

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
WALTER STEVAN PACIFICO**

**O DIREITO DO TRABALHO FRENTE À LEI DE  
TERCEIRIZAÇÃO COMO ATIVIDADE - FIM**

**Taubaté – SP  
2019**

**WALTER STEVAN PACIFICO**

**O DIREITO DO TRABALHO FRENTE À LEI DE  
TERCEIRIZAÇÃO COMO ATIVIDADE - FIM**

Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-Graduação apresentado a Universidade de Taubaté no Departamento de Ciências Jurídicas, como parte dos requisitos para obtenção do diploma de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

Orientação: Prof. Dr. Guilherme  
Guimarães Feliciano.

**Taubaté – SP**

**2019**

**Ficha catalográfica elaborada pelo  
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

P117d Pacífico, Walter Stevan  
O direito do trabalho frente à lei de terceirização como atividade-fim /  
Walter Stevan Pacífico. -- 2019.  
59 f. ; 30 cm.

Monografia (especialização) – Universidade de Taubaté,  
Departamento de Pesquisa e Pós-graduação, 2019.

Orientação: Prof. Dr. Guilherme Guimarães Feliciano, Departamento  
de Pesquisa e Pós-graduação.

1. Direito do trabalho - História. 2. Terceirização - Brasil. 3. Atividade-  
fim - Terceirização - Brasil. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDU 34:331:347.754.3(81)

**WALTER STEVAN PACIFICO**  
**O DIREITO DO TRABALHO FRENTE À LEI DE TERCEIRIZAÇÃO COMO**  
**ATIVIDADE - FIM**

Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-Graduação apresentado a Universidade de Taubaté no Departamento de Ciências Jurídicas, como parte dos requisitos para obtenção do diploma de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

Orientação: Prof. Dr. Guilherme Guimarães Feliciano.

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura

Prof. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura

Prof. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura

*“Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, aos meus amados pais Luiz Carlos e Clelia”.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por proporcionar mais esta conquista.

À minha namorada Vanessa, pelo carinho e companheirismo em todos os momentos.

Aos meus pais, Luiz Carlos e Clelia, pelo apoio e amor incondicional.

Às minhas irmãs, Nataly e Luma, pela amizade e suporte nas horas difíceis.

Ao meu orientador, Guilherme Guimarães Feliciano, por contribuir com seu conhecimento para a realização deste trabalho.

E à toda turma do curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho na UNITAU, por todo suporte que me deram.

“A persistência é o caminho do êxito. ”

(Charles Chaplin)

## RESUMO

Esta monografia tem a intenção de analisar, através da ótica de doutrinadores especialistas no tema, como a terceirização em ambientes de trabalho, enquanto atividade-fim, pode ser considerada como constitucional. Assim, visa-se elocubrar se, uma vez estabelecida, a terceirização de atividade-fim macula as bases da Constituição Federal de 1988. É sob essa ideia que é passado uma revisão histórica sobre o tema, partindo do início onde o capitalismo se estabelecia como política de trabalho, ainda na Idade Média, até chegar à Revolução Industrial, onde o Direito do Trabalho ganhava maior força e se tornava tema de obrigatório conhecimento para patrões que não desejava sofrer punições por abusos.

**Palavras-chaves:** Terceirização. Capitalismo. Constituição Federal. Revisão Histórica. Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

This monograph intends to analyze, from the point of view of expert doctrine on the subject, how outsourcing in work environments, as an end-activity, can be considered as constitutional. Thus, it is intended to elucidate if, once established, outsourcing of final activity tarnishes the foundations of the Federal Constitution of 1988. It is under this idea that a historical revision is made on the subject, starting from the beginning where capitalism established itself as labor policy, even in the Middle Ages, until the Industrial Revolution, where labor law gained strength and became a subject of mandatory knowledge for employers who did not want to suffer punishment for abuse.

**Keywords:** Outsourcing. Capitalism. Federal Constitution. Historical Review. Labor Law.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2. PRINCÍPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Princípios Justrabalistas</b>	<b>15</b>
2.1.1. Princípio da Proteção	15
2.1.2. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	17
2.1.3. Princípio da Primazia da Realidade	18
2.1.4. Princípio da Intangibilidade Salarial	19
2.1.5. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	20
2.1.6. Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos	20
2.1.7. Princípio da Função Social da Empresa	22
2.1.8. Princípio da Liberdade Sindical	22
2.1.9. Princípio do Concurso Público	23
2.1.10. Princípio da Boa-fé	24
<b>3. TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA</b>	<b>26</b>
<b>3.1. Evolução das Relações de Trabalho</b>	<b>26</b>
<b>3.2. Conceito de Terceirização</b>	<b>27</b>
<b>3.3. Evolução Jurídica do Instituto</b>	<b>28</b>
<b>3.4. Súmulas do TST Aplicáveis</b>	<b>31</b>
3.4.1. Súmula N° 239	31
3.4.2. Súmula N° 256	32
3.4.3. Súmula N° 257	33
3.4.4. Súmula N° 331	33
<b>3.5. Atividade Fim vs. Atividade Meio</b>	<b>34</b>
<b>3.6. Terceirização Lícita e Ilícita</b>	<b>35</b>
<b>3.7. Terceirização na Administração Pública</b>	<b>38</b>
<b>3.8. Responsabilidade do Tomador de Serviços</b>	<b>39</b>
<b>4. TERCEIRIZAÇÃO APÓS REFORMA TRABALHISTA</b>	<b>42</b>
<b>4.1. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas</b>	<b>43</b>
<b>4.2. Alterações Normativas Advindas da Reforma</b>	<b>45</b>
4.2.1. Lei N° 13.429/17	45
4.2.2. Lei N° 13.467/17	47
<b>4.3. Legalidade da Reforma Trabalhista no Aspecto da Terceirização</b>	<b>49</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>57</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O país passa por mudanças em seu cenário político econômico, e diversos questionamentos circundam o tema nos mais variados setores. Uma das mudanças que visava o saneamento do setor econômico foi a Reforma Trabalhista, que inovou e alterou muitos institutos legais, com o objetivo de adequá-los a atual realidade.

Nesse contexto está o tema terceirização, que até a reforma não tinha regulamentação expressa, ficando a cargo dos tribunais decidirem as questões atinentes ao instituto de acordo com cada caso concreto. Muitos debates surgiram dessa normatização, um deles seria a possível extinção da precarização do trabalho, o que ficou provado não ter acontecido, pois muitos preceitos constitucionais do Direito do Trabalho não foram observados na elaboração do tema, segundo parte da doutrina.

Com base nesse cenário, viu-se a necessidade de um debate acerca do tema, considerando as alterações da reforma, os direitos e garantias trabalhistas envolvidos e as inovações que surgiram, além da discussão da doutrina que busca formas de adaptação para empresas e empregados que se servem de tal instituto nas suas relações trabalhistas.

O presente trabalho tem por objetivo utilizar a Reforma Trabalhista, os preceitos constitucionais e os princípios do Direito do Trabalho para estudar o instituto da terceirização, bem como posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais.

Primeiro será apresentado um estudo principiológico para delimitar os principais preceitos que tratam da terceirização dentro do Direito do Trabalho, além das garantias constitucionais no que diz respeito as relações de emprego.

Após será discutido como o instituto da terceirização era aplicado antes da Reforma, buscando entendê-lo através da sua origem, evolução, conceituação doutrinária, além das peculiaridades atinentes ao tema. Ademais, será visto o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho que regulava o tema, atualmente superado.

Por fim, haverá uma análise sobre a atual regulação da terceirização, pós Reforma, observando as implicações reais da normatização vigente frente as

relações laborais, com influência nas decisões judiciais, sempre aplicando os princípios justralhistas na discussão.

## 2. PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO

Princípio é uma palavra que remete a ideia de começo, de base para algo, por isso são considerados, de acordo com DELGADO (2016), proposições elementares e fundamentais. Por serem proposições elementares que os princípios passaram a fazer parte do direito.

SUSSEKIND (2004) afirma que os princípios comandos normativos genéricos que, nem sempre expressos no ordenamento jurídico, que têm por objetivo auxiliar o legislador na elaboração de leis, bem como o aplicador do direito, quando a norma é omissa, servindo para preencher as lacunas normativas.

Ainda, quando um princípio é positivado ele passa a ter força de norma jurídica, no entanto, para MARTINEZ (2016), é preciso diferenciar princípios de regras. Os princípios apresentam uma estrutura valorativa e aponta diretrizes que maximizam a ideia de justiça, já as regras apresentam um fato hipotético e uma consequência jurídica, que podem ou não ser aplicadas no caso concreto. Ademais, quando há conflito entre princípios, ocorre uma ponderação de valores para solucioná-lo, enquanto que os conflitos existentes entre as normas, são resolvidos pela teoria de antinomias jurídicas, devendo prevalecer a norma de maior hierarquia, ou mais antiga ou mais específica em detrimento de outra.

Segundo DELGADO (2016) os princípios decorrem das práticas do cotidiano, compondo a visão de mundo das pessoas ali inseridas, influenciando-as. Eles são essenciais para se compreender todo ordenamento jurídico, pois utiliza realidades conceituais que influem na forma como a sociedade se comporta ou se organiza. Os princípios não são absolutos ou imutáveis, eles se desenvolvem e alteram conforme a evolução histórica.

Outrossim, os princípios possuem uma função tríplice: informadora, integradora e interpretativa, conforme afirmação de OLIVEIRA (2016). A função informadora auxilia o legislador ao editar a norma, pois os princípios são valores conhecidos pela sociedade, que não podem ser ignorados pelo legislador, sob pena de não ser considerada ilegítima suas ações. A função integradora serve para demonstrar os direitos e deveres que deverão ser observados quando houver lacunas normativas. Por último, a função interpretativa possibilita que os

princípios sejam utilizados pelo aplicador do direito para sanar a obscuridade da lei.

Muitos doutrinadores descreviam os princípios apenas como instrumento de preenchimento das lacunas existentes nas normas. Mas esse entendimento vem sendo superado, principalmente no que tange a Direito do Trabalho, já que nesse ramo os princípios não apenas sanam lacunas, mas servem de base para toda legislação pertinente, sendo de essencial importância para o ordenamento jurídico, conforme FELICIANO.

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho orienta que os princípios são fontes que devem ser observadas tanto pelo legislador quanto operador do direito nos casos que se pretenda solucionar omissões normativas nas relações de trabalho, SUSSEKIND (2009).

O autor ainda enumera algumas peculiaridades dos princípios que regem o Direito do Trabalho: podem ser aplicados pela autoridade judicial, pois são preceitos jurídicos; podem ser aplicados no caso concreto, pois possuem força normativa; são norteadores do Direito do Trabalho, já que tipificam normas; servem de instrumento de interpretação da lei nos casos de omissão legislativa e trazem segurança jurídica para esse ramo do direito.

