeito de um problema.

No decorrer do desenvolvimento da pesquisa e da redação deste, foi utilizado unicamente a averiguação teórica e posteriormente efetuado a síntese que embasasse os resultados e discussões acerca do tema, como afirmam Swales & Feak (2012), que de modo geral, se os resultados se referem à descrição dos fatos verificados no corpus estudado, então a discussão gira em torno de pontos a serem interpretados sobre esses fatos.

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em 5 principais capítulos, os quais possuem suas subdivisões.

No primeiro encontra-se o motivo do projeto e sua relevância para os estudos futuros.

No capítulo seguinte é abordado sobre a importância dos direitos adquiridos no âmbito trabalhista e conseqüentemente as legislações que foram surgindo como o tema principal que é a Terceirização da mão-de-obra.

No terceiro capítulo é explanado sobre a Terceirização após suas legislações vigentes e o que é visto como impacto no mercado de trabalho.

E no quarto e quinto os resultados e considerações finais apontando de modo geral o que foi apresentado e quais conclusões encontradas após o desenvolvimento do projeto.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Para melhor compreensão sobre a importância da análise da Terceirização do Mercado de Trabalho deve-se explicar também de forma concisa sobre o desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho no Brasil, explanando o seu surgimento de forma mundial desde seu surgimento, evolução e contextualização e importância que desempenhou na atualidade, para que dessa forma possa-se delimitar e melhor entender o mercado de trabalho brasileiro.

2.1.1 O Advento do Direito do Trabalho no Mundo

O primórdio das atividades trabalhistas no mundo ocorreu há vários anos. Desde o começo da história da humanidade, os indivíduos desempenham diversas ações para sua sobrevivência. Deste modo, é evidente que para o desempenho de tais ações o ser humano necessitou e necessita desempenhar certo esforço para sua realização.

No contexto da origem da classificação da origem do trabalho vale ressaltar o ideal de Cassar (2014) ao dizer que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos) (CASSAR, 2014, p. 3).

Na ancestralidade os indivíduos produziam conforme sua necessidade e não era sabido sobre o ideal de mercado ou mercadoria, era um contexto genérico de vivência o qual segundo Carvalho (2011) classifica como um mundo que não ocorria divisões de trabalho e nem de bens.

Carvalho (2011) afirma que foi gradual a contextualização do escambo e da troca, que com o passar do tempo deixou de ser uma troca simples conforme a

necessidade, mas que gerou um valor de trabalho empenhado naquela produção. O autor explica a produção em escala de mercadorias de forma industrial não foi o primeiro sistema de investimento de capitais, que visava a diminuição de agentes intermediários, mas desde o mercantilismo que se vincula a riqueza total do país conforme seu acúmulo de metais preciosos.

Neste sentido também pode-se mencionar a exploração do ser humano em trabalhos, desde a escravidão, também como prisioneiros de guerra que eram obrigados a trabalhar e posteriormente o trabalho desenvolvido na revolução industrial.

Para Delgado (2017) O direito do trabalho é um resultado do sistema capitalista e está estreitamente relacionado com o desenvolvimento histórico do sistema, corrigindo as distorções econômicas e sociais e regulando as importantes relações de poder derivadas da dinâmica econômica da sociedade civil (especialmente empresas e empreendimentos). Delgado (2017) ainda afirma que o direito do trabalho não só levou em conta o sistema econômico desencadeado pela Revolução Industrial Britânica do século XVIII, como também desenvolveu meios para controlar esse sistema, para dar-lhe certa civilização e até para tentar eliminar as formas mais inconvenientes para o emprego.

Segundo Nascimento (2011) a Revolução Industrial sentiu fortemente o impacto do capitalismo e do estado da infraestrutura social. Além disso, o empobrecimento dos trabalhadores, incluindo artesãos, exacerbou a falta de competição com novas indústrias, o impacto na agricultura, novos métodos de produção em alguns países e a volatilidade dos preços. As famílias foram afetadas pela necessidade de mulheres e crianças terem que ser inseridas nos trabalhos fabris. As diferenças entre as classes sociais tornaram-se exorbitantes e assim surgia a existência de uma grave perturbação ou problema social.

Nascimento (2011) evidencia as condições de trabalho que o proletariado era exposto sendo as exigências de jornadas excessivamente longas, a exploração do que antes eram mulheres e crianças como mão de obra barata, acidentes de trabalho, insegurança quanto ao futuro e um momento em que não é mais uma situação física para trabalhar. Desta forma os trabalhadores exigiram uma legislação protetiva para regular: segurança, higiene ocupacional, restrições de jornada

semanal de trabalho, políticas de salário-mínimo, trabalho feminino, trabalho infantil, etc.

Cavalcante e Neto (2019) relatam que anos depois, esse fato levou o país a reconhecer que a relação entre trabalhadores e empregadores era desigual e que a intervenção do Estado era necessária para proteger os trabalhadores pobres, por meio de leis que basicamente garantiam salários e restringiam a carga horária de trabalho, desta forma o Direito do Trabalho foi constituído e se tornou uma vertente com relevância no âmbito do Direito Civil.

Em relação a esse marco histórico Lima e Lima (2015), afirmam que:

Em 1848, na França, uma lei reduz a jornada de trabalho para 11 horas diárias em Paris e 12 nas províncias. Na Inglaterra, a jornada de 10 horas diárias e a legislação de proteção ao menor foram lançadas no meado do século XIX. Também em 1848, é publicado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, concitando os trabalhadores do mundo a unirem-se para reescrever a história em torno de uma ditadura do proletariado. (LIMA E LIMA, 2015, p. 32)

2.1.2 O Desenvolvimento do Direito do Trabalho

Para Delgado (2017) a formulação e padronização do direito do trabalho passou por diferentes fases ao longo dos últimos dois séculos. Ao buscar uma compreensão mais satisfatória desse ramo específico do direito, é importante destacar as diferenças vivenciadas pelos países capitalistas centrais quanto à dinâmica de construção do mundo do trabalho.

A primeira fase, marcada por protestos esporádicos, começou com a promulgação do *Peel's Act* de 1802, que continha leis especificamente destinadas a conter a brutal violência corporativa que explorava mulheres e menores. Essas leis são humanitárias, não estatutárias. A Inspeção do Trabalho norueguesa ainda está fragmentada, o que significa que não há um departamento jurídico independente.

Para Delgado (2017) a segunda fase do direito do trabalho foi marcada pela organização e padronização do direito nesse campo, que teve início não apenas com o Manifesto Comunista (1848), mas também com o movimento de massas na Inglaterra conhecido como Cartistas e com a revolução de 1848 na França. Além disso, este último processo revolucionário representa a primeira grande ação coletiva organizada do sistema institucional dominante (os trabalhadores são o eu coletivo intrínseco).

Além disso, as circunstâncias dessa revolução levaram a um conjunto de demandas expressas pelos trabalhadores. Durante a revolução, eles conseguiram estender suas reivindicações ao mundo jurídico e traduzi-las em regras legais ou ferramentas para uma comunidade política institucionalizada. Ao mesmo tempo, o direito de associação, o direito de greve e um horário de trabalho fixo de 10 horas foram reconhecidos na França, e o sufrágio universal foi estendido no nível político, sendo tais mudanças estendidas na Inglaterra só um ano depois.

Delgado (2017) afirma que a terceira fase do direito do trabalho iniciou-se após a Primeira Guerra Mundial, a institucionalização do direito do trabalho. Esse período foi fortemente marcado pela fundação da *OIT (Organização Internacional do Trabalho)* com a assinatura do Tratado de Versalhes que pôs fim à guerra.

Gomes e Gottschalk (1971) afirma que o Tratado de Versalhes:

Preconizava nove princípios relativos à regulamentação do trabalho, que recomendavam a adoção pelos países que o firmaram. Nesse período iniciava-se propriamente a atividade legislativa dos Estados em favor dos trabalhadores, obediente àqueles nove princípios. Caracteriza-se, sobretudo, pela incorporação de medidas de caráter social aos textos das Constituições em todos os países democráticos, e pela intensificação da legislação ordinária em todas as nações civilizadas, abrangendo todos os aspectos da regulamentação do trabalho. (GOMES E GOTTSCHALK, 1971, p. 21)

Essa etapa é definida como o momento histórico em que o direito do trabalho adquire cidadania absoluta nos países economicamente mais avançados. O direito do trabalho tornou-se uma estrutura institucional dinâmica e totalmente integrada com a sociedade civil e o Estado. Delgado (2017) explana que a constituição da *OIT* implicou na constitucionalização do direito do trabalho, uma vez que o direito do trabalho autônomo ou heterogêneo alcançou grande coerência e independência no campo jurídico do século XX.

Nessa época, a intervenção do Estado era vista como um meio de ajustar as relações de trabalho, com o objetivo de harmonizar o confronto entre trabalho e capital. Essa é a vantagem de ter um quadro heterogêneo, o que leva à rigidez das normas trabalhistas. Face aos acontecimentos que varreram a Europa e outros países do mundo, o Estado precisou intervir nas relações laborais através de um conjunto de normativos que regulam os mais diversos assuntos, tais como: trabalho

da mulher e do menor, horário de trabalho, segurança e medicina do trabalho, reajuste salarial, mecanismo de resolução de disputas trabalhistas, entre outros.