Para a doutrina trabalhista os princípios foram construídos, também, com o condão de equilibrar a desigualdade social e econômica que existe entre os envolvidos na relação jurídica, ou seja, entre empregador e empregado, visto que este último é considerado parte vulnerável da relação. Com base nesse entendimento que os princípios no Direito do Trabalho têm por finalidade proteger socialmente os trabalhadores, como é o caso do princípio da proteção do trabalhador, que exige uma interferência estatal nas relações de trabalho, por exemplo.

A Constituição Federal de 1988 não trouxe expressamente princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, como fez em outros ramos, porém ela possui valores inerentes à sociedade, tais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, inferindo-se que as relações de trabalho devem observar esses preceitos.

Doutrinariamente ainda há o chamado Direito do Trabalho social, ideia afirmada por PINTO (2006), que defende que esse ramo deve estar inserido em uma sociedade de indivíduos que possuem direitos e deveres, sendo, além

disso, um Direito do Trabalho humano, tendo por obrigação tutelar as relações de trabalho, protegendo a parte hipossuficiente, ou seja, os trabalhadores.

Por fim, o autor salienta que partindo dessa ideia de direito humano social, a finalidade do Direito do Trabalho é buscar a justiça, através de uma proteção da dignidade humana à parte hipossuficiente, trazendo normas mais favoráveis a este e que promovam a igualdade.

## **2.1 Princípios Justrabalhistas**

### **2.1.1 Princípio da Proteção**

Com o intuito de proteger as relações trabalhistas e evitar abusos em relação ao trabalhador, a Constituição Federal de 1988 trouxe um rol mínimo de direitos sociais trabalhistas, sendo vedada qualquer alteração normativa ou contratual que desrespeite tais direitos. Há, entretanto, algumas exceções, nas quais serão permitidas alterações, mas desde que comprovada que são melhorias para o trabalhador, surgindo nesse contexto o Princípio da Proteção.

Esse cuidado do legislador em garantir a proteção do trabalhador constitucionalmente se dá ao fato de que são fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, previstos no artigo 1º, inciso IV da CF/88. Além disso, no artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV estão previstos como cláusula pétrea os direitos e garantias individuais, que abrangem também os direitos sociais.

MARTINEZ (2016) diz que essas normas demonstram a necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho, visto que essas relações jurídicas não são equivalentes para as partes envolvidas, sendo necessário criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, evitando que uma das partes estipule unilateralmente cláusulas contratuais que prejudiquem a outra parte.

O objetivo da norma é proteger a parte vulnerável, trazendo o equilíbrio nas relações, sendo as regras do Direito do Trabalho essencialmente voltadas a proteção dos interesses dos trabalhadores. Por isso, para DELGADO (2016) pode-se inferir que as normas desse ramo do direito devem sempre obedecer ao

princípio da proteção, visto que a gênese é tutelar as relações de trabalho desiguais, devendo esse princípio guiar todos os demais do Direito do Trabalho.

A doutrina trabalhista pátria afirma que o princípio em tela se ramifica em outros, surgindo, assim, três subdivisões: princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio do *in dubio pro operario*:

I) Princípio da norma mais favorável: com o objetivo de equilibrar a relação desigual, esse princípio determina que quando houver uma gama de fontes normativas que se aplicam ao caso concreto, deve-se utilizar a mais benéfica ao empregado. Além disso, essa ponderação da norma mais benéfica, não necessariamente será resolvida com base na hierarquia normativa, mas sim de acordo com a necessidade do caso em questão.

DELGADO (2016) aponta que o princípio da norma deve ser aplicado em três situações pelo operador do direito:

No instante da elaboração da regra, no contexto de confronto entre regras concorrentes e, no contexto de interpretação das regras jurídicas. Assim, o princípio atua tanto na fase pré-jurídica, quanto na fase jurídica. Na primeira, agiria como verdadeira fonte material de direito trabalhista. Já na fase jurídica, o princípio atua ora como critério de hierarquia das normas, sendo possível decidir qual regra irá prevalecer como mais favorável ao trabalhador, ora como interpretador de tais normas, escolhendo, por meio da interpretação, qual norma favorece o obreiro (DELGADO 2016, p.202-203).

Porém, deve-se entender que nenhum princípio é absoluto, logo, se a norma mais favorável também violar dispositivo legal ou constitucional expresso, não será aplicada, conforme aponta CASSAR (2014).

II) Princípio da condição mais benéfica: esse princípio está ligado ao artigo 5º, inciso XXXVI da CF/88, em relação ao direito adquirido. Uma vez estipulado no contrato cláusulas benéficas ao trabalhador, estas só poderão ser modificadas posteriormente se surgirem outras mais vantajosas, caso contrário o contrato assinado permanece imutável, configurando direito adquirido.

III) Princípio do *in dubio pro operario*: quando uma norma possui diversas interpretações, deve-se escolher aquela que é mais favorável ao trabalhador, visto que este é considerado a parte hipossuficiente da relação trabalhista. Porém, uma vez consolidada determinada interpretação, deve-se mantê-la em relação àquela norma, não e aplicando o princípio em tela.

Tem havido mudança no entendimento jurisprudencial, principalmente por causa da crise político econômica brasileira atual, interferindo no princípio da

proteção de forma geral, quebrando paradigmas e surgindo súmulas e decisões que não mais defendem de modo exacerbado o trabalhador como antes, CASSAR (2014).

### 2.1.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O princípio em questão traz a ideia de que a relação de emprego deve ser duradoura, garantindo ao trabalhador estabilidade, presumindo-se que os contratos trabalhistas são por tempo indeterminado, devendo ter previsão expressa quando o contrato for a termo.

A Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º, inciso I sobre a dispensa arbitrária e as indenizações decorrentes de tal ato, minimizando a frequência com que isso possa acontecer. Isso mostra como o constituinte originário se preocupava com a dispensa arbitrária poderia se tornar usual, causando insegurança ao trabalhador.

Há presunção de que o trabalhador não tem a intenção de ser contratado a termo, inferindo-se que as dispensas, a priori, seriam por motivação patronal e muitas vezes sem justa causa, de acordo com MARTINEZ (2016). Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 212, reforçando o mandamento constitucional da continuidade do vínculo do trabalho, a seguir demonstrada:

Súmula nº 212 do TST - DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA  
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

DELGADO (2016) sustenta que o Direito do Trabalho só conseguirá atingir sua finalidade de garantir condições de trabalho adequadas quando as relações de emprego se prolongarem no tempo. Além disso, essa continuidade possibilita ao trabalhador receber vantagens pelo seu bom trabalho, fazendo com que ele possa se dedicar mais a empresa e por consequência ser mais produtivo e rentável.

Assim, percebe-se que a proteção constitucional da relação de empresa tem dois vieses: I) proteção temporal que visa a continuidade da relação

trabalhista, protegendo o trabalhador de despedidas arbitrárias; II) proteção espacial, visto que o trabalhador estará integrado a empresa e isso o valorará para com seu empregador.

Conclui-se que o princípio em tela tem por objetivo constituir contratos de trabalho por tempo indeterminado, sendo considerados exceções os contratos que possuem prazo predeterminado, devendo, inclusive, observar as hipóteses trazidas em lei, a exemplo do artigo 443, parágrafo 2º da CLT, quais sejam:

Art.443 (...)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Há ainda outros casos mais específicos que autorizam o contrato a termo, como a terceirização, tema do presente trabalho.

### 2.1.3 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade aduz que o que mais importa na relação de trabalho são as condições reais vividas pelo trabalhador do que as previstas no contrato de trabalho, quando diversas, devendo inclusive ser este alterado, inserindo-se os novos direitos e obrigações que mais se aproximam da realidade.

Assim, nota-se que o princípio discutido deixa a realidade em um patamar superior ao contrato. Ocorre que nenhum princípio é absoluto e há limitações legais para se aplicar isso na prática, devendo inclusive observar se a própria realidade não está violando as normas legais. CASSAR (2014) traz um exemplo nesse sentido, dizendo que se um trabalhador exerce determinada função que não está acordada no contrato e que também a lei não lhe permite desempenhá-la, a realidade dos fatos não será observada, ainda que favorável, pois o contrato seria nulo por tratar de objeto ilícito.

Ainda nesta esteira, DELGADO (2016) também apresenta outro exemplo:

Um exemplo clássico em que o princípio da primazia da realidade se faz presente é o de fraude nos chamados contratos de prestação de serviços em que, na sua realidade, observa-se todos os elementos fático-jurídicos de uma relação de emprego, quais são: personalidade, continuidade, onerosidade e subordinação. Em casos como esses, em que a realidade se difere do que está estipulado nos contratos, o princípio da primazia da realidade entra em ação, para fins de solucionar possível litígio trabalhista (DELGADO, 2016, p.211).

Porém, é preciso mencionar a lição trazida por MARTINEZ (2016) que defende que o princípio em tela, embora seja visto como protetivo, pode ser utilizado também contra o trabalhador, uma vez que seu objetivo é busca a verdade dos fatos e não necessariamente o que o empregado apresenta como realidade.

#### 2.1.4 Princípio da Intangibilidade e Irredutibilidade Salarial

O princípio da intangibilidade tem estreita relação com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, uma vez que classifica de caráter alimentar o salário percebido, pois serve para atender necessidade humanas básicas, já que a pessoa vive dos rendimentos do seu trabalho. São consideradas como necessidades essenciais a alimentação, moradia, educação, saúde, dentre outras, custeadas mediante o salário percebido pelo trabalhador.

Assim como os demais, o princípio em estudo também não é absoluto. Em alguns casos pode haver interferência na contraprestação recebida pelo empregado, como, por exemplo, nos casos do dever de prestação alimentícia, cabendo constrições judiciais para cumprimento dessa obrigação.

Já o princípio da intangibilidade salarial determina que somente em casos legais expressos que o salário poderá afetado, como por exemplo, em decorrência de negociações coletivas, quando os sindicatos podem flexibilizar o regramento da irredutibilidade.

Esse princípio é uma garantia prevista no art. 7º, inciso VI da CF/88 que determina que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Assim, a Constituição Federal protege o salário contra interferência de terceiros e descontos arbitrários do empregador.

O caráter não absoluto do princípio da intangibilidade salarial demonstra que ele poderá sofrer alterações, mesmo que sem o consentimento do empregado, quando, por exemplo, houver acordo coletivo ou convenção nesse sentido. Cumpre salientar que a irredutibilidade não abrange descontos decorrentes da inflação ou de índices de correção monetária, conforme apontado por CASSAR (2014).