A quarta fase foi marcada por um período de crise e transição, que ocorreu por uma combinação de fatores na época. Por um lado, a crise econômica que começou por volta de 1973 e 1974, a chamada crise do petróleo, que não obteve nenhuma resposta eficaz e rápida das forças políticas. Como explica Delgado (2017) a crise prejudicou a saúde do sistema econômico, aumentou a inércia e intensificou a competição entre empresas e o desemprego no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, agravou o déficit social do país e questionou seu papel como provedor de políticas sociais fortes e universais. Por outro lado, as inovações tecnológicas focadas em microeletrônica, robótica e microcomputadores continuam aumentando. Afetou um grande número de postos de trabalho em muitos setores econômicos, especialmente no sector industrial, criando uma falsa aparência de desemprego social no futuro. Além disso, há uma intensificação das formas de trabalho (teletrabalho e teletrabalho), que se distanciam do sistema tradicional de trabalho e contratos.

Como resultado, a reorganização de estratégias e modelos tradicionais de gestão de negócios em torno de padrões de negócios ganhou reputação. Defender a descentralização administrativa e a divisão radical de poderes entre as empresas, e quebrar a matriz dos procedimentos tradicionais do direito do trabalho. Foi o que aconteceu com a terceirização, que enfrentou grandes dificuldades no campo trabalhista.

Mas, mais de três décadas após a eclosão da crise no setor trabalhista, as expectativas desastrosas de uma comunidade de desempregados não se concretizaram. Delgado (2017) evidencia que não há dúvida de que a grande liberalização, informalização e descentralização do mercado de trabalho, especialmente nos países semiperiféricos de capitalismo centralizado, tem levado ao enfraquecimento dos setores jurídicos e à busca de novas necessidades do mercado de trabalho.

Segundo Delgado (2017, p. 105), "no fundo, o que despontara, no início, para alguns, como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se armado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado."

2.1.3 Advento do Direito do Trabalho no Brasil

Desde a independência do Brasil em 1822 até a abolição da escravatura em 1888, devido à existência de trabalho escravo, as condições para a implementação da legislação trabalhista não foram reunidas. A constituição imperial promulgada por Dom Pedro I em 1824 continha a filosofia liberal da Revolução Francesa e garantia a liberdade de ação, mas não incluía os direitos sociais dos trabalhadores.

Delgado (2017) afirma que a abolição da escravidão teve grande importância no direito do trabalho:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter jus trabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. (DELGADO, 2017, p. 11)

O desenvolvimento do direito trabalhista brasileiro teve seu primeiro momento de relevância entre 1888 e 1930, período marcado por protestos. As relações de trabalho na cafeicultura surgiram em São Paulo nesse período, principalmente devido à recente industrialização vivida em São Paulo e no Rio de Janeiro, os dois grandes centros urbanos do país à época.

Os primeiros anos desse período foram marcados por incidentes esporádicos e greves com o objetivo de encurtar a jornada de trabalho e melhorar os salários e as condições de trabalho. Esses movimentos consistiam em greves espalhadas pelas principais cidades da época e, embora não houvesse um movimento sindical forte e organizado, os trabalhadores se mobilizavam em torno de questões sociais e conscientizavam as autoridades sobre sua causa.

O segundo período da legislação trabalhista brasileira segundo Delgado (2017) é a fase de institucionalização. Essa etapa teve seu estopim com a revolução de 1930, que estabeleceu as estruturas legais e institucionais do novo modelo empresarial e instituiu, no mesmo ano, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Permaneceu em vigor até a promulgação da Constituição em 1988.

No governo de Getúlio Vargas, cria-se o ideal de intervenção do Estado nas relações trabalhistas. Assim, um amplo e variado conjunto de medidas foi implementado, o que levou à repressão severa de qualquer manifestação de independência do movimento sindical e à criação de um novo paradigma global regulado pelo Estado e um sistema de direito do trabalho estritamente controlado.

Nascimento (2011) explica que a legislação trabalhista se tornou caótica e fragmentada, com leis específicas para cada profissão, além de prejudicar outras profissões não protegidas por lei, sofrendo com a falta de instituições e os problemas decorrentes dessa fragmentação. Posteriormente, o governo decidiu reunir os textos legais em uma única partitura, mas isso foi mais do que uma compilação, pois embora se chamasse Consolidação, essa publicação trouxe inovação e se aproximou de um verdadeiro código de leis. No entanto, questões previdenciárias e acidentes de trabalho ainda não estão na lista.

Sobre a criação da *CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)* Nascimento (2011) relata:

Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho — *CLT*, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Min. Alexandre Marcondes Filho, que, depois de quase um ano de estudos, remeteu às suas conclusões ao Presidente da República em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais etc. (NASCIMENTO, 2011, p. 103)

Contudo a *CLT* não se tornou a impulsionadora dos direitos trabalhistas como era esperado. O campo de trabalho exigia constantes mudanças e dinâmicas, como era evidenciado pelos inúmeros decretos e leis criadas posteriormente e que foram revisadas. Também deve considerar as mudanças que regem as normas constitucionais, devido a Constituição Federal de 1946, que possuía caráter democrático e social, adotando medidas de direito neoliberal, que respeitavam amplamente a liberdade.

Em 1988 com a instituição da nova Constituição Federal, Delgado (2017) afirma que iniciou a terceira fase dos direitos do trabalho, por ter sido discutida na Assembleia Constituinte de 1987/1988 que abordou inúmeros assuntos voltadas a área jurista do trabalho. A aparição e a força dessas questões, aliadas às mudanças introduzidas

pelo Texto Máximo da República, sugerem que chegou a fase da superação democrática do modelo jus trabalhista dos anos anteriores.

Na Constituição Brasileira é evidente a estipulação dos ideais de progressão democrática. Alinhava-se de um lado o direito adquirido na década de 60 com o asseguramento sindical e associativo, dando força e autonomia aos sindicatos, sem possuir influência da administração estatal, constantes no Artigo 8º em seus incisos I e II, da Constituição Federal de 1988. E no seu Artigo 7º era reconhecido o direito de intervenções dos sindicatos, bem como as negociações trabalhistas na sociedade.

Foi durante uma forte crise cultural em o Brasil passou por uma transição cultural, caracterizada por uma corrente de ideias que defendiam uma menor intervenção do Estado, incluindo a intervenção normativa na economia. Para Delgado (2017) essa ideologia defende a desregulamentação das relações econômicas e sociais, inclusive no campo do direito do trabalho, fornecendo ferramentas para desconstruir e suavizar as normas jurídicas.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO

2.2.1 A Concepção de Terceirização

Delgado (2017), segundo o conceito de terceirização explana que:

O termo terceirização vem de um neologismo derivado da palavra terceiro, entendido como intermediários, interferência. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. Sendo assim, a terceirização basicamente é a possibilidade de contratação de terceiros para a realização de tarefas que normalmente não são o objetivo final da empresa. (DELGADO, 2017, p. 502).

Este tipo de contratação inclui não só a serviços e produção, mas também a contratação de serviços de segurança, fiscalização e até temporários. No que diz respeito ao Direito do Trabalho, a terceirização é um fenômeno em que as relações econômicas de trabalho são separadas das correspondentes relações jurídicas. Devido a este fenômeno, os trabalhadores oferecem o seu trabalho a destinatários de serviços sem qualquer vínculo laboral entre as duas partes. Porque a terceirização cria uma relação tripartite devido à contratação de mão de obra no mercado de capitais

entre o trabalhador, o prestador do serviço e a empresa que recebe o serviço (DELGADO, 2017).

Para Delgado (2017) a denominação terceirização é relacionada a uma neologia da terceira palavra, relacionada aos termos de intervenção e intermediação. O termo surgiu no âmbito da Administração de Empresas e posteriormente foi aceito e adotado pelos tribunais brasileiros como sendo a contratação de terceiros para exercer atividades que não constituam o objeto principal de uma empresa.

A terceirização, vista como a transferência de algumas atribuições de apoio às atividades-fim de uma organização a terceiros, surgiu como reflexo da necessidade de adaptação do mercado às mudanças advindas da *globalização (Processo de integração política, econômica e cultural mundial, marcado pelos avanços nos meios de transporte e comunicação)*.

O fenômeno teria surgido nos Estados Unidos durante a Segunda Guerra Mundial, no setor privado, como uma necessidade de atender à grande demanda por material bélico. No Brasil, teria sido introduzido por empresas multinacionais do ramo automobilístico, por volta das décadas de 50 e 60, que buscavam focar seus negócios apenas na montagem dos veículos, deixando para terceiros a tarefa de fabricar e fornecer os componentes. A partir daí ganhou impulso, com o surgimento de empresas prestadoras de serviços de conservação e limpeza e em seguida de vigilância, expandindo cada vez mais o campo de atuação para outros setores.

Delgado (2017) explana que antes do período da Segunda Guerra Mundial, existia atividades desempenhadas por terceiros, mas que não se pode caracterizar como terceirização, devido possuir maior entendimento e força a partir desse evento histórico.

De acordo com Carleial (2012):

A terceirização é uma prática muito antiga no capitalismo. No caso brasileiro, a sua intensificação deu-se na década de noventa do século passado, no âmbito das políticas de reestruturação produtiva e de flexibilização do mercado de trabalho. Naquela década, dado o baixo crescimento econômico e seu impacto negativo sobre a geração de postos de trabalho, instituiu-se uma interpretação pretensamente hegemônica de que a flexibilização do mercado de trabalho e da legislação trabalhista brasileira era a saída para enfrentar esse quadro macroeconômico. Acreditava-se também que o país não tinha condições objetivas de ampliar o assalariamento e, assim, seria necessário que cada um empreendesse a si mesmo numa proposta de ampliação de produtores independentes (CARLEIAL, 2012, p.9)

E Sanches (2008), afirma que:

A terceirização ou subcontratação, como alguns autores denominam, não é propriamente um fenômeno novo, mas surgiu nas últimas décadas, principalmente na década de 1990 no Brasil, como um dos métodos mais difundidos pelos capitalistas para obter mais-valia relativa. (SANCHES, 2008, p.7).

Observa-se da definição que, ao transferir uma parcela de suas atividades a terceiros, a empresa contratante deixa de realizar gastos com parte de sua estrutura, otimizando tempo, recursos pessoais e financeiros. Isso permitirá que se concentre no foco do seu negócio, aproveitando melhor seu processo produtivo, investindo em tecnologia e desenvolvimento de novos produtos, obtendo ao final mais agilidade, flexibilidade e competitividade no mercado. Nas empresas terceirizadas (prestadoras de serviços ou fornecedoras de bens) também ocorreram mudanças. Com o incremento na contratação dessas empresas, o mercado se tornou mais competitivo, forçando-as a se especializarem e buscarem a excelência nas atividades as quais se propõem realizar. Vale lembrar que essa competitividade pode trazer mais um benefício para a contratante, que é o barateamento dos preços dos produtos ou serviços ofertados.

A terceirização foi objeto de estudo de diversos autores e classificada por alguns quanto à forma, ao estágio, ao objeto, e à finalidade. Martins (2012) aborda as duas primeiras, sendo que quanto à forma, a terceirização pode ser interna ou externa. Na interna, a empresa repassa para terceiras certas etapas de produção que trabalham no mesmo ambiente da tomadora, dividindo responsabilidades. Atualmente é a modalidade mais praticada, gera maior agilidade e redução ou compartilhamento de custos, além de permitir maior sinergia entre as partes. Na externa, a empresa repassa para terceiros certas etapas de produção que são feitas pelas empresas terceirizadas fora da empresa contratante. Quanto ao estágio, ele pode ser inicial, intermediário ou avançado, entendido respectivamente como aquele em que a empresa repassa a terceiras atividades não preponderantes, a empresa repassa atividades ligadas indiretamente à atividade da empresa e a empresa repassa atividades ligadas diretamente à atividade da empresa (seria a terceirização na atividade-fim da empresa).

Outra classificação seria quanto ao objeto, apresentado por Saratt (2008) sendo:

- a. Terceirização de serviços – o objeto do contrato é exclusivamente a execução de serviços e a responsabilidade do prestador limita-se à realização das atividades contratadas.
- b. Terceirização de serviços e materiais – o objeto do contrato é a execução de serviços mais os insumos necessários para sua realização e o terceiro agora passa a ser um gestor da atividade, com maior exigência quanto à garantia de qualidade, motivado pela inclusão do insumo.
- c. Terceirização de serviços e equipamentos – o objeto inclui, além da prestação dos serviços, o fornecimento de maquinário e dos demais equipamentos fundamentais à correta e eficiente execução do contrato, visando viabilizar o serviço que está sendo oferecido.
- d. Terceirização plena ou transferência de atividades e tecnologia. (SARATT, 2008, p.10-12)

Saratt (2008, p.13) classifica também como “uma ferramenta de gestão que consiste na delegação a um terceiro especialista da execução integral de etapas ou da totalidade da atividade produtiva da empresa contratante”. Ao executante da atividade compete administrar todos os aspectos que envolvem a cadeia produtiva objeto da parceria, ou seja, é responsável pela gestão integral da atividade contratada. Nesse caso há uma compra de produto por meio de parceria, onde os parceiros compartilham deveres e os riscos do empreendimento.

Para Saratt (2008), apesar de ser uma modalidade de terceirização, essa ferramenta não se enquadra na compra e venda de serviços, não se subordinando às suas normas, como a *Súmula (Resumo, síntese clara que contém o essencial de alguma coisa) 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho)*. Ele ilustra esse modelo de terceirização com o setor calçadista, onde as empresas terceirizam totalmente a produção, focando no seu principal negócio: desenvolvimento da marca e de produtos, design e comercialização. Também considera o setor automobilístico um exemplo. Di Pietro (2010) por sua vez, classifica a terceirização em três modalidades com finalidades distintas: tradicional, de risco e com parceria. Na tradicional há transferência de serviços a terceiros, sendo o preço de grande relevância para a realização do negócio, o que pode gerar exploração econômica de mão-de-obra, interferências na administração dos serviços além de outros abusos e irregularidades visando economia no negócio.

Na terceirização de risco ocorre a transferência de obrigações trabalhistas por meio de contratação intermediada por terceiros, com a finalidade de burlar a legislação trabalhista, pois a mão de obra é administrada e supervisionada pela empresa

contratante. A terceira modalidade, por sua vez, é aquela em que ocorre a transferência da execução de atividades a parceiros com especialização na que foi contratada, estabelecendo parceria mútua entre as contratantes. Observa-se dessa classificação que existe a terceirização lícita e a ilícita. Assim, ensina Leiria (2006) que a empresa terceirizada deve ter maior expertise do que a tomadora na prestação da atividade contratada, caso contrário será mera contratação de mão-de-obra. Também se as tarefas dos empregados terceirizados ficam sob a supervisão do tomador, configura-se a locação de mão-de-obra, o qual é ilegal por ser contratação irregular de trabalhadores por empresa interposta. Deve-se, então, observar que uma empresa terceirizada sempre executa a atividade contratada por sua conta e risco, interessando ao tomador do serviço, somente o resultado ou produto objeto do contrato.

A terceirização é formalizada geralmente por meio de contrato e deriva de manifestação da vontade das partes envolvidas, ou seja, se os interessados acordam com os termos do contrato, assumem que tem plenas condições de cumpri-las. Se assim não fosse, não seriam obrigados a realizar o pacto. Mesmo nos contratos firmados com a Administração Pública, o particular contratante manifesta sua vontade de realizá-los, submetendo-se aos termos do edital. A natureza jurídica da terceirização, por sua vez, dependerá do contrato utilizado ou da combinação de vários deles, pois o contrato pode ser de prestação de serviços, de empreitada, de locação de serviços etc. (MARTINS, 2012, p. 25). Pode ser ele então regulado pelo direito civil, comercial ou administrativo e tem como escopo a produção de bens ou prestação de serviços. Em decorrência de seus desdobramentos, outros fenômenos foram surgindo junto com a terceirização.

Para os autores Neto e Cavalcante (2019), com a terceirização, a empresa passou a delegar parte de suas operações para outras empresas. Ou seja, parte do processo de fabricação passa a ser responsabilidade de outra empresa. O objetivo é reduzir custos, além de aumentar a eficiência e melhorar a qualidade dos produtos e serviços. Como na busca por melhores resultados empresariais, os trabalhadores perdem seus vínculos jurídicos com as empresas, principalmente devido aos constantes intermediários e ao crescente número de subcontratados.

Como uma necessidade pela perda da qualidade dos serviços terceirizados, surgiu a chamada “terceirização gerenciada” ou “quarteirização”, que é a contratação

de uma empresa especializada encarregada de gerenciar as empresas terceirizadas. Geralmente essa empresa é especialista em um determinado ramo de serviços ou de administração de serviços e tem como objetivo melhorar e otimizar a gestão da empresa tomadora, permitindo-lhe envidar esforços para sua atividade principal. É comum a prestação desse tipo de serviço para auxiliar na fiscalização de grandes obras, como construção de pontes ou prédios, pois envolvem conhecimentos específicos necessários para o correto acompanhamento da obra ou serviço. Outro fenômeno que ocorreu recentemente foi a volta de certos serviços que eram terceirizados, mas que não foram bem-sucedidos, muitas vezes após constatação da necessidade do retrabalho com mão de obra própria. É o que se tem denominado de “desterceirização”, ou seja, “terceirização às avessas” (MARTINS, 2012, p.21)

A terceirização permite ainda aos empregados que desfaçam o vínculo empregatício com as empresas e prestem seus serviços por conta própria, podendo ser uma oportunidade de ganho e independência. Geralmente casos como esses ocorrem na área da tecnologia da informação, pois é um setor em constante evolução que necessita de forte treinamento e atualização, o que pode não ser vantajoso para uma empresa ter em sua estrutura. Para que seja uma ferramenta vantajosa, a terceirização precisa ser encarada como uma parceria. As partes envolvidas precisam ter o mesmo objetivo, que é a busca da excelência, visando a satisfação dos seus clientes. Para isso, ambas precisam estar em sintonia, auxiliando-se mutuamente, pois o sucesso ou fracasso de uma refletirá na atuação da outra.

De acordo com Delgado (2017), a terceirização, é uma mudança de extrema importância no processo evolutivo do mercado de trabalho, os autores salientam, que no Reino Unido por exemplo, na década de 80, o número de colaboradores terceirizados contratados em relação aqueles efetivos diretamente as empresas foi maior, mostrando desta forma a contextualização do que está sendo explanado.

Sendo assim, a terceirização basicamente é a possibilidade de contratação de terceiros para a realização de tarefas que normalmente não são o objetivo final da empresa. Este tipo de contratação inclui não só a serviços e produção, mas também a contratação de serviços de segurança, fiscalização e até temporários (MARTINS, 2012).