### 2.1.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Tal princípio decorre do Direito Civil, sendo alterado para que fosse aplicado ao Direito do Trabalho, e determina que somente serão aceitas mudanças no contrato de trabalho quando favoráveis ao empregado, sendo vedada as alterações que possam prejudica-lo. Difere do que acontece com o princípio da inalterabilidade dos contratos da seara civilista, que permite alterações nos contratos quando surgirem condições novas que causam desequilíbrio contratual, não previstas quando da assinatura do contrato.

DELGADO (2016) afirma que o princípio em comento não é absoluto, existindo na seara trabalhistas hipóteses que permitem mudanças, como, por exemplo, no caso do *jus variandi* do empregador ou da reversão, regulada pelo artigo 468 da CLT.

### 2.1.6 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Visando a proteção do trabalhador em relação a mudanças que ele mesmo pudesse realizar, que seriam prejudiciais, o Direito do Trabalho criou o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Tal princípio não permite que o empregado renuncie seus direitos trabalhistas, mesmo que expresse vontade em fazê-lo. Por isso, toda renúncia de direitos proferida pelo trabalhador, seja expressa ou tácita, será considerada nula.

O fundamento desse princípio é que as normas trabalhistas são consideradas de ordem pública, portanto, cogente. Os artigos 9º e 468 a CLT enumeraram as alterações contratuais que serão consideradas nulas, vistas a seguir:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

(...)

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Corroborando esse entendimento, DELGADO (2016) entende que pelo fato de as normas trabalhistas serem de ordem pública, possuem caráter cogente e não permitem que o trabalhador renuncie vantagens asseguradas pelas normas jurídicas, o princípio da irrenunciabilidade de direitos tem por vertente o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, que as define como de observância obrigatória.

Como já mencionado, os princípios não possuem natureza absoluta, portanto, o princípio em comento possui situações excepcionais que permitem uma atuação diversa da exigida por ele, como por exemplo, a Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 276 do TST - AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Ocorre que com a reforma trabalhista, esse princípio foi amplamente flexibilizado, conforme se observa nos artigos 444, 507-A e 611-A da CLT, vistos a seguir:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre determinados assuntos (...).

Alguns doutrinadores alegam que com as alterações trazidas pela reforma, o princípio da irrenunciabilidade restou-se muito fragilizado, cabendo a jurisprudência ponderar tais questões no caso concreto.

### 2.1.7 Princípio da Função Social da Empresa

A Constituição Federal trouxe em seu bojo normas acerca da função social da empresa, demonstrando que essa é uma das vertentes do direito de propriedade, já que a empresa tem papel importante na sociedade, pois ela é uma das responsáveis pelo desenvolvimento econômico do país, pois cria empregos, gera receitas fiscais, possibilita a circulação de produtos e serviços.

Seu fundamento está no artigo 5º, inciso XXIII da Constituição Federal que determina que a propriedade deverá atender a sua função social, e de igual forma o artigo 182, parágrafo 2º prevê que a propriedade urbana deverá cumprir sua função social quando cumprir as exigências constantes na legislação do plano diretor.

O Código Civil Brasileiro ainda traz dispositivos sobre o tema, como os artigos 421 e 1.228, parágrafo 1º:

Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Art. 1.228 (...)

§ 1º O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.

Visando a manutenção a longo prazo da empresa, devido a sua importância para a sociedade, já que decorre dela a geração de empregos, o recolhimento de tributos e desenvolvimento econômico do país, o legislador criou o princípio da função social.

### 2.1.8 Princípio da Liberdade Sindical

Uma das formas de conferir a dignidade ao trabalhador é possibilitar que ele se organize em sindicatos para que estes o defendam e promovam a interesses de natureza coletiva, conforme já mencionado ser uma das finalidades do Direito do Trabalho, tendo seu fundamento no artigo 8º, incisos II e IV da Constituição Federal.

A garantia constitucional da liberdade de associação possui duas vertentes: coletiva e individual. A primeira possibilita que empregados e empregadores, cada um na sua categoria, reúnam-se para defesa de seus

direitos sem que haja interferência do Estado, desde que respeitem alguns requisitos legais. A segunda está ligada apenas ao empregado, que tem a opção de manter-se afiliado ou não, assegurado que no caso de escolher a não filiação não sofra represálias.

Sobre a sindicalização, há mandamento constitucional no sentido de obrigar a participação sindical nas negociações coletivas, conforme enuncia o artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal. PINTO (2006) declara que essa norma foi criada com o objetivo de “estabelecer condições de trabalho, além de criar obrigações recíprocas entre os envolvidos nas negociações trabalhistas. Portanto, estaria superada a fragilidade presente na relação individual de trabalho, visto que a via utilizada é coletiva”

Para SUSSEKIND (2004) os sindicatos são instrumentos importantes na busca de condições de trabalho mais benéficas, sendo que com sua evolução histórica possibilitou-se que fossem, muitas vezes, responsáveis pelas reformas sociais, econômicas, culturais e políticas existentes na sociedade. Além disso, segundo o autor, muitas categorias profissionais somente conquistam direitos porque os sindicatos lutam para que sejam criadas ou modificadas normas legais garantistas.

Por fim, a organização sindical possui autonomia para exercer a defesa dos trabalhadores sem que sofra intervenção estatal, sendo assegurada tal garantia na própria Constituição Federal, que concedeu aos sindicatos, federações e confederações autonomia para se organizarem, para que possam alcançar a finalidade para o qual foram criadas.

#### 2.1.9 Princípio do Concurso Público

O princípio do concurso público não é específico do Direito do Trabalho, mas a este se vincula pois estabelece regramentos para contratação de mão de obra no âmbito da administração pública.

O concurso público é visto como um instrumento democrático para se ingressar como trabalhador na administração pública, sendo que com o tempo alcançou também os empregos públicos, de acordo com o artigo 37, incisos I e II da CF/88. Em regra, a forma de acessar um emprego público é através de um

concurso público de provas ou de provas e títulos. A administração indireta do Estado também deve obedecer a essa regra, por isso, as autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios devem contratar mediante concurso público.

Ainda, um dos motivos pelos quais o legislador criou a regra do concurso público era evitar que profissionais fossem admitidos em carreiras com baixas exigências profissionais, para depois serem remanejados para cargos que exigem altíssima qualificação.

Como não se trata de um princípio absoluto, há casos em que o poder público poderá contratar sem que haja concurso público para tanto, como é o caso dos cargos em comissão, previsto no artigo 37, inciso II, parte final da CF/88 que diz:

Art. 37

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (*grifo nosso*)

Sendo assim, conclui-se que há uma flexibilização da regra da obrigatoriedade de contratação por meio de concurso público, qual seja os cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

#### 2.1.10 Princípio da Boa-Fé

Todas as relações jurídicas devem obediência ao princípio da boa-fé, incluindo as decorrentes do Direito do Trabalho, que são as relações de trabalho, tanto em âmbito individual quanto coletivo.

O princípio afirma que as relações devem ser criadas segundo padrões éticos, morais, de confiança, mesmo que não haja previsão legal ou esteja expresso em cláusulas no contrato. Todas as etapas do contrato trabalhistas devem obediência ao princípio em tela, desde a sua confecção até sua extinção.

Sua observância pressupõe durante toda a vigência do contrato, que se confirmará pela postura adotada pelas partes envolvidas, que deverão prestar informações corretas quando solicitadas e cumprir de forma justa suas obrigações para com o outro.

SUSSEKIND (1999) traz um exemplo sobre a aplicação na prática do princípio da boa-fé, ao dizer que na relação trabalhista o empregado deve desempenhar suas funções visando um bom rendimento, ao passo que o empregador deverá cumprir com as obrigações legais que lhe são exigidas.

Após as considerações acerca dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, faz-se necessário discutir o tema do presente trabalho, qual seja a Terceirização, que será vista sob dois pontos: antes e depois da reforma de 2017.

### **3. TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

#### **3.1 Evolução das Relações de Trabalho**

Antes de adentrar no tema terceirização, faz-se necessário entender como as relações de trabalho evoluíram ao longo do tempo para que se pudesse admitir tal instituto no dia a dia das empresas.

Historicamente, o surgimento das relações de trabalho se consolidou com o surgimento do capitalismo, que teve seu ápice durante as Revoluções Francesa e Industrial. Nesse período a relação de trabalho permitia que a concentração da renda estivesse sob o controle de uma minoria, que utilizava excessivamente a mão de obra dos trabalhadores, empobrecendo estes e formando duas classes sociais: a proletária e a capitalista, conforma aponta MARTINS (2006).

Após a Segunda Guerra Mundial houve um período de crescimento empresarial, fortalecendo o capitalismo, que perdurou até a década de 1980, quando surgiu a crise do petróleo que culminou o fim da Segunda Revolução Industrial. Um novo modelo de trabalho foi apresentado e adotou-se a chamada linha de produção, que alterou a forma como as empresas se comportavam em relação aos seus funcionários.

Quanto aos métodos de produção que surgiram, MARTINS (2006) aponta dois que revolucionaram o mercado:

I) Fordista: foi criado por Henry Ford com base nas ideias de Frederick Taylor e tinha como premissa a utilização racional do tempo em que cada empregado usava para concluir cada tarefa, devendo ser ignorados movimentos longos ou inúteis. Porém a crítica a tal modelo era que os aspectos ligados ao bem-estar do trabalhador eram ignorados, o importante era que o trabalho fosse fragmentado, evitando o desperdício do tempo e aumentando a exploração do trabalho.

II) Toyotista: desenvolvido no Japão implantado por um engenheiro chamado Ohno. Esse modelo pregava a necessidade de um controle interno e externo por parte da empresa. Entendendo-se como controle interno uma produção direcionada apenas as demandas exigidas pelo mercado, enquanto o

controle externo buscava relações interempresariais, criando novas formas de emprego, um exemplo seria a terceirização.

O modelo Fordista permitia uma produção em grande escala, mas com a crise do petróleo era necessária não só quantidade, mas também eficiência. Era preciso padronizar os produtos através de uma técnica que aumentasse a eficiência de produção, ou seja, que reduzisse o tempo para execução dessas tarefas. Assim surgiu o modelo Toyotista que produzia segundo a necessidade de consumo, criando uma produção flexível que possibilitava um melhor aproveitamento do tempo dos empregados.

Com isso, o fenômeno da terceirização surge no modelo Toyotista, pois com a globalização e as exigências do mercado, seria possível transferir as atividades mais periféricas da empresa a terceiros, possibilitando que ela se dedique apenas a sua atividade principal, possuindo mais vantagem competitiva, de acordo com BRAGHINI (2017).

### **3.2 Conceito de Terceirização**

A expressão terceirização foi criada dentro da administração de empresas e pode ser conceituada como um fenômeno no qual uma empresa cede, de forma integral ou parcial, as funções ligadas a atividade meio que serão desenvolvidas por empregados contratados por uma prestadora de serviço. Essa relação entre os trabalhadores da prestadora de serviço e a tomadora de serviço não gera vínculo empregatício.