No que diz respeito ao Direito do Trabalho, a terceirização é um fenômeno em que as relações econômicas de trabalho são separadas das correspondentes relações jurídicas. Devido a este fenômeno, o trabalhador oferece a sua mão de obra ao tomador de serviço sem que haja vínculo trabalhista entre os dois. Pois a terceirização cria uma relação trilateral devido a contratação de mão de obra no mercado capitalista entre trabalhadores, prestadores de serviços e empresas tomadoras de serviços (DELGADO, 2017).

2.2.2 Terceirização e sua Regulamentação

Nas últimas décadas, o progresso do método de terceirização no mercado de trabalho brasileiro tem colocado em xeque a soberania da formulação clássica das relações de trabalho bilaterais consagradas nos artigos 2º e 3º da *CLT*. Uma característica única é que o desenvolvimento e a expansão da terceirização ocorreram de forma tão severa que os legisladores brasileiros não se interessaram pela padronização ao longo dos anos. Isso significa que o fenômeno cresceu em larga escala para além dos padrões heterogêneos e informais do país e para além das características gerais estabelecidas pelas leis trabalhistas do país. Dada a lacuna entre o sistema de justiça e os fatos novos, Delgado (2017) afirma que não há um trabalho legislativo consistente para preencher essa lacuna.

Como mencionado, a terceirização é um fenômeno relativamente novo, só teve grande impacto nos últimos trinta anos, por isso sempre foi considerado algo incerto e vago. Em discussão, no âmbito legislativo, apenas com a formulação da constituição em 1988. Antes, a terceirização se limitava apenas a *Súmula 256* do *TST*, que restringe a contratação de terceiros para prestação de serviços a trabalhos temporários e serviços de fiscalização, está sujeita a ação disciplinar nos termos da Lei nº 6.019 de 1974. e da Lei nº 7.012 de 1991. Estas facilidades são limitadas às atividades que dão suporte e permitem o reconhecimento direto do vínculo empregatício do empregado com a empresa contratante dos serviços terceirizados (BRAGHINI, 2017)

Apesar das regras que permitiam a terceirização, nas décadas seguintes à década de 1970 o processo tornou-se mais importante e penetrante nos setores privados da economia, respondendo por uma parcela muito maior do que o esperado nos dois níveis acima mencionados. Essa situação levou a Justiça do Trabalho, segundo Delgado (2017) a se adequar, entender a natureza do serviço terceirizado e encontrar o mecanismo legal aplicável.

Assim, o conceito de terceirização no direito brasileiro há muito se baseia no disposto no Artigo 455º da *CLT* sobre responsabilidade por trabalhos sob encomenda e subcontratação, por serem métodos semelhantes à terceirização. Por isso, Cassar (2014) destaca que no setor público, por volta da década de 1960, com a reforma administrativa realizada nos entes da União, houve uma introdução minuciosa do tema por meio da Lei nº 5.645 de 1970 e o Decreto nº 200 de 1967, pois por meio deles foram estabelecidos diversos mecanismos legais para amparar a chamada descentralização do poder administrativo, por meio de empresas intermediárias para contratação de assalariados para prestação de serviços assistenciais, instrumentais e executivos.

Uma das opções legais para intermediários é a Lei nº 6.019/74, que permite a contratação de mão de obra com contrato por prazo determinado em caso de necessidade temporária de substituição da mão de obra permanente. Porém, com regulamentação específica, surgiu um novo número, que é o dos contratos de trabalho temporário. A lei pretende evitar a fraude laboral permanente, através da intervenção dos prestadores de serviços. O emprego é possível, desde que seja substituição temporária de mão de obra permanente ou serviços separados (CAVALCANTE E NETO, 2019).

Outra lei importante para estabelecer um sistema de terceirização no Brasil é a Lei nº 7.102, de 1983. Porém, sua função também é limitada, pois esta lei apenas estabelece um mecanismo de contratação de serviços terceirizados. Esta lei foi relativamente estendida pelos próprios legisladores. Porque, inicialmente, as atividades de terceirização planejadas estavam limitadas ao setor bancário econômico.

Por fim, a Constituição de 1988 delineou claramente a utilização da mão de obra terceirizada na socio economia, embora não especificasse esse fenômeno. A esse respeito, Delgado (2017) nos diz que:

Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecutorias da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Todos esses dispositivos constitucionais, a propósito, também formatam o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, de nítida origem e destaque na Constituição da República. (DELGADO, 2017, p. 502).

Nas últimas décadas, o avanço do processo de terceirização no mercado de trabalho brasileiro tem desafiado a soberania da fórmula clássica das relações bilaterais trabalhistas expressas nos artigos 2º e 3º da *CLT*. Uma característica ímpar é que o desenvolvimento e a expansão da terceirização têm se dado de forma exacerbada sem um cuidado de normatização por parte dos legisladores brasileiros ao longo dos anos. Isso significa que esse fenômeno se desenvolveu em grande escala para além das normas heterogêneas do país, de maneira informal e fora das características gerais estabelecidas pela legislação trabalhista do país. Mostrando um distanciamento entre ordenamento jurídico e os novos acontecimentos, sem que haja trabalho legislativo consistente para preencher essa lacuna (DELGADO, 2017).

Como já citado a terceirização no país é um fenômeno relativamente novo, só ganhou grande repercussão nos últimos trinta anos, por isso sempre se apresentou como algo incerto e vago. Sendo discutido, no campo legislativo, somente com a formulação da constituição em 1988. Anteriormente, a terceirização era limitada à *súmula* nº 256 do *TST*, que restringia a possibilidade de contratos para o fornecimento de serviços a terceiros para trabalho temporário e serviços de monitoramento, sujeito a sanções disciplinares pelas disposições da Lei nº 6.019 de 1974 e da Lei nº 7.012 de 1991. Para Braghini (2017) essas premissas são limitadas às atividades-meio e

permitted the direct recognition of the labor relationship of the worker with the contracting company of the outsourced service.

Despite the rules that authorized outsourcing, in the decades following the 1970s, this process became more prominent and common in the private sector of the economy, taking proportions much higher than those contemplated in the two diplomas cited above. This situation led the Labor Court to carry out an adaptation, seeking to understand the nature of the outsourced service and find a legal framework applicable (DELGADO, 2017).

With this, the concept of outsourcing in Brazilian legislation was, for a long time, based on what was provided in article 455 of the *CLT* regarding responsibilities concerning contracts and subcontracts, as they were similar to outsourcing. For this reason, it is worth highlighting that in the public sector around the decade of 60, with the administrative reforms carried out in the entities of the Union, a deep introduction was made in the matter through the promulgation of Law n° 5.645 of 1970 and Decree n° 200 of 1967, as through them, various legal mechanisms were established to support the so-called decentralization of administrative powers, through intermediary companies for the hiring of salaried workers for the provision of support services, which are instrumental and executive (CASSAR, 2014).

One of the legal options for outsourcing companies was Law n° 6.019/74, which allowed the hiring of workers with a fixed-term contract in the event of a temporary need for replacement of permanent staff. However, with specific regulation, a new figure emerged, the fixed-term labor contracts. The law sought to avoid fraudulent practices in temporary hiring through the intervention of service providers. Hiring was possible, provided it was for temporary replacement of permanent staff or for services on-site (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

Another important law for the fixation of the outsourcing system in Brazil was Law n° 7.102, of 1983. However, its function was also subject to certain restrictions, as the law only established a mechanism for hiring outsourced services for specific professional categories, the vigilante. This law was relatively expanded by the legislators themselves. Initially, outsourcing activities

previstas estavam limitadas ao setor econômico bancário. Com o passar dos anos, a implementação da X, ampliou o escopo de atuação desses trabalhadores e de suas empresas. Passando a considerar que a vigilância patrimonial de qualquer órgão, público ou privado, inclusive de segurança pessoal, bem como a garantia de transporte de qualquer tipo de mercadoria, fossem incluídas na modalidade de trabalho terceirizado (DELGADO, 2017).

Por fim, a Constituição de 1988 delimitou claramente o uso de mão de obra terceirizada na economia e na sociedade, embora não tenha feito regulamentação específica para o fenômeno. A respeito disso, Delgado (2017) nos afirma que:

Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Todos esses dispositivos constitucionais, apropósito, também formatam o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, de nítida origem e destaque na Constituição da República. (DELGADO, 2017, p. 502)

2.2.3 Jurisprudências no Âmbito da Terceirização

Desde os anos 70, a *jurisprudência* trabalhista discorre referente a terceirização. Os hiatos na legislação que abrangem esse modelo levaram intensas ações e interpretações na área da *jurisprudência*, visando adquirir a novação trabalhista perante as normativas presentes no Brasil. Já nos anos 80, anteriormente a promulgação da Constituição Federal, o TST, instituiu uma *súmula* jurisprudencial referente a esse assunto, que abordava um tema restritivo às empresas intermediárias.

Assim *Súmula* 256 do TST, diz que:

Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019 de 3.1.74 e 7.102 de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Do resumo acima, pode-se entender que a subcontratação da prestação de serviços é proibida em circunstâncias normais, sendo permitida apenas no caso de trabalhos temporários e fiscalizações. Em outros casos, alugar seria ilegal. No entanto, uma vez que a suposição de fraude deve ser totalmente fundamentada, seu uso é de valor exemplar e não serve a um objetivo limitado. Esse motivo levou à demanda de revisão do *TST*, que deste modo foi cancelada para publicar uma nova compilação.

No entanto, a *súmula* citada parece estabelecer uma exceção detalhada à terceirização, o que dificulta a aceitação por operadores legítimos. Afinal, as exceções óbvias e explícitas contidas nas leis relativas a esse tema não foram contempladas no que define a *súmula* em questão. Além disso, a posterior Constituição de 1988 proibiu expressamente os órgãos estatais de aceitar trabalhadores sem concurso público, sem o respaldo do acordo contido na *súmula* 256. Todas essas situações levaram deste modo, a revisão da *Súmula* 256, criando-se a *Súmula* 331.

Diante da realidade da fase de redação, até porque não há regulamentação específica sobre as terceirizadas e uma série de dúvidas sobre seu conteúdo, legalidade e limitações, o *TST* revisou a *Súmula* 331, visando abordar a devida regulamentação para a inclusão na área jurídica, enquadrando-se à legalidade.

A *Súmula* 331 do *TST*, possui maior abrangência e detalhes, sendo:

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

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

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei

n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, SÚMULA 331)

Com a criação da referida agregação, a terceirização passou a realizar a operações iniciais e intermediárias. Essa fase inicial de terceirização inclui atividades como limpeza, manutenção e monitoramento. Atividades que demonstrem apoio à empresa, sem quaisquer transferências de equipamentos ou parcerias comerciais, o mutuário fica isento de determinadas responsabilidades, tanto na área administrativa quanto na de gestão. Quanto às atividades secundárias, tarefas dentro da empresa de crédito que não fazem parte da atividade principal, tais como: assessoria jurídica, aluguel de carros, fotografia, impressão, maquinário, pintura, etc. São atividades que dão suporte ao processo produtivo na empresa.

Outro destaque do documento é sua tentativa de esclarecer a oposição fundamental entre terceirização legal e ilegal. Além de padronizar a natureza e extensão da responsabilidade na relação de terceirização. Em sua última atualização em maio de 2011, foi incluído o ponto VI, esclarecendo as responsabilidades do empregador.

2.2.4 Concepção de Atividade-Meio e a Atividade-Fim

As atividades de suporte correspondentes à função de trabalho da empresa não fazem parte da relação comercial do empregador, não constituem a natureza da empresa e não contribuem para determinar a posição da empresa no ambiente econômico e empresarial geral.

Portanto, são atividades periféricas à atividade principal do empresário. Essas são as atividades originárias mencionadas na antiga lei n. 5.645, desde 1970: transporte, segurança, armazenagem, operação de elevadores e saneamento. Corresponde também a tarefas simples como ferramentas, apoio logístico rigoroso para a empresa. Por outro lado, as principais atividades classificadas como tarefas empresariais relacionadas com a motivação laboral do destinatário do serviço,

constituem o cerne desta atividade, ou seja, são funções indispensáveis e assumem o serviço da central de serviços, atividade principal na atividade do contratante.

O entendimento dessa questão por alguns autores é semelhante, Nascimento (2011) sobre o assunto explana que:

Podemos, no entanto, conceituar, de modo simples, atividades-meio como aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante, e atividades-fim como aquelas que coincidem. Se um estabelecimento bancário contrata empresa de serviços de vigilância, trata-se de contratação de atividades-meio, mas, se contrata empresa de serviços de caixa, trata-se de atividade-fim. Se um colégio se vale de empresa de limpeza, a atividade contratada é meio, mas, se contrata empresa de professores, a situação caracteriza-se como contratação de atividade-fim, porque as aulas são a finalidade do colégio. (NASCIMENTO, 2011, p. 636).

2.2.5 A Terceirização de forma Lícita e Ilícita

A terceirização é realizada nas operações básicas da empresa, em conformidade com as leis e regulamentos relacionados à legislação trabalhista, sem intenção de fraude, fora as relações de trabalho tradicionais são consideradas legais, enquanto as terceirizações ilegais realizadas no core business da empresa, como a terceirização para contratos de trabalho por tempo indeterminado, podem levar a fraudes e prejuízos aos trabalhadores (MARTINS, 2012).

Logo, Delgado (2017) explica que no texto da *Súmula* 331 do *TST* e demais leis correlatas, fica bem claro o que é legal na terceirização de atividades. O autor também lista quatro situações incluídas no referido resumo em que a terceirização é considerada legal. A primeira delas diz respeito ao ponto I da referida *súmula*, que trata das situações em que os empresários podem contratar trabalhadores temporários. O segundo cenário refere-se ao ponto III da *súmula* 331 do *TST*, referente à utilização de mão de obra terceirizada nas atividades de fiscalização. O terceiro item abrange ainda outros dois cenários, neste caso: tarefas de manutenção e limpeza; contratos de prestação de serviços relacionados às atividades intermediárias dessa força de trabalho.

Portanto, de acordo com a *súmula* 331 do *TST* acima citada, se a empresa terceirizar as atividades-fim, ou qualquer outra atividade que não as listadas acima, a terceirização será considerada ilegal, havendo, portanto, relação de trabalho, ou seja, vínculo empregatício que será reconhecido diretamente com o prestador de serviços (BRAGHINI, 2017).

Sobre o que foi explanado, Delgado (2017) acrescenta:

Observe-se que não se trata de se discutir, nesses casos, se a empresa terceirizante é licitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que o núcleo da temática examinada não diz respeito à responsabilidade trabalhista (onde poderiam ter relevo tais aspectos), mas a vínculo empregatício. (DELGADO, 2017, p. 519-520).

2.2.6 Terceirização e responsabilidade

A primeira lei que aborda o assunto de forma clara em virtude da responsabilidade em casos de terceirização, é a Lei do Trabalho Temporário. A legislação nº 6.019/74, especialmente em seu Artigo 16, estabelece que a empresa que contrata os colaboradores, possuiam o dever de responder de forma solidária pelos vencimentos, gratificações e contribuições previdenciárias. No entanto, essa responsabilidade só surgirá se a agência interina estiver em processo de falência.

Embora tal lei crie responsabilidade solidária e geral, as circunstâncias são bastante limitadas, só afetará em caso de falência da empresa mutuária. Além disso, a responsabilidade civil e a responsabilidade civil não cobrem todo o valor do contrato em questão, mas apenas uma fração do valor previsto na Lei 6.019/74.

Na concepção de Cavalcante e Neto (2019) os termos da *Súmula* 331, *TST*, na terceirização permitida, sem que se tenha a pessoalidade e a subordinação direta dos empregados da empresa prestadora junto à empresa tomadora, haverá a responsabilidade subsidiária da segunda pelos débitos trabalhistas da primeira junto aos seus empregados

Santos (2006) aborda que no caso de subcontratação ilegal, a responsabilidade seria solidária e multipessoal. Como se vê anteriormente, um contrato seria ilegal em dois casos, quando há características da relação de trabalho (caráter e dependência) entre o contratante e o trabalhador contratado externamente, e quando a atividade exercida faz parte do cerne da empresa, considera-se a atividade primária.

3 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

3.1 TERCEIRIZAÇÃO APÓS O ADVENTO DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

No capítulo anterior, estudou-se o fenômeno da terceirização em relação à *súmula* 331 do TST, visto que não havia leis anteriores tratando diretamente desse tema. Assim, como é visto anteriormente, as normas utilizadas para reger a terceirização das relações de trabalho são baseadas na *jurisprudência*, através do TST e seus precedentes, bem como em algumas leis gerais.

Embora se trate de contrato temporário, não se trata de vínculo empregatício terceirizado, apenas utilizado de forma semelhante para regulamentar a terceirização. Porém, a situação mudou muito em 2017 com a alteração da Lei nº 6.019/1974 através da Lei nº 13.429/2017, aprovada em 31 de março de 2017, e logo depois com a Lei nº 13.467/2017, lei denominada Reforma Trabalhista. Portanto, houve duas emendas à mesma lei em menos de um ano. De acordo com a redação da Lei nº 13.429/2017, sobre a questão da terceirização, a interpretação da Lei nº 13.467/2017 permanece a mesma, que segundo Cassar e Borges (2017) passam a abranger o trabalho temporário e a terceirização de serviços.

Cabe mencionar que, em relação à nova legislação relativa a esta matéria, há um projeto de Lei nº 4330/04 em tramitação no Senado Federal, que visa tratar especificamente das subcontratações e relações. A lei foi alvo de críticas por Alvarenga (2017), que se posicionou em sentido contrário, em estudo fundamentado nos princípios constitucionais trabalhistas, visando abordar o declínio social dos direitos humanos e trabalhistas, com foco na limitação da terceirização, mas iniciando focar na mudança das condições sociais de trabalho para aumentar os lucros dos empregadores.

Ao analisar o cenário social do Brasil no contexto de todas essas mudanças na legislação trabalhista, pode-se ver que tudo ocorre em um cenário de grande incerteza política e econômica. E que a modernização da legislação trabalhista foi tentada a todo custo, buscando novas formas menos burocráticas de regular as empresas, de forma a estimular a produtividade e os lucros. Com base nisso, a terceirização passou a ser um mecanismo de desregulamentação levando à criação de condições de trabalho precárias, que Braghini (2017) afirma ser vista como uma forma das

empresas reduzirem continuamente os custos de produção, a fim de garantir competitividade cada vez maior.