MARTINEZ (2016, p. 457) define terceirização como “uma técnica empresarial relacionada a produção, na qual uma empresa visa se concentrar no total desempenho da sua atividade-fim e, para isso, contrata uma empresa para realizar suas atividades meio, tais como serviços de limpeza, segurança e alimentação, dentre outras”.

ZANGRANDO (2008) considera que a terceirização é uma estratégia empresarial que possibilita a contratação de terceiros para realizarem as atividades que não constituem o objeto principal do negócio, ou seja, sua atividade-meio.

É preciso diferenciar o instituto da terceirização com outros aparentemente parecidos, como por exemplo, a empreitada e a subcontratação. Na lição de MARTINS (2010), para a empreitada o que importa é o resultado da obra, não se estabelecendo uma parceria entre o contratante e o empreiteiro, já na terceirização é necessária essa parceria. Quanto a subcontratação, a empresa contrata trabalhadores para desempenharem determinada atividade com base na necessidade excepcional da empresa, enquanto que na terceirização a contratação é para atividade permanente.

Muitos doutrinadores conceituam terceirização como uma relação empregatícia trilateral, onde se encontra a figura do trabalhador, de um intermediador - que é a empresa contratada prestadora de serviço e um tomador de serviço, não havendo um vínculo trabalhista entre este e o trabalhador, mas entre a empresa intermediadora e o empregado, conforme ensina CASSAR (2014). A empresa tomadora de serviço se beneficiará da mão de obra do trabalhador, mas sem criar uma relação trabalhista com este.

MANUS (2012) vê a terceirização como um fenômeno decorrente da globalização, que exige eficiência e qualidade na entrega de produtos e serviços. Portanto, é necessário que as empresas entreguem a suas atividades meio a empresas terceirizadas, para que possam se concentrar na atividade objeto daquela atividade, ampliando seu lucro e mantendo-se competitiva dentro o mercado.

Por fim, a terceirização é uma relação trilateral muito diferente do modelo empregatício comumente utilizado, o que ocasiona um certo desajuste na proteção do trabalhador e também quanto a distribuição de riqueza, questão apontada por DELGADO (2016). Sendo assim, a terceirização deve ser vista como uma exceção na contratação de mão de obra, não devendo ser a regra no dia a dia das empresas.

### **3.3 Evolução Jurídica do Instituto**

Conforme já mencionado, a terceirização é um fenômeno que surgiu no capitalismo, visto que o mercado estava em crise e as empresas precisavam

reduzir os custos de produção, principalmente em relação ao emprego de mão de obra.

No Brasil o instituto é recente, ganhou mais visibilidade nas últimas três décadas, sendo objeto de discussão da doutrina, dos tribunais e também no âmbito legislativo a partir da elaboração da Constituição Federal de 1988. Até então, o único regramento sobre o tema estava previsto na Súmula n.º 256 do TST que trazia duas hipóteses em que seria possível a contratação terceirizada, que seria nos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, que estavam disciplinados nas Leis n.º 6.019/1974 e 7.012/1983 respectivamente. Inclusive, a contratação de terceiros deveria ser apenas para atividades meio, sob pena de ser reconhecido o vínculo de emprego do trabalhador com o tomador de serviço, de acordo com BRAGHINI (2017).

No início da terceirização, não havia legislação que a regulasse, e os institutos que mais se aproximavam desse fenômeno eram os conceitos de subcontratação de mão de obra, que desaguavam especificamente em empreitada e subempreitada, que estavam regulados no artigo 455 da CLT. Para DELGADO (2016), a falta de regulamentação do tema se dava pelo fato de que era um modelo de contratação pouco utilizado e que não tinha importância socioeconômica, pois as empresas utilizavam o modelo clássico de contratação bilateral.

Quando surgiu a reforma administrativa do âmbito das entidades da União, através do Decreto-Lei n.º 200/1967 e da Lei n.º 5.645/1970, que estimulavam a descentralização administrativa por meio da contratação de determinadas empresas privadas, foi necessário se aprofundar mais no tema da terceirização. Um exemplo, foi o artigo 10, caput, parágrafo 7º do Decreto-Lei n.º 200/1967 que dizia:

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

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Através disso, foi editada a Lei n.º 6.019/1974, chamada de Lei do Trabalho Temporário, pois havia preocupação do legislador em regular tal atividade, visto que grande parte da população se beneficiaria com a regulamentação, evitando contratações ilegais e abusivas.

A lei autorizava a contratação de terceiros para atenderem determinada necessidade temporária na empresa, como por exemplo, no caso de acúmulo extraordinário de serviços, conforme descrito por MARTINS (2010). Havia autorização legal para que o trabalhador, por meio de uma prestadora de serviços, desempenhasse atividade a outra empresa – tomadora de serviço, de forma temporária, surgindo uma relação de trabalho atípica, diferente das clássicas relações bilaterais.

Mesmo antes da redação da lei acima mencionada, as empresas contratavam temporariamente trabalhadores, pois o objetivo era utilizar mão de obra barata, sem preocupação com gastos relacionados às proteções legais exigidas para os empregados legalmente contratados.

Embora a lei tenha sido editada com o objetivo de resolver a questão, se restringia apenas a terceirização para casos de temporariedade na empresa. Em 1983 foi criada a Lei n.º 7.102 que permitia a terceirização de forma permanente na empresa, mas apenas para atividades de vigilância, conforme apontado por DELGADO (2016).

O legislador somente editou referida lei porque havia grande pressão dos empresários da época, principalmente dos bancários que buscavam segurança para os estabelecimentos, devido aos assaltos recorrentes nas agências bancárias. Como o Estado não conseguia combater a criminalidade por meio da segurança pública, viu-se a necessidade de autorizar a contratação de vigilantes de forma terceirizada para realizarem a segurança privada nos bancos.

Em 1994 foi elaborada a Lei n.º 8.863 que ampliava a lei anteriormente mencionada no âmbito das terceirizações, possibilitando a contratação de vigilância patrimonial terceirizada para realizarem a atividade em estabelecimentos públicos e privados, tanto na segurança de pessoas físicas quanto para transporte de carga.

Com o passar do tempo, o Tribunal Superior do Trabalho viu a necessidade de dar mais atenção ao tema, visto que passou a ser um modelo adotado de maneira generalizada, criou diversas súmulas atinentes ao assunto

em questão, com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho. Atividades de conservação passaram a fazer parte das hipóteses de autorização legal para contratação terceirizada de pessoal, dentre outras, mas sem configurar vínculo empregatício entre o trabalhador e o tomador de serviços.

Ainda, foi acrescentado no artigo 442 da CLT um parágrafo único que regulava o trabalho das cooperativas, inclusive mencionando que independente do seu ramo de atividade, não haveria vínculo entre ela e os associados, nem entre os trabalhadores e os tomadores de serviços. DELGADO (2016) afirma que essa norma incentivou a utilização de terceirizadas dentro das empresas, que aumentou significativamente após essa alteração legislativa.

### **3.4 Súmulas do TST aplicáveis**

Muitos foram os debates jurisprudenciais sobre o tema, e os mais relevantes se transformaram em Súmulas do TST, sendo que as mais importantes foram as de n.º 239, 256, 257 e 331, discutidas a seguir.

#### **3.4.1 Súmula n.º 239**

Tal súmula não se refere expressamente sobre o instituto da terceirização, sendo seu conteúdo atinente ao serviço bancário, pois reconhecia que o empregado que desempenhava atividade de processamento de dados no banco, mesmo que funcionário de uma prestadora de serviços contratada, seria considerado bancário para os fins legais.

Buscava-se evitar fraudes dentro do setor bancário, que contratava empresas prestadoras de serviços, nas atividades de processamento de dados e seus funcionários laboravam diariamente com uma carga horária de 8 horas, diferentemente da classe dos bancários que laboravam 6 horas diárias.

A seguir, a súmula em comento:

Súmula n.º 239 do TST - BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a

banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

O objetivo da súmula não era abranger todos os casos de processamento de dados, pois não era considerado uma atividade típica bancária, sendo a natureza do trabalho necessária para qualquer empresa como atividade meio. Restou assentado o entendimento de que a atividade de processamento de dados poderia ser contratada por meio do fenômeno da terceirização.

#### 3.4.2 Súmula n.º 256

Essa súmula foi editada com o objetivo de definir que as contratações terceirizadas de trabalho eram exceções, sendo, inclusive, configurado vínculo empregatício com o tomador de serviços quando a contratação fosse considerada ilícita.

Súmula n.º 256 do TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada)

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

A súmula mencionava expressamente as hipóteses que a contratação terceirizada era permitida para os casos de serviços de vigilância e de trabalho temporário, sendo vedada a utilização dessa modalidade de contratação para outras atividades, sob pena de ser configurado vínculo empregatício.

O objetivo principal dessa definição jurisprudencial era vedar a chamada locação de mão de obra permanente, pois se trata de uma forma de exploração do homem, como bem descreve MARTINS (2010).

Porém, a fraude não pode ser presumida e a súmula passou a ser utilizada como mero vetor exemplificativo no dia a dia e não taxativo, o que fez com que o TST a cancelasse e editasse a súmula 331.

### 3.4.3 Súmula n.º 257

Essa súmula foi editada com base no artigo 3º da Lei n.º 7.102/1983, que autorizava a contratação do serviço de vigilância ostensiva e para transporte de valores por meio de empresas terceirizadas especializadas.

Sendo o texto da súmula assim editado:

Súmula n.º 257 do TST - VIGILANTE

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

Ao criar a lei em questão, o legislador tinha por objetivo trazer maior segurança aos estabelecimentos bancários, trazendo regras específicas para o desempenho da atividade de vigilância, reconhecendo sua importância e definindo que as empresas prestadoras de serviços desse segmento prestam atividade lícitamente terceirizável.

Por fim, cumpre salientar que a atividade de vigilante em estabelecimento financeiro ou no transporte de valores não se confunde com a de vigia, que é limitado a atividade de guarda de bens.

### 3.4.4 Súmula n.º 331

O TST ao editar a súmula em tela, visava melhor regulamentar o instituto da terceirização, esclarecendo as dúvidas sobre o tema e se posicionando de acordo com o texto constitucional existente na época.

Súmula n.º 331 do TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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

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

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, 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.

A súmula foi editada para tratar de assunto que não estava previsto na súmula 256, além de vedar a contratação de servidores sem concurso público, em consonância com o texto constitucional.