3.1.1 A Transigência no Direito do Trabalho

No que se refere Carvalho, Neto e Girão (2017) no ordenamento jurídico brasileiro, o direito do trabalho foi marcado desde o início com caráter protetivo aos trabalhadores, principalmente porque há muitos anos se observa que a intervenção estatal é realmente necessária para ajustar a situação entre as duas modalidades de relações trabalhistas, que são intrinsecamente desiguais. Portanto, o Estado é visto como um ponto de equilíbrio entre empregadores e trabalhadores, buscando proteger de forma justa a relação de trabalho, antes de tudo garantindo o mínimo de dignidade dos trabalhadores, que mais sofrem nessa situação.

Ao longo dos anos, tornou-se evidente sua influência histórica, política e econômica no direito do trabalho, levando à revisão de rígidas normas estatais para acomodar as mudanças sociais e suas relações de trabalho. Esses impactos advêm em grande parte do fenômeno da *globalização* e seu reflexo no contexto socioeconômico, que para Carvalho, Neto e Girão (2017) passou a apresentar uma tendência de afrouxamento das leis trabalhistas no direito do trabalho.

Para Delgado (2017), a concepção de flexibilidade se dá da seguinte forma:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas jus trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2017, p. 67)

Para vários autores e estudiosos a flexibilização do Direito do Trabalho é visto de forma comum, baseado na eficiência originada no âmbito jurídico e econômico, o que se pode gerar afetação na doutrina e *jurisprudência* nacional através de duas regras, que para Braghini (2017) são: a primeira da desregulamentação baseada na carência da reorganização econômica que é vista de forma positiva no atual cenário econômico, e a segunda que considera a flexibilização como uma ferramenta que

delimitará as conjunturas trabalhistas no atual mercado, expondo o lado negativo desse assunto.

No âmbito do Direito do Trabalho a flexibilização, como é exposta é enxergada de forma negativa, devido estipular novas condutas das condições trabalhistas, visando adequar-se as leis jurídicas e juntamente com a evolução do mercado. Para Cassar (2014) tal conjectura permite a inclusão de normas gerais na legislação vigente que sejam menos do que aceitáveis para a dignidade dos trabalhadores. Outro fator é que, por meio da flexibilização, o Estado estabelece limites máximos e mínimos de negociação para ambas as partes em uma relação de trabalho, o que obriga a parte menos favorecida, ou seja, o trabalhador, a abrir mão de seus direitos e ser submetido a condições inadequadas de trabalho. antes era possível, tudo em busca de melhores condições de vida. Essa situação de procura de emprego no contexto de mudanças nas leis faz com que os trabalhadores aceitem flexibilidade ou não tenham oportunidades de trabalho, de modo que a iniciativa freelance for realmente compatível com os valores públicos do trabalho humano.

O arcabouço da atual legislação trabalhista carece de nova legislação, para melhor coordenar o equilíbrio de forças estabelecido entre capital e trabalho, visto que a informalidade do mercado de trabalho aumenta a cada dia, devido à tarefa de evitar prejuízos. difícil. Além disso, Braghini (2017) afirma que o constante movimento da tecnologia está impactando negativamente o modelo tradicional de emprego caso não se adapte às realidades do mundo atual.

Desta forma para Carvalho, Neto e Girão (2017), parece que após as reformas, houve uma contradição entre as normas constitucionais, ou seja, ao buscar a proteção dos trabalhadores, por meio da proteção dos direitos dos trabalhadores, busca-se o emprego. No entanto, um grande desafio no campo do direito do trabalho sempre foi aliar a eficiência econômica à proteção dos trabalhadores, de modo que a livre iniciativa possa efetivamente igualar o valor do trabalho humano.

3.1.2 A Transformação Normativa da Terceirização com a Reforma Trabalhista

Conforme mencionado, a terceirização ainda não possui uma lei específica que regule a ocorrência de casos específicos nas áreas de meio ambiente, trabalhista, previdenciário e de responsabilidade civil no âmbito empresarial. Buscar evitar que esse padrão de recrutamento e gestão da força de trabalho que para Delgado e Delgado (2017) se transforme em instrumento de deterioração das condições ambientais, trabalhistas e previdenciárias.

Todavia, o legislador em 2017 decidiu desenvolver regras a esse respeito. E isso foi feito através da Lei nº 13.429 de 13 de março de 2017 e Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. A primeira lei relacionada limita-se basicamente à formulação de novas regras para contratos de trabalhadores temporários, até que assim seja especificado, de acordo com a Lei nº 6.019/74. E isso não afeta muito o atual quadro jurídico do sistema jurídico interno. O segundo nível vai além e aborda explicitamente o fenômeno da terceirização.

3.1.3 Mudanças Ocasionadas pela Lei n. 13.429 de 2017

A Lei nº 13.429/2017 autorizou expressamente a Terceirização:

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º -A, 4º -B, 5º -A, 5º -B, 19-A, 19-B e 19-C:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”

“Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - Registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”

“Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I - Qualificação das partes;

II - Especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - Valor.”

“Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

“Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

“Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.” (BRASIL, LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017)

Essa lei, no entanto, não podia, por si só, mudar a forma como o *TST* aplicava os conceitos de “atividade-meio” e “atividade-fim”. Por esse motivo, de modo a conferir maior segurança às empresas, o *STF* (*Supremo Tribunal Federal*) validou, de uma vez por todas, o uso da terceirização.

No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, o *STF* declarou a constitucionalidade de todas as formas de terceirização.

Destaquem-se as passagens dos votos do Relator, Ministro Luís Roberto Barroso, condutor do acórdão na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, e do Ministro Luiz Fux, Relator do RE 958.252:

Ministro Roberto Barroso – Relator da ADPF 324:

V. A CORRENTE VEDAÇÃO JURISPRUDENCIAL À TERCEIRIZAÇÃO NÃO SE COMPATIBILIZA COM OS PRINCÍPIOS DA LIVRE INICIATIVA, DA LIVRE CONCORRÊNCIA, DA SEGURANÇA JURÍDICA E DA ISONOMIA.

[...]

80. A *jurisprudência* colacionada pela requerente dá conta, ademais, de que a interpretação conferida pela Justiça do Trabalho a seus precedentes em matéria de terceirização – em especial à *Súmula* 331 do TST – não foi capaz de criar uma situação de segurança jurídica acerca das hipóteses em que a terceirização é lícita. De fato, as decisões em questão, tomadas a partir de interpretações de conceitos jurídicos indeterminados como “atividade-fim”, “atividade-meio” e “atividades essenciais” ao negócio, têm ensejado decisões surpreendentes, acerca da incidência dessas categorias, e conflitantes com outras decisões proferidas em casos semelhantes, disso resultando um tratamento anti-isonômico entre jurisdicionados em situação idêntica. Tal estado de coisas indica que a *Súmula* 331 do TST, como síntese da jurisprudência trabalhista na matéria, não tem desempenhado as funções essenciais atribuídas aos precedentes judiciais, que consistem justamente em promover a segurança jurídica, o tratamento isonômico entre os jurisdicionados e em reduzir a litigiosidade. Trata-se, portanto, de hipótese clássica justificadora da superação de precedente, de acordo com a doutrina sobre o tema.

81. Ante o exposto, reconheço que o entendimento emergente do conjunto de decisões da Justiça do Trabalho questionado por meio desta ação viola os preceitos fundamentais da legalidade, da livre iniciativa, da livre concorrência, bem como a segurança jurídica. Concluo, por conseguinte, que a terceirização de partes da cadeia produtiva de uma empresa é possível, quer se trate de atividade-meio, quer se trate de atividade essencial para o negócio ou de atividade-fim.

CONCLUSÃO

93. Diante do exposto, tendo em conta, de um lado, o princípio da livre iniciativa (art. 170) e da livre concorrência (art. 170, IV), que autorizam a terceirização, e, do outro lado, a dignidade humana do trabalhador (art. 1º), os direitos trabalhistas assegurados pela Constituição (i.e. art. 7º), o direito de acesso do trabalhador à previdência social, à proteção à saúde e à

segurança no trabalho, julgo procedente o pedido e firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. Esclareço, ainda, que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada.

Ministro Luiz Fux - Relator do RE 958.252:

Deve esta Corte, na qualidade de intérprete constitucional, definir se o referido fenômeno é admitido pela Carta brasileira, conferindo a necessária segurança jurídica aos jurisdicionados, bem assim aos demais órgãos do Poder Judiciário e também ao legislador. Nesse mister, servirão de norte maior os fundamentos do Estado Democrático de Direito insculpidos logo no art. 1º, IV, da Constituição, quais sejam: “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. (pág. 118 do acórdão)

[...]

Entendo que a mesma solução deve ser aplicável para relações jurídicas anteriores ao advento da reforma trabalhista, ou seja, preexistentes à Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. Estabelecido que a terceirização é compatível com a Carta Magna e protegida pelos seus artigos 1º, IV, 5º, II, e 170, os quais garantem a livre iniciativa e a liberdade contratual, sendo insubsistente a *Súmula* n.º 331 do TST, deve-se aplicar a solução da reforma trabalhista aos casos pretéritos, a fim de evitar um vácuo normativo quanto à matéria. Por essa razão, também quanto a fatos pretéritos se impõe a responsabilidade subsidiária da pessoa jurídica contratante pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora de serviços, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por esta, na forma do art. 31 da Lei n.º 8.212/93. Em contrapartida, afasto a imposição à contratante do dever de fiscalização da capacidade financeira da contratada, por ausência de previsão legal.