Além disso, fez diferenciação em relação as atividades-meio e atividades-fim, classificando as atividades desempenhadas pelos tomadores de serviços, servindo para tratar um ponto importante da terceirização: sua licitude ou não. Ainda fixou a natureza e a extensão das responsabilidades existentes nas relações de emprego decorrentes da terceirização.

### **3.5 Atividade-Fim Vs. Atividade-Meio**

Como já foi visto anteriormente o conceito doutrinário de terceirização, bem como as alterações legislativas e jurisprudenciais sobre o tema em destaque, faz-se necessário diferenciar se determinado seguimento dentro da empresa é considerada atividade meio ou atividade fim, para verificar a licitude ou não de determinada transferência de atividade para terceiros.

É considerado um tema abstrato e embora a doutrina tente trazer conceitos palpáveis, há grande dificuldade em julgar as questões atinentes que são levadas ao judiciário. DELGADO (2016) faz a distinção da seguinte forma: as atividades-meio são aquelas que não pertencem ao núcleo das atividades empresariais essenciais, consideradas tarefas acessórias, como exemplo atividades de conservação e transporte; enquanto as atividades fim são o verdadeiro objeto da atividade empresarial, configuram o núcleo essencial da empresa dentro do setor econômico.

MARTINEZ (2016) defende que as atividades-meio são aquelas que facilitam o dia a dia da empresa, possibilitando que ela possa se dedicar aos fins para o qual foi criada. São funções que auxiliam o objetivo central, mas que não

estão ligadas diretamente a ele. Quanto as atividades-fim são aquelas que constituem para a empresa seu objeto social, podendo ser identificado no seu contrato social.

A construção da súmula n.º 331 do TST foi fortemente influenciada pela forma como a Justiça do Trabalho diferenciava terceirização lícita ou ilícita, a partir da definição do que era atividade-fim e atividade-meio nos setores empresariais, conforme aponta BRAGHINI (2017). O autor ainda menciona que os tribunais definiam a terceirização a partir da classificação de três atividades: atividades-meio de apoio, atividades-meio essenciais e atividades-fim.

Ainda, o autor define atividades-meio como aqueles serviços necessários para a empresa, mas não essenciais, que não agregam valor diretamente ao negócio, como os serviços de vigilância e limpeza. Já as atividades-meio essenciais estão diretamente ligadas a parte operacional do negócio, são necessárias para concluir determinada etapa de produção, dentre os quais a empresa pode realizar diretamente ou contratar terceiro para fazê-lo, como por exemplo a confecção de peças para automóveis, que muitas montadoras optam por contratar uma prestadora de serviço para fornecê-los. Por último, as atividades-fim estão essencialmente ligadas ao objeto da empresa, não podem ser transferidas para terceiros, sob pena de descaracterizar a razão de determinada empresa existir.

Cada autor traz uma definição do que seria cada atividade, não sendo algo simplesmente uníssono na doutrina, o que faz com que muitas vezes se torne necessário buscar a conceituação em outros ramos do direito, como o caso do Direito Empresarial, por exemplo, que define o objeto da empresa a partir do seu Contrato Social.

### **3.6 Terceirização Lícita e Ilícita**

Após a discussão sobre a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, é preciso definir o que caracteriza determinada terceirização lícita ou ilícita, tendo por base a condição do empregado, de acordo com a súmula n.º 331 do TST.

Para SANTOS (2006) a licitude de uma terceirização estaria ligada ao fato dela estar em conformidade com as normas do Direito do Trabalho, sendo ilícita

aquela que descumprisse as normas trabalhistas. Essa diferenciação era uma construção jurisprudencial, que sofria influência da doutrina, já que não havia norma nesse sentido.

Essa diferenciação ainda pode ser vista nas palavras de MARTINS (2010), no qual define:

A terceirização lícita era aquela realizada nas atividades-meio das empresas e que obedecia às normas relativas ao direito dos trabalhadores, buscando não fraudá-las, diferenciando-se da relação clássica de emprego, por outro lado a terceirização ilícita estaria ligada às atividades-fim das empresas ao contratar terceiros para desempenhá-las, como, por exemplo, uma locação permanente de mão de obra, trazendo prejuízos aos trabalhadores envolvidos (MARTINS, 2010, p. 160-161).

O autor ainda declara que para a terceirização ser válida seria necessário não existir os elementos da pessoalidade e subordinação, presente nas relações trabalhistas clássicas. Sendo assim, os trabalhadores terceirizados não podem estar subordinados a tomadora de serviços, nem sujeitos ao seu poder de direção, sob pena de configurar vínculo empregatício. Caberia apenas a empresa tomadora a subordinação técnica, no sentido de apresentar a forma como deseja que o trabalho seja desempenhado, ficando a subordinação jurídica a cargo da prestadora de serviços.

Já ZANGRANDO (2008) acredita que a definição de terceirização lícita ou ilícita não pode ser baseada no que seria atividade-fim ou atividade-meio, visto que uma poderia se converter na outra, sendo, inclusive, necessário que o Direito do Trabalho conferisse maior elasticidade na conceituação de ambas.

Outra doutrinadora que traz uma classificação diferente a respeito do tema é CASSAR (2014), para ela a divisão deveria ser entre terceirização regular ou irregular, pois a lei não proíbe outras formas de transferência de atividade, desconfigurando, então, seu caráter lícito ou ilícito. Ainda defende que regular e irregular seriam gêneros, dos quais legal e ilegal seriam espécies.

Por isso, terceirização regular seria a prevista em lei, a exemplo das hipóteses presentes nas Leis nº 6.019/1974 e 7.102/1983, no artigo 455 da CLT e da Súmula n.º 331 do TST. Sendo assim, para configurar regular não poderiam estar presentes a pessoalidade e subordinação que caracterizam o vínculo empregatício. A contrário sendo, seria irregular aquela terceirização que mesmo não proibida em lei, violasse princípios trabalhistas que protegem o trabalhador.

Pode-se inferir que a terceirização será considerada lícita se sua hipótese estivesse mencionada na súmula n.º 331 do TST ou normas legais vinculadas ao tema. A primeira possibilidade trazida pela súmula, está presente no inciso I, que possibilita a terceirização das atividades, de forma temporária, no caso de necessidade transitória da empresa. Já a segunda possibilidade, estampada no inciso III da súmula, possibilita a terceirização de serviços de vigilância a empresas especializadas nesse ramo, melhor definida na Lei n.º 7.102/1983. Esse inciso ainda permitia a contratação nessa modalidade nas atividades de limpeza e de serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora de serviços.

Com isso, o que não encaixasse nessas hipóteses ou estivesse ligada à atividade-fim, seria considerada ilícita e por consequência estaria reconhecido o vínculo de emprego entre o trabalhador e a tomadora de serviços.

Nessa esteira, os tribunais julgavam, como se observa a seguir:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. É ilegal a terceirização de atividades essenciais da empresa, formando-se vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Súmulas 331, I, e III, do TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Nos termos do item I da Súmula 219 do TST, a ausência de credencial sindical obsta o pagamento da verba honorária. Recurso de revista conhecido e provido. Ressalva de entendimento da Relatora.

(TST - RR: 1152120115040027, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 29/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015).

Ao se analisar os casos levados ao judiciário, percebeu-se que a maioria das terceirizações brasileiras eram ilícitas, visto que os requisitos da personalidade e subordinação estavam presentes nas relações firmadas entre o trabalhador e o tomador de serviços, de acordo com FILADELFO (2017). Inferiu-se que a terceirização era utilizada pela empresa com o objetivo de reduzir os gastos com mão de obra, suprimindo encargos previdenciários e trabalhistas, na busca de uma maior lucratividade.

### **3.7 Terceirização na Administração Pública**

A Constituição Federal de 1988 trouxe algumas peculiaridades quanto a terceirização no âmbito da administração pública direta, indireta e fundacional. Como já mencionado, a forma de ingresso em cargos públicos é através da aprovação em concurso público, sendo este um mandamento constitucional.

Para evitar que essa regra pudesse ser violada, a Constituição Federal deixou expressamente a vedação de reconhecimento de vínculo de emprego entre algum trabalhador e os entes da administração pública, ainda que a terceirização fosse considerada ilícita. A súmula n.º 331 do TST reforçou a vedação constitucional, estabelecendo em seu inciso II o impeditivo de não configurar vínculo de emprego com os órgãos estatais, a contratação irregular de trabalhador.

Contudo, a terceirização é plenamente possível dentro da administração pública, sendo legalmente permitida desde o Decreto-Lei n.º 200 editado em 1967, que no seu artigo 10 possibilitava a contratação da iniciativa privada, mediante contrato, para o desempenho de determinadas tarefas, para que a administração melhor pudesse exercer sua atividade principal.

O legislador procurou melhor regulamentar esse tipo de contratação na década de 1990, editando a Lei n.º 8.080/1990 que possibilitava que os serviços públicos de saúde fossem terceirizados, desde que observados alguns regramentos constitucionais. Outrossim, surgiu a Lei n.º 8.666/1993 que regulamenta o instituto da licitação e dos contratos administrativos, apresentando a hipótese de terceirização de trabalhadores na prestação de alguns serviços e confecção de obras, como é o caso da empreitada.

Percebe-se que o Estado pode utilizar esse instituto para beneficiar a máquina pública, transferindo as atividades estatais não essenciais para terceiros, desde que seja observada as regras da concorrência, por meio da licitação, quando houver a necessidade de aquisição de serviços. Isso abria espaço para que a administração pública se concentrasse apenas nas suas atividades essenciais, a exemplo da segurança pública, fiscalização de atividades, dentre outras, além de reduzir os custos com as operações não ligadas ao seu objeto principal.

O artigo 37, inciso da XXI da CF/88 diz que é válida a contratação de terceiros para prestação de determinados serviços, desde que regulamentado por lei específica. Ainda nesse sentido, o artigo 175 permite que o Estado preste seus serviços, de forma direta ou por intermédio de terceiros, seja mediante concessão ou permissão, mas desde que respeite as regras do processo licitatório.

A responsabilidade da administração pública no caso da terceirização ficar configurada ilícita, será discutida no próximo item.

### **3.8 Responsabilidade do Tomador de Serviços**

Antes dos novos regramentos que surgiram em 2017, sob a forma das Leis n.º 13.429 e 13.667, a responsabilidade nas terceirizações era tratada na Lei n.º 6.019/1974 que previa no artigo 16 que se a empresa prestadora de serviços abrisse falência, a tomadora de serviços seria responsável solidariamente pelas verbas remuneratórias, previdenciárias e indenizatórias dos trabalhadores daquela.

Com a regulamentação do fenômeno da terceirização, muitas empresas prestadoras de serviços foram constituídas, porém, muitas estabeleciam contrato apenas com os tomadores e não com seus empregados, sendo que no caso de rompimento do contrato, a prestadora desaparecia, ficando os trabalhadores sem receber suas verbas rescisórias, segundo ZANGRANDO (2008).

Com base nisso e no regramento escasso da matéria, que se limitava a casos específicos, muitos questionamentos surgiram e o TST se pronunciou editando a súmula n.º 331, que aprofundava mais o tema, inclusive, estabelecendo que caso a prestadora de serviços fosse inadimplente em relação as verbas trabalhistas, a tomadora de serviço seria responsabilizada de forma subsidiária. Isso ampliava a responsabilidade da tomadora que não mais se restringia ao caso de falência, passava a ter responsabilidade subsidiária de verbas trabalhistas.

Havia a condição de que para o trabalhador exigir tais verbas, a tomadora de serviços deveria estar devidamente qualificada como parte da relação

processual, estando expressamente descrito na sentença que conferisse direitos ao trabalhador. Na lição de SANTOS (2006), essa imposição é na verdade um pressuposto processual que deixa claro que quem não participou da fase cognitiva do processo não pode ser cobrado na fase executória, visto que não exerceu seu direito ao devido processo legal.

Além disso, para o autor, a responsabilidade no caso da terceirização ser declarada ilícita seria solidária, ou seja, quando houvesse entre o trabalhador e o tomador os elementos caracterizadores da relação empregatícia ou fosse terceirizada a atividade fim da empresa tomadora de serviços, a responsabilidade desta é direta com o funcionário.

Essas hipóteses traduzem um vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços, restando, então, configurada a responsabilidade solidária entre a prestadora de serviços e a tomadora de serviços, como ensina os artigos 186, 927 e 942 do Código Civil Brasileiro, reproduzidos a seguir:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Por fim, resta tratar a hipótese da responsabilidade nos casos em que o tomador de serviços é o Estado e segundo a súmula n.º 331, inciso V do TST, os órgãos da administração pública direta e indireta deveriam responder subsidiariamente em relação à prestadora de serviço, devendo ser provado que a entidade pública agiu de forma culposa, não observando o regramento de controle e fiscalização durante a execução do contrato, ou seja, apenas nessa hipótese haveria tal responsabilidade.

Outra peculiaridade em relação a responsabilização da administração pública, no que tange a terceirização, era quanto aos casos de contratações ilícitas para prestação de serviços. Diferentemente do que ocorre no setor privado, se ficar configurada ilicitude na terceirização, não poderá reconhecer o vínculo empregatício com a administração pública, visto que ela deve obediência ao princípio da legalidade e por consequência a regra do concurso público

prevista no texto constitucional. Havia então a dúvida de qual seria a responsabilidade estatal no caso em comento.

Esse questionamento poderia ser sanado através da súmula n.º 363 do TST que reforçava o mandamento constitucional do artigo 37 sobre a regra do concurso público, inclusive indicando que se um servidor público fosse contratado sem ser aprovado previamente por concurso, restando configurada ilicitude de contratação, o trabalhador teria o direito de receber apenas a contraprestação pactuada, ou seja, verbas sobre a quantidade de horas trabalhadas e o valores depositados do FGTS, não sendo em nenhuma hipótese reconhecida responsabilidade solidária no caso.

#### 4. TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Conforme já visto, a legislação que tratava do tema objeto desse trabalho se restringia a entendimentos jurisprudenciais sumulados pelo TST, além de alguns artigos das Leis n.º 6.019/1974 e 7.102/1983 e discussões da doutrina.

Porém, em 2017 surgiram as Leis n.º 13.429 e 13.467 que modificaram a Lei n.º 6.010/1974. Os novos regramentos definem de forma mais abrangente o fenômeno da terceirização, sendo discutidas também questões sobre o trabalho temporário e terceirização de serviços em geral.

O processo de alteração legislativa do tema teve início no Projeto de Lei n.º 4.302/1998, na gestão do Ex-Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, que solicitou o envio do projeto o Ministério do Trabalho e Emprego para discussões. Com vários debates polêmicos sobre o tema, o projeto somente voltou a ser analisado pelo legislativo em 2003, já sob a administração do Ex-Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva. Este solicitou que a tramitação do projeto fosse cancelada porque o assunto era da iniciativa do Poder Executivo, mas seu pedido foi recusado sob a justificativa de que o debate sobre o projeto já estava inserido na agenda parlamentar e por isso, não poderia mais ser retirado da pauta, conforme descreve BRAGHINI (2017).

Após muita discussão e pressão política devido ao cenário econômico que exigia uma regulamentação mais flexível da terceirização, foi aprovada a Lei n.º 13.429/2017 que alterou a Lei n.º 6.019/1974.

Porém, havia outro projeto de lei sendo discutido, sob o n.º 6.787/2016, que foi aprovado e culminou na lei n.º 13.467/2017, que além de alterar a Lei n.º 6.019/1974, mudou artigos das Leis n.º 8.036/1990 e 8.212/1991 e também reformou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, chamada de Reforma Trabalhista.

Dentre as várias mudanças que essa lei trouxe, algumas serão abordadas ao longo desse capítulo.

Faz-se necessário mencionar que há um Projeto de Lei de n.º 4.330/2004 que está aguardando a apreciação do Senado Federal e que trata sobre a terceirização e as relações de trabalho que decorrem desse tipo de contratação. Há autores, como ALVARENGA (2017) que acreditam que esse projeto viola diversos princípios constitucionais ligados ao Direito do Trabalho, pois permite

um alargamento da terceirização, o que afeta diretamente os direitos trabalhistas conquistados.

As mudanças legislativas sobre a terceirização surgiram em um momento de crise política e econômica no país, possibilitando certa flexibilização de normas do Direito do Trabalho, com o objetivo de incentivar o lucro e fomentar a economia brasileira, segundo BRAGHINI (2017).

Corroborando esse entendimento, CORTEZ (2015) acredita que a terceirização flexibilizada trará prejuízos a classe trabalhadora, acarretando precarização das condições de trabalho, pois o objetivo da empresa é a redução dos custos de mão de obra, fazendo com que os recursos sejam realocados e a empresa se mantenha competitiva no mercado.

#### **4.1 Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**

No início da década de 1990 alguns novos modelos de relações trabalhistas surgiram e para BRAGHINI (2017) causaram impacto negativo na legislação brasileira, devido à exigência de um regramento mais flexível. Para o autor, as normas vigentes estavam em descompasso com a real situação do setor econômico, exigindo uma reforma na legislação que dispusesse condições de trabalho mais flexíveis para que as empresas conseguissem alcançar mais rentabilidade.

A doutrina tem se manifestado sobre as recentes alterações legislativas que geram maior flexibilização das normas, se dividindo sobre dois argumentos: o primeiro trata a flexibilização como extremamente necessária para a reestruturação econômica brasileira, sendo as alterações consideradas positivas para o momento atual do país, já o segundo vê a flexibilização como um instrumento que precariza o direito dos trabalhadores, sendo negativo para a classe trabalhadora.

CASSAR (2014) é adepta ao entendimento de que essa flexibilização das normas é negativa porque, embora seja necessário adaptar o regramento pátrio às exigências da globalização, devido aos avanços empresariais, não se pode reduzir as normas trabalhistas abaixo do que é aceitável para um trabalhador desempenhar sua função com o mínimo de dignidade. Ainda, esse tipo de

regramento acaba por fixar limites máximos e mínimos para as partes que compõe a relação de trabalho e muitas vezes o trabalhador, parte hipossuficiente, acaba renunciando direitos em prol da manutenção do trabalho. Por consequência, ou o trabalhador aceita o novo regramento que viola vários dos seus direitos ou fica sem trabalho e, portanto, sem condições de manter uma vida digna com sua família, segundo a autora.

Por outro lado, SUSSEKIND (2004) defende que a flexibilização normativa trabalhista é necessária para que o ordenamento jurídico esteja condizente com o real modelo de sociedade existente, sendo que a interferência estatal nas relações de trabalho dependerá de dois fatores: a possibilidade de os sindicatos realizarem negociações coletivas fixando adequadas condições trabalhistas e o sistema econômico adotado.

Corroborando esse entendimento, PASTORE (1995) acredita que a flexibilização legislativa seria considerada uma saída para impulsionar o setor econômico e as relações sociais, pois a falta de regulamentação de novos modelos de relações laborais gera trabalho informal, e modificar a norma nesse sentido possibilitaria que o país atue de forma mais competitiva no mercado financeiro mundial.

Ainda, BRAGHINI (2017) entende que a mudança normativa é uma exigência do cenário econômico atual, devendo o Direito do Trabalho guardar harmonia com a relação de poder existente entre capital e trabalho, pois há uma crescente informalidade no mercado laboral, reflexos de uma legislação atrasada e desalinhada com a realidade.

O autor enuncia que ainda que haja a necessidade de flexibilização das relações de trabalho, não se deve suprimir os direitos trabalhistas, devendo essa mudança assegurar a efetividade dos direitos constitucionais trabalhistas. A reforma deve observar a ordem econômica e o Estado social, além de outros valores presentes na Constituição Federal, preservando condições mínimas de trabalho digno.

Por fim, nota-se que a flexibilização é um instituto necessário sob o ponto de vista econômico, desde que respeite a dignidade do trabalhador e possibilite que sejam utilizadas convenções e acordos coletivos para implementar condições de trabalho.

## 4.2 Alterações Normativas Advindas da Reforma

Conforme já discutido, não havia diploma normativo que regulamentasse as hipóteses de incidência ou de garantias - fossem trabalhistas ou de responsabilidade, para se evitar que a flexibilização das normas precarizasse as condições de trabalho. Havia leis ordinárias que regulavam o tema, porém de forma muito limitada, discutindo casos muito específicos, sendo a Súmula 331 do TST responsável por ampliar o regramento sobre a terceirização. Porém em 2017 duas leis foram editadas com o intuito de sanar essa deficiência normativa, quais sejam as Leis nº 13.429/17 e 13.467/17 que alteraram a já existente Lei nº 6.019/74, vindo regular o regime jurídico da em relação ao tema em questão.

A Lei nº 13.429/17 apenas trouxe novas regras acerca do contrato de trabalho temporário, regulado sob a Lei nº 6.019/74, interferindo pouco no fenômeno jurídico da terceirização. Já a Lei nº 13.467/17 foi um pouco mais ampla, tratando de pontos da terceirização de forma mais explícita.

### 4.2.1 Lei n.º 13.429/17

CASSAR (2017) afirma que a primeira mudança significativa diz respeito ao artigo 2º da Lei 6.019/74 que diz: “Art.2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição e uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

Nota-se que norma passou a autorizar uma empresa tomadora de serviços contrate trabalho temporário para o atendimento de demanda complementar de serviço ou de substituição transitória de pessoal permanente, gerando dois tipos de terceirização de serviços: a terceirização do trabalho temporário (anteriormente prevista) e a terceirização em geral (novidade legislativa).