Ex positis, julgo procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. (pág. 167 do acórdão)

[...]

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (RELATOR) - Com todas as vênias a Vossa Excelência, sei que já praticamos dessa forma em uma outra vez, mas isso prolonga desnecessariamente os processos. Eu já abordei essa questão expressamente em meu voto, eu gostaria de explicitar,

independentemente dos embargos de declaração. Eu acho que não alcança a coisa julgada, portanto, a decisão que estamos produzindo não afetará os processos, em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Evidentemente, mesmo havendo coisa julgada, se não tiver passado o prazo decadencial, pode caber ação rescisória. [...]

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX (RELATOR) - Sob esse aspecto que o doutor Cláudio está sustentando, houve o advento do novo Código de Processo Civil, que resolveu essa questão, porque havia uma séria dúvida entre a inexigibilidade e a coisa julgada. Então, o atual art. 525, §12, que trata exatamente daquela possibilidade de impugnação da decisão por declaração posterior de inconstitucionalidade da lei...

O SENHOR CLÁUDIO PEREIRA DE SOUZA NETO (ADVOGADO) - Excelência, inclusive em controle difuso. Então, não é possível estabelecer...

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX (RELATOR) - É controle difuso, mas veja o que diz o Código. Poderão ser moduladas as decisões: “§ 14. A decisão do Supremo Tribunal Federal referida no § 12” - que é o controle concentrado ou difuso – “deve ser anterior ao trânsito em julgado da decisão exequenda”. É claro, não há impossibilidade de ação rescisória. (BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, ADPF 324, 2014)

Apesar de não ter julgado as alterações legislativas aprovadas em 2017, a decisão do *STF* sinalizou como os ministros irão analisar as ações que questionam a terceirização irrestrita autorizada no ano passado pelo Congresso.

Uma das primeiras mudanças introduzidas com a nova lei foi referente ao Artigo 2º, que passa a regulamentar o trabalho temporário e terceirizar diversos serviços. E conceitua trabalho temporário como o trabalho realizado por pessoas físicas contratadas por empresas de trabalho temporário, que são prestados a prestadores de serviços para suprir necessidades temporárias de substituição, sendo para Cassar e Borges (2017) o tempo para efetivo ou para complementação de serviços.

Entre as alterações, uma das mais importantes é a extensão do prazo normal deste tipo especial de contrato de trabalho, de três meses para um máximo de 180 dias, ininterruptos ou não. A nova lei acrescenta ainda que, para além do prazo de 180 dias acima referido, o contrato de trabalho temporário pode ser prorrogado até 90 dias, contínuos ou não, quando comprovada a continuidade das condições que permitem a prorrogação.

Ocorreu alteração também no texto Artigo 4º- A da Lei 6.019/1974, pois, conforme consta em seu texto, os prestadores de serviços devem prestar serviços especificados e definidos às partes contratantes. Este artigo causou polêmica sobre a possibilidade de terceirizar as atividades-fim. O motivo da dúvida segundo Cassar e Borges (2017) é que o legislador autoriza expressamente a terceirização de atividades-chave no caso de trabalho temporário.

A redação do Artigo 4º- A, modificado posteriormente através da nova lei, dizia o seguinte:

Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974)

É relevante notar que uma das mudanças que mais problemas causou foi a introdução do referido dispositivo na Lei de 1974, que por suposição permitia a terceirização de atividades empresariais essenciais, desde que a celebração de um contrato de prestação de serviços especificado no contrato seja respeitada. Somente as mudanças promovidas pela Lei nº 13.467 de 2017 esclareceram seus problemas.

De acordo com a Lei nº 13.429/17, do ponto de vista técnico-jurídico, não traz mudanças significativas nas regras legais da terceirização em geral. De maneira oposta, confirma o principal entendimento sobre terceirização e seus limites legais, interpretação clássica adotada pela *Súmula* 331 do *TST*. Que segundo Delgado e Delgado (2017) as mudanças só aconteceram de fato com a Lei nº 13.467/2017.

3.1.4 Mudanças Ocasionadas pela Lei n. 13.467 de 2017

A Lei 13.467/2017 altera as disposições da Lei 6.019/74, que anteriormente dispunha sobre os contratos de trabalho temporário. Diploma em Direito, desde a sua alteração em março de 2017, nos termos da lei n. 13 429/17, renomeada Lei da Terceirização e do Trabalho Temporário. Em uma série de alterações, também consideradas na interpretação gramatical e literal das normas legais, a Lei nº 13.467/2017 introduziu alterações no marco legal da terceirização no Brasil.

As primeiras mudanças ocorreram com a implantação do Artigo 4º- C da lei correspondente, mais especificamente no parágrafo primeiro, dispõe:

Art. 4º-C, § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (BRASIL, LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974)

O tema salarial do referido artigo deixa claro que seu objetivo de equiparação salarial entre os empregados é facultativo. Reconhecer a possibilidade de discriminação salarial entre trabalhadores terceirizados e empregados de empresas prestadoras de serviços Artigo 4º - C, § 1º da Lei 6.019/74. Ou mais precisamente, conforme Cassar e Borges (2017) a empresa pode optar por aplicar ou não medidas discriminatórias relacionadas aos salários dos trabalhadores terceirizados.

A segunda alteração importante está presente no Artigo 5º - A, com a seguinte redação: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” (BRASIL, LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974). Devido ao sentido literal do texto normativo inserido no artigo, atualmente considera a terceirização como uma das atividades da empresa mutuária, incluindo as principais atividades até mesmo as atividades-fim.

Isso gera dúvidas sobre o valor de tal modificação, já que atividades essenciais terceirizadas podem afetar a qualidade dos serviços prestados, uma vez que são executados por funcionários não diretamente vinculados à contratada. Quando o empresário não lidera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, a entrega final pode não ser da qualidade exigida, principalmente a entrega relacionada ao seu negócio principalmente relacionado a atividade-fim.

Essas duas mudanças drásticas na Lei de Terceirização, que estão muito de acordo com as visões antissociais e anti-humanistas da nova lei, para Delgado e Delgado (2017) não podem prevalecer no contexto de uma interpretação literal. Principalmente se levarmos em conta a matriz constitucional de 1988, que estabeleceu parâmetros para interpretar as normas legislativas gerais do país e não absorve a ideia de controle de êxodo irrestrito e totalmente irrestrito.

3.1.5 Os Efeitos ocasionados pela criação da Lei de Terceirização nas Relações de trabalho

Toda instituição jurídica está sujeita ou sujeita a parâmetros legais em uma determinada área para ser implementada. A legislação trabalhista utiliza a Constituição Federal como parâmetro para garantir a centralidade das pessoas no campo do trabalho e possibilitar-lhes uma vida econômica justa, pois o trabalho está diretamente relacionado ao sobrenome. Portanto, pode-se dizer que a Carta Maior de 1988 é uma ferramenta que pode estabelecer marcos importantes para que a legislação trabalhista entre em vigor em todo o país.

Os fundamentos estruturais da democracia e do estado de direito só podem ser compreendidos em um sistema jurídico que realmente coloque o povo em primeiro lugar. Além disso, refere-se a um sistema legal que capacita efetivamente a sociedade civil para garantir que os trabalhadores sejam centrados no trabalhador, permitindo a coexistência e a integração socioeconômica em um nível civilizado. Em sua redação inicial, todos que se encaixam em uma estrutura constitucional sólida para Delgado e Delgado (2017) devem seguir seus princípios constitucionais humanos e sociais, evitando assim o desenvolvimento de terceirizações descontroladas e irrestritas.

Com base neste quadro de princípios e normas, a Constituição estabelece formas de organização da economia, bem como o conceito de valorização do trabalho humano, procurando assegurar a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras. a justiça social, destacando assim o princípio da função social. Como afirma Delgado e Delgado (2017) a Constituição não permite que formas de abuso do trabalho reduzam o valor dos trabalhadores e ao mesmo tempo aumentem a desigualdade social entre trabalhadores e empregadores.

Portanto, de acordo com a Constituição, a terceirização irrestrita não é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Pelas limitações impostas pela experiência jurídica às atividades terceirizadas, esse processo destrutivo está claramente delineado, de forma que atenda a padrões constitucionais insuperáveis.

3.1.6 Efeitos nos Direitos Sociais

A democracia está fixada em todo o conteúdo da Constituição, porém, ela só pode ser alcançada por meio do exercício dos direitos fundamentais e fundamentais. Para cumprir esse exercício, o exercício da cidadania torna-se a essência das relações entre a sociedade e o Estado, bem como no campo do direito do trabalho. A democracia, a cidadania nas relações de trabalho são fundamentais para a construção de uma sociedade digna. Portanto, segundo Pereira (2015) se prevalecer o autoritarismo e o abuso no ambiente de trabalho, não pode haver democracia na sociedade.

Como se vê, neste caso, a Constituição procura enfatizar a proteção ao regime de trabalho, principalmente dos Artigos 7º a 11º, de forma a garantir que a terceirização ocorra apenas em atividades intermediárias. Por esse motivo Delgado e Amorim (2014) entendem que a terceirização só será legal e aceitável em situações excepcionais, tornando ilegal a terceirização de operações essenciais.