Há doutrinador que acredite que a terceirização do artigo 2º da lei em comento seria dividida em intermediação de mão de obra e terceirização propriamente dita, onde a intermediação se refere a um exercício de trabalho

temporário, enquanto a terceirização trata de uma prestação de serviços permanente. CASSAR (2017) acredita que há distinção apenas na terminologia, uma vez que ambos representam o mesmo fenômeno jurídico, não cabendo tal diferenciação.

Outra alteração ocorrida foi quanto ao prazo de duração do contrato de trabalho temporário, previsto no artigo 10, parágrafos 2º e 3º, dispostos a seguir:

Art. 10. (...)

§1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no §1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

Sendo na verdade uma mudança apenas redacional, uma vez que na prática não houve mudança, já que o legislador apenas trocou os prazos que antes eram os contratos de 3 meses prorrogáveis por mais 3 ou 6 meses.

Além disso, foi estipulado um chamado prazo de quarentena para o trabalhador que exerceu trabalho temporário em relação a um mesmo tomador de serviços, previsto no artigo 10, parágrafo 5º, com a seguinte redação: “Art. 10, §5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior”.

Há também uma novidade quanto a responsabilidade da tomadora de serviços que passou a ser subsidiária com a prestadora de serviços em relação as obrigações trabalhistas, como se observa no artigo 10, parágrafo 7º: “Art. 10, §7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991”.

A alteração legislativa que mais gerou discussões na doutrina foi a redação do artigo 4º-A, criado pela lei em comento que assim autorizava: “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”. De início o artigo teoricamente autorizava que as tomadoras de serviços terceirizassem sua atividade-fim, desde que determinado especificamente o

serviço em contrato. Porém, com a edição da Lei n.º 13.467/2017 nova redação foi dada ao artigo 4º-A da Lei n.º 6.019/1974, que passou a dispor: “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”. Essa alteração será discutida no próximo tópico.

Por fim, o artigo 4º-A trouxe outra novidade no seu parágrafo 1º, que diz: “Art. 4º-A, §1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”. O legislador autorizou que a prestadora de serviços subcontrate outra empresa para prestar o serviço para o qual aquela foi contratada, sendo chamado pela doutrina de quarteirização.

FILHO (2017) defende que a chamada quarteirização é a via natural a ser utilizada por empresas de grande porte, porque permite que estas terceirizam parte de sua atividade, subcontratando outras empresas não somente irão administrar os serviços terceirizados, como também fiscalizá-los, reduzindo os custos da primeira prestadora de serviços contratada.

Muitas dos problemas e questões que poderão surgir dessas alterações terão que ser enfrentadas pelo poder judiciário, ficando a cargo do futuro os possíveis conflitos decorrentes das normas trabalhistas reformadas, como aponta VASCONCELLOS (2017).

#### 4.2.2 Lei n.º 13.467/17

Essa lei trouxe mudanças mais significativas para o Direito do Trabalho, sendo considerada uma Reforma, inclusive alterando dispositivos da recente Lei n.º 13.429/2017, mencionada no tópico anterior.

Como já visto, o artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 gerou controvérsias pois o legislador passou a permitir que a atividade-fim das empresas fossem terceirizadas, sendo essa alteração a mais significativa da lei em comento.

CASSAR (2017) critica essa alteração, pois acredita que essa possibilidade pode causar impactos negativos no mercado, uma vez que

terceirizar a atividade-fim colocaria em risco a qualidade dos serviços que são oferecidos por determinada empresa, sendo o trabalho executado por empregados que não possuem relação de trabalho com a empresa tomadora de serviços.

Outra novidade é o artigo 5º-A, que assim define: “Art. 5º-A. 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”. Como o artigo autoriza mais uma vez a terceirização da atividade fim da empresa tomadora de serviços, entende-se que a súmula n.º 331 do TST restou revogada quanto a parte que trata da terceirização apenas como atividade-meio, de acordo com LIMA (2017).

A lei em tela também trouxe à baila o artigo 4º-C que assegura condições de trabalho aos empregados da prestadora de serviços enquanto executarem os serviços na tomadora de serviços, possuindo a seguinte redação:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Salienta-se que não são direitos facultativos à tomadora de serviços, mas sim obrigatórios, uma vez que se deve conferir certa igualdade entre os seus funcionários e os trabalhadores terceirizados.

O parágrafo 1º do artigo 4º-C também trouxe uma novidade, onde diz que:

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.

Com isso, entende-se que a adoção ou não de condições discriminatórias entre os trabalhadores serão discutidos pelas empresas envolvidas.

Foram inseridos na reforma também os artigos 5º-C e 5º-D que tratam da quarentena de ex-empregados da empresa, evitando que sejam substituídos empregados fixos por terceirizados, com as seguintes redações:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

A grosso modo, a empresa não pode demitir um funcionário e logo após readmiti-lo como terceirizado ou sócio da empresa prestadora de serviços. Porém, a quarentena não se aplica na hipótese da rescisão contratual decorrer de acordo ou solicitação do próprio empregado, como ensina LIMA (2017).

Por fim, a reforma passou a permitir que o fenômeno da terceirização também abrangesse os trabalhadores rurais, porém, nas palavras de CASSAR (2017) essa mudança não é muito aceita pela doutrina, uma vez que no âmbito rural já existem diversas irregularidades na utilização de mão-de-obra, podendo essa alteração sucatear mais ainda as condições de trabalho rurais.

A seguir, alguns pontos serão discutidos sobre as complicações que essa nova legislação trará, com violação das condições de trabalho e de princípios constitucionais, levantados pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, através da edição de enunciados normativos sobre o tema.

### **4.3 Legalidade da Reforma Trabalhista no Aspecto da Terceirização**

Conforme mencionado no presente, o Direito do Trabalho utiliza como parâmetros os princípios constitucionais, sobretudo como meio de garantir que a dignidade da pessoa humana seja respeitada, sendo sabido que a Constituição Federal é um instrumento de caráter nacional que fixa regras para que a legislação trabalhista atue no país.

O Brasil vive sob a égide do Estado Democrático de Direito e a Constituição busca se fundar em princípios humanísticos e sociais, observando

três concepções: dignidade da pessoa humana, sociedade política e civil democráticas.

DELGADO (2017) diz que é com base nesse contexto principiológico e normativo que a norma constitucional estabelece princípios gerais da atividade econômica, valorizando o trabalho humano e assegurando a dignidade e a justiça social ao trabalhador. Com isso, ao desvalorizar a atividade do trabalhador, cresce o nível de desigualdade entre empregado e empregador, não podendo utilizar a terceirização de forma ilimitada, porque isso configuraria incompatibilidade com o ordenamento jurídico.

Ao se utilizar o argumento de ampliação do mercado de trabalho como justificativa de alargamento das hipóteses de terceirização, que flexibilizaram as relações de trabalho, enfraqueceu os pilares principiológicos do Direito do Trabalho, como aponta PEREIRA (2017).

A seguir, serão discutidos alguns pontos trazidos pela Reforma Trabalhista, no que tange a terceirização, analisando a incompatibilidade destes com a legislação pátria.

#### I) Direitos Sociais dos Trabalhadores

A democracia é uma das bases da Constituição que pode ser exercida através dos direitos fundamentais, desde que presente a qualidade de cidadania. No Direito do Trabalho é preciso observar a cidadania e a democratização como fundamentais para o desenvolvimento das relações de trabalho, sob pena de construir-se uma sociedade cunhada no autoritarismo e na exploração, de acordo com PEREIRA (2017).

Nesse contexto, o constituinte originário buscou proteger o regime de emprego, trazendo diversas regras nos artigos 7º a 11, inclusive determinando que a terceirização seria possível, desde que fosse da atividade-meio da empresa, como uma prática excepcional.

A ANAMATRA partilhando desse pensamento se manifestou no sentido de que o artigo 7º, inciso I da CF afirma que as relações de trabalho devem se constituir de forma direta entre o trabalhador e a empresa para o qual presta o serviço. Observa-se que a regra, são relações bilaterais de trabalho exercidas com pessoalidade e subordinação, segundo a CLT, e excepcionalmente serão

criadas relações triangulares, desde que respeitados princípios constitucionais e a legislação infraconstitucional.

Com base nisso, a ANAMATRA editou o enunciado n.º 11:

ENUNCIADO 11  
TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM  
O CAPUT E PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 4º-A DA LEI 6.019/1974 (QUE AUTORIZAM A TRANSFERÊNCIA DE QUAISQUER ATIVIDADES EMPRESARIAIS, INCLUSIVE A ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA, PARA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS), SÃO INCOMPATÍVEIS COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO (ART. 7º, I, CR E ARTS. 3º E 9º, CLT), POIS IMPLICAM VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ARTS. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 E 193, TODOS DA CR E CONSTITUIÇÃO DA OIT). PRESENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT, FORMA-SE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.

A terceirização deve ser medida excepcional pois a Constituição entende que a atividade-fim deva ser prestada pela própria empresa para que se promova o emprego diretamente entre ela e o trabalhador, sendo observadas as normas de proteção e no princípio da continuidade da relação de emprego. Ainda, a regra é o trabalho exercido de forma contínua, possibilitando que os direitos trabalhistas positivados, sejam efetivados.

Uma questão sindical levantada pela ANAMATRA é o fato de que com a terceirização da atividade-fim haverá fragmentação da classe trabalhadora, visto que o trabalhador estará vinculado a categoria profissional da empresa prestadora de serviços e não da tomadora de serviços. Isso permite que vários sindicatos sejam constituídos com base em um mesmo local de trabalho, além do que o conceito de categoria profissional será alterado. Nesse sentido, foi editado o enunciado n.º 12:

ENUNCIADO 12  
TERCEIRIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS  
PRESUME-SE COMO SENDO DA MESMA CATEGORIA, E REPRESENTADOS PELO MESMO SINDICATO PROFISSIONAL, TODOS OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E AQUELES DIRETAMENTE CONTRATADOS PELA TOMADORA QUE REALIZEM SERVIÇOS RELACIONADOS À SUA ATIVIDADE PRINCIPAL. INTELIGÊNCIA QUE SE EXTRAI DO INTERESSE INTEGRADO E DA ATUAÇÃO CONJUNTA DA EMPRESA CONTRATADA E CONTRATANTE, PREVISTOS NO § 3º DO ARTIGO 2º DA CLT, COMBINADO COM O CONCEITO DE CATEGORIA PROFISSIONAL DECORRENTE DO TRABALHO EM COMUM EM ATIVIDADES ECONÔMICAS SIMILARES OU CONEXAS DO ARTIGO 511, § 2º, DA CLT, E COM A ATIVIDADE PREPONDERANTE CONCEITUADA NO § 2º DO ARTIGO 581 DA CLT.