Delgado e Amorim (2014) afirmam que isso é uma exceção, pois a Constituição preserva a terceirização de operações primárias para empresas cujo objetivo seja promover e dar emprego a trabalhadores adicionais, com a maior proteção conferida pelo sistema de emprego contínuo, baseado no princípio da continuidade. Estes são os protetores do tempo e do espaço. Portanto, o trabalho contínuo deve ser a regra e não a exceção, para que os direitos a que os trabalhadores têm direito sejam exercidos.

Nessa visão, desencadear a terceirização desenfreada e reconhecer suas possibilidades jurídicas constituiria um grave retrocesso constitucional, uma vez que a terceirização quase sempre impacta negativamente nas relações laborais, especialmente nas áreas de segurança e saúde. Além disso, Pereira (2015) diz que ao liberar a atividade principal da terceirização, apagará o que se entende sobre a relação de trabalho tal como definida na legislação brasileira, a ponto de as empresas não possuírem empregados diretos.

3.1.7 O Desequilíbrio Salarial

O conteúdo da Constituição de 1988 promove fortemente a democracia, a igualdade e a dignidade humana. No campo do direito do trabalho não é diferente,

pois visa proteger a igualdade entre os trabalhadores. No que diz respeito à desigualdade salarial na terceirização, a Carta Magna prevê remuneração justa para todos os trabalhadores que exerçam a mesma função ou trabalhem em situações semelhantes e tenham em seus órgãos, ainda que de forma implícita, oposição à terceirização irrestrita. Tendo em mente: a discriminação socioeconômica é inaceitável e atenta contra a dignidade dos trabalhadores; a terceirização, sem igualdade, é uma forma de baixar os salários e os padrões sociais dos trabalhadores, que para Cavalcante e Neto (2019) através da existência de dispositivos constitucionais garantindo a não discriminação

Portanto, em sua forma estrita, a Lei nº 13.419/17 não prevê equiparação salarial entre os trabalhadores da empresa fornecedora e os trabalhadores da tomadora. Basicamente, a terceirização precariza os direitos dos trabalhadores. Entretanto, a Lei nº 13.467/17 acrescentou a Lei nº 6.019/74, nos Artigo 4º - C e § 1º, que dispõe que a empresa contratante e o fornecedor podem determinar que o empregado contratado terá direito a salário igual ao salário pago aos empregados do mutuário, bem como outros direitos. Assim este não é um salário equivalente obrigatório.

Para Delgado e Amorim (2014) essa diferença observada na relação de trabalho terceirizado pode ser descrita como um sistema de trabalho menos visível. De fato, ao contrário dos empregados que contratam diretamente com o mutuário, os terceirizados apresentam alta rotatividade e são constantemente substituídos ao término de seus contratos. Além disso, em comparação com o salário médio dos trabalhadores diretos, os salários dos terceirizados são 50% menores.

A redução salarial não só afeta negativamente a vida dos trabalhadores, como afeta também os direitos patrimoniais atrelados ao salário, como o direito ao recebimento do 13º salário, *FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)*, férias etc. Assim como também demonstra total desrespeito ao que está consagrado na Constituição, que zela por assegurar uma remuneração justa entre os trabalhadores que exercem a mesma função dentro de uma empresa.

4 RESULTADOS

Após todo o exposto pode-se evidenciar e analisar que a Terceirização surgiu com o intuito de agregar valor no mercado de trabalho, mas evidencia-se que as legislações abrangeram de forma ampla muitos aspectos, podendo trazer ganhos aos tomadores de serviços, mas podendo prejudicar os trabalhadores.

Pode-se exemplificar como no serviço público, o qual o servidor quando ingressa possui sua estabilidade e direitos garantidos, agora quando os serviços prestados em ambientes públicos começam a ser terceirizados o trabalhador lotado a empresa que está realizando suas atividades pode não ter benefícios igual aquele funcionário que é concursado.

A terceirização possui um entendimento que visa a retirada da comodidade dos trabalhadores, ou seja, que faça o prestador de serviços sempre procurar se desenvolver e buscar coisas novas, e que não se acomode naquilo que faz, mas tal intuito pode ser aplicado de forma errônea, por não possuir fiscalizações eficazes sobre essas ações de terceirização e por não possuir uma legislação com maiores objetivos e garantias ao trabalhador.

5 CONCLUSÕES

Este estudo tem como objetivo analisar a lei da terceirização e seus impactos nas relações trabalhistas, observar as principais mudanças da nova lei em relação ao que é considerado regulamentação e seus impactos na vida dos empregados.

Desde o início, o direito do trabalho se consolidou como um meio de proteger o trabalhador e garantir a dignidade em seu ambiente de trabalho. Com o desenvolvimento do capitalismo surgiram novas técnicas de trabalho, que exigiram o constante desenvolvimento da lei para que seu principal objetivo não fosse perdido.

À medida que o capitalismo evolui e as necessidades socioeconômicas mudam, a flexibilidade é necessária para atender às necessidades e objetivos econômicos. Foi o que aconteceu com o instituto da realocação, que mudou a estrutura das relações trabalhistas, onde os empregadores não estão mais ligados diretamente aos trabalhadores deslocados. Desde então, com a crescente crise econômica, os trabalhadores começaram a ver seus direitos cada vez mais distantes. Com a criação da lei da terceirização, a flexibilização atingiu um patamar elevado, visando dar maior lucro às empresas em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

À medida que o instituto da terceirização se fortalece, aumenta também a precarização das relações de trabalho. Contrariando princípios constitucionais, atentando contra os direitos dos trabalhadores, criando uma realidade em que seus direitos e garantias não são respeitados. Assegurar que não haja equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados que exercem as mesmas funções que a própria prestadora de serviço, além de garantir que trabalhadores terceirizados não considerem seus direitos, como *FGTS*, 13º salário, direito de continuidade, entre tantos outros direitos, faz com que os funcionários não tenham estabilidade no emprego, aumentando ainda mais o índice de rotatividade de funcionários na empresa.

Diante de tais violações dos direitos dos trabalhadores, mostra a necessidade de intervenção jurídica, juntamente com os direitos sociais dos trabalhadores, para não transformar a terceirização em uma forma mais grave de precarização nas relações de trabalho. cada vez mais distante dos princípios constitucionais e cada vez mais distante do direito do trabalho com seu real objetivo, que é a proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Terceirização e direito do trabalho**. Disponível em: [PDF] Terceirização e direito do trabalho - Free Download PDF (silo.tips). Acesso em: 25 de maio 2023.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017.

BRASIL **Lei nº 13.467 de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 de maio 2023

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 de maio 2023

BRASIL, **Decreto nº 200 de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 25 de maio 2023

BRASIL, **Lei nº 5645 de 1970**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, **Lei nº 13.419 de 2017**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17653295/publicacao/17653304>. Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 13.429 de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, **Lei nº 6.019 de 1974**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, **Lei nº 7.012 de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1711.htm. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, **Lei nº 7.102 de 1983**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, **Projeto de Lei Nº 4330 de 2004**. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node06b-reiqapdx6t3f89bztnaxp51836679.node0?codteor=246979&filename=PL+4330/2004. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, [OBJ] **Súmula** **256** **do** **TST.** [OBJ] Disponível em:

https://www3.TST.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em: 25 de maio 2023.

BRASIL, [OBJ] **Súmula** **331** **do** **TST.** [OBJ] Disponível em:

https://www3.TST.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 25 de maio 2023.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. **Externalisation de la force de travail au Brésil: um chemin sans retour?** Artigo aceito para publicação na REMEST, Canada, 2012. No prelo.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira de; GIRÃO, Henrique Andrade. **A reforma trabalhista como consequência necessária de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade.** Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso.** São Paulo: LTR, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho.** São Paulo, Malheiros, 2000.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A Inconstitucionalidade da Terceirização na Atividade-Fim das empresas.** Revista TST, Brasília, V. 80, n. 3º 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho** – 16a ed. – São Paulo; LTr 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **O Princípio da Supremacia do Interesse Público: Sobrevivência diante dos Ideais do Neoliberalismo.** In: DI PIETRO, Maria

Sylvia Zanella e RIBEIRO, Carlos Vinícios Alves (Coord.). **Supremacia do interesse público e outros temas relevantes do Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2010.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16a ed. São Paulo: LTR, 2011.

PEREIRA, Ricardo. **A Inconstitucionalidade da Liberação Generalizada da Terceirização**. Revista ABET, São Paulo, V. 14, n. 1º 2015.

SANCHES, A. T.. **Terceirização e Terceirizados no setor bancário**. In: VI Semana do Trabalho, 2008, Marília. Anais do VI Seminário do Trabalho. Marília: UNESP-RET, 2008.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. Curitiba, 2006.

SARATT, Newton. **Terceirização: gerenciar bem é diminuir riscos** in Posto Avançado nº 214, junho 2008, disponível em <http://www.coopetrol.com.br/novo/sulpetro/jornal/pa214/1.htm>, Acessado em: 25 de maio de 2023.

SWALES, J. M.; FEAK, C. B. **Academic writing for graduate students**. 3rd ed. Ann Arbor: The University of Michigan Press, 2012.

GLOSSÁRIO

Jurisprudência – Conjunto das decisões e interpretações das leis.

Globalização – Processo de integração política, econômica e cultural mundial, marcado pelos avanços nos meios de transporte e comunicação).

Súmula – Resumo, síntese clara que contém o essencial de alguma coisa