Isso demonstra que a categoria profissional terá ligação com a prestadora de serviços e não com a tomadora de serviços, onde efetivamente se exerce a atividade laboral, surgindo questões prejudiciais quanto à filiação e organização sindical. A ANAMATRA entende que a representação sindical dos trabalhadores deve partir do sindicato da categoria profissional da tomadora de serviços, exceto os casos em que os profissionais têm regramento próprio, a exemplo do serviço de vigilância.

Por fim, entende-se que permitir a flexibilização exacerbada da terceirização causaria retrocesso constitucional quanto aos direitos trabalhistas.

## II) Princípio da Função Social da Empresa

Com a liberação da terceirização que desconstitui a relação de emprego, gerando mais lucro para a atividade empresária, nota-se uma violação ao princípio da função social da empresa, uma vez que ela visará lucros que não lhe cabem.

A súmula 331 do TST visava proteger o direito ao emprego direto e por consequência a função social da empresa. Este é mandamento constitucional que condiciona o exercício do direito de propriedade à obediência de certas regras sociais, atribuindo um papel de justiça social a empresa que, ao gerar emprego, garante qualidade de vida dos empregados, conforme DELGADO e AMORIM (2015).

A figura da empresa poderá ser esvaziada ao permitir-se a terceirização de sua atividade fim, visto não precisar mais ter sob seu domínio empregados, afastando todas as responsabilidades trabalhistas decorrentes da relação de emprego e por consequência ferindo o princípio em tela.

## III) Princípio da Igualdade

A terceirização proporciona não só a redução com custo de mão de obra, como permite uma maior agilidade no oferecimento de produtos e serviços, servindo exatamente para as empresas se manterem mais competitivas no mercado. Ocorre que esse tipo de prática constitui uma forma de exclusão do trabalhador, visto que discriminações e precariedade de condições de trabalho surgiram, pois não haverá isonomia entre os trabalhadores ligados diretamente a empresa e o terceirizados, segundo CORTEZ (2015).

Diferentemente do profissional fixo no quadro de funcionários, o terceirizado está submetido a rotatividade, podendo ser substituído ao final de cada contrato de acordo com DELGADO e AMORIM (2015). Para os autores, ainda existe o fato de que muitas vezes o terceirizado chega a receber até 50% (cinquenta por cento) menos do que os trabalhadores contratados diretamente pela empresa. Essa redução remuneratória não atinge apenas o trabalhador, mas em todos os direitos decorrentes da remuneração, tais como décimo terceiro salário, férias, FGTS, dentre outros.

Por isso, a ANAMATRA se posicionou em sentido contrário ao disposto no artigo 4º-C, parágrafos 1º e 2º da Lei n.º 6.019/74, entendendo que a regra do tratamento isonômico não pode ficar a cargo de uma escolha aleatória do tomador de serviço. Nesse sentido, editou o enunciado n.º 7:

ENUNCIADO 7  
TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL  
OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS TÊM DIREITO DE RECEBER O MESMO SALÁRIO DOS EMPREGADOS DAS TOMADORAS DE SERVIÇOS EM MESMAS ATIVIDADES, BEM COMO USUFRUIR DE IGUAIS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO E ATENDIMENTO AMBULATORIAL. VIOLA OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGOS 1º, III E 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA) O DISPOSTO NOS §§ 1º E 2º DO ARTIGO 4º-C DA LEI 6.019/74, AO INDICAREM COMO MERA FACULDADE O CUMPRIMENTO, PELO EMPREGADOR, DESSES DEVERES CONSTITUCIONAIS. APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 3º, I, 5º, "CAPUT" E 7º, XXXII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.

A ANAMATRA entende que o dispositivo mencionado deve ser interpretado à luz do regramento constitucional, devendo ser assegurado aos trabalhadores terceirizados igualdade de condições em relação aos trabalhadores diretos da tomadora de serviço, sob pena de se violar mandamento constitucional.

#### IV) Princípio do Concurso Público

É permitida a terceirização no âmbito da administração pública, desde que seja para desempenho de suas atividades-meio. Apesar da reforma afetar diretamente o setor privado, a premissa de que as atividades-fim podem ser terceirizadas também influiria no setor público, devendo esse aspecto ser analisado sob a ótica constitucional.

A terceirização da atividade-fim atingiria diretamente a regra de contratação por meio de concurso público, tornando tal regra vulnerável sob o ponto de vista da reforma. Sobre isso, FILHO (2015) entende que a terceirização das atividades-fim na administração pública violaria o ordenamento jurídico brasileiro, restando esvaziado o princípio constitucional do concurso público, aludido no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal.

O autor ainda menciona que o princípio em tela não é absoluto, pois há hipóteses em que o constituinte autorizou a contratação direta de servidores, como por exemplo, cargos em comissão, funções temporárias. Porém, mesmo com essas permissões a excepcionalidade não pode tornar-se a regra, sob pena de tornar sem sentido o princípio em questão.

Sendo assim, a permissão da contratação direta terceirizada para exercício da atividade-fim do Estado, violaria os direitos fundamentais do trabalhador, pois os entes estatais estariam desincumbidos de ônus previdenciários e trabalhistas, além de também ser afetado outro princípio administrativo pertinente, qual seja o da impessoalidade, evitando o chamado apadrinhamento pelos governantes

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho foi concebido em um momento de crescimento do capitalismo em que havia uma relação desigual entre empregador e empregado, pois este era extremamente explorado, sem ter nenhuma forma de pleitear melhores condições de trabalho. A legislação laboral surgiu para resolver essas questões, buscando equilibrar essa relação e proteger o trabalhador das condições precárias as quais era constantemente exposto.

A proteção ao trabalhador é um dos objetivos do Direito do Trabalho, tem por base princípios e garantias constitucionais que visam suprir a hipossuficiente que a relação de trabalho cria, possibilitando que o empregado possa estar em um ambiente que lhe proporcione ferramentas para alcançar a paz social e por consequência a dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Com as constantes mudanças trazidas pela globalização e a necessidade de novos modelos de trabalho, nem sempre o empregado consegue manter essas garantias, pois geralmente as novas formas de trabalho são criadas para suprir os anseios de um grupo empresarial que deixa de lado as necessidades da classe trabalhadora.

Nesse contexto foi criado o fenômeno da terceirização, que tem por objetivo desenvolver atividades periféricas, abrindo espaço para que as empresas possam se dedicar exclusivamente a atividade para a qual foi criada. A doutrina não conseguia definir o conceito de tal instituto, acarretando precariedade nas relações laborais. Havia algumas leis esparsas que não regulavam diretamente o tema e por isso o TST editou a súmula n.º 331 que trazia hipóteses específicas para a utilização da terceirização.

O tema acabou por se consolidar através de entendimentos jurisprudenciais, já que a legislação mínima nesse sentido. Com base nisso e nas pressões político econômicas viu-se a necessidade de finalmente regulamentar o tema e nesse cenário surgiu a Reforma Trabalhista em 2017, que alterou a Lei n.º 6.019/17, além de vários artigos da CLT.

Segundo parte da doutrina, conforme demonstrado ao longo do trabalho, a reforma flexibilizou muito o instituto, estipulando condições de trabalho que não

observam os mandamentos constitucionais que trazem direitos e garantias mínimas aos trabalhadores. Um exemplo seria a permissão para que a terceirização possa ser utilizada de forma generalizada pela empresa, inclusive em atividades principais, gerando um sentimento de retrocesso social da legislação trabalhista.

Inúmeras são as garantias trabalhistas violadas, como se viu a longo do trabalho, entendendo que essas mudanças apenas garantiam o lucro e o crescimento das empresas, reprimindo os direitos sociais dos trabalhadores.

Conclui-se que o Direito do Trabalho tem o dever de seguir o regramento imposto pelo constituinte, observando os limites sociais e humanísticos impostos pela Constituição Federal. Será necessário um acompanhamento jurídico efetivo em relação à aplicação do fenômeno da terceirização no dia a dia das empresas, caso contrário ela se transformará em uma ferramenta de discriminação, desrespeitando diversos preceitos constitucionais e legais que garantem uma vida digna ao trabalhador. Se a utilização da terceirização for indiscriminada, a preocupação com os direitos do trabalhador ficará em segundo plano, atingindo diretamente o objetivo do Direito do Trabalho, que é proteger a parte hipossuficiente nas relações laborais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotello. **Terceirização e o Direito do Trabalho**. Disponível em: < <http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/terceirizacao-direito-trabalho.pdf>.> Acesso em 14 de novembro de 2018.
- BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017, p. 7, 143, 146-148
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017**. São Paulo: Método, 2017, p. 86-88.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 83-84, 224, 230, 232-233, 515
- CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2015, p. 16-17.
- DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 135.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 198-199.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 189, 191, 201-203, 208-209, 211, 213, 487-488, 492
- ENUNCIADO 7 – **TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovadosvis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 14 de novembro de 2018.
- ENUNCIADO 11 – **TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 14 de novembro de 2018.
- ENUNCIADO 12 – **TERCEIRIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovadosvis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em 14 de novembro de 2018
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.
- FILADELFO, Giovana Cardoso. **Terceirização Ilícita e Seus Efeitos – Cabimento da Isonomia Salarial**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_lnk=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9225](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_lnk=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225)>. Acesso em 13 de novembro de 2018.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Quarteirização**. Retirado de: Terceirização de Serviços e Direitos Sociais Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017, p. 21.

FILHO, João Trindade Cavalcante. **Terceirização na Administração Pública e Princípio Constitucional do Concurso Público: Considerações Sobre o PL nº 4.330, de 2004**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, Abril 2015, p. 6. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/te-xtos-paradiscussao/td173/view>>. Acesso em 14 de novembro de 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto**. São Paulo: LTr, 2017, p. 171-172.

MANUS, Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 112

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 160-163, 186-189, 457

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 6-7.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 3, 10-11, 115

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 26

PASTORE, José. **Relações de Trabalho em uma Economia que se Abre**. Revista LTr, São Paulo, v. 59, n. 1º, 1995

PEREIRA, Ricardo. **A Inconstitucionalidade da Liberação Generalizada da Terceirização**. Revista ABET, São Paulo, V. 14, n. 1º, 2017, p. 65-66.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humano Sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006, p. 142-143, 235.

Projeto de Lei n.º 4.330/2004. **Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes**. Disponível em: <

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 113, 189  
<https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841#marcacao-conteudo-portal>> Acesso em: 13 de novembro de 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 28, 63, 351-352,

SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 150, 155

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **Nova Lei da Terceirização: O Que Mudou?**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>>. Acesso em 14 de novembro de 2018

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho: Tomo II**. São Paulo: LTr, 2008, p. 1005, 1015-1016,