



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida
www.fanap.br | (62) 3277-1000

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA - FANAP
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
IGOR GONÇALVES DE SOUSA**

**A TERCEIRIZAÇÃO E A POSSIVEL FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DOS
DIREITOS DO TRABALHO SOB A ÓTICA DA LEI. N° 13.429/2017**

APARECIDA DE GOIÂNIA

2020

IGOR GONÇALVES DE SOUSA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A POSSIVEL FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DOS
DIREITOS DO TRABALHO SOB A ÓTICA DA LEI.Nº 13.429/2017**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade Nossa Senhora Aparecida - FANAP como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito sob a orientação da Professora Ms. Núbia da Silva Ferreira de Medeiros.

APARECIDA DE GOIÂNIA

2020



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida
www.fanap.br | (62) 3277-1000

IGOR GONÇALVES DE SOUSA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A POSSIVEL FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DOS
DIREITOS DO TRABALHO SOB A ÓTICA DA LEI N° 13.429/2017**

Aparecida de Goiânia; ____/____/ 2020.

Banca Examinadora:

Prof. Ma. Núbia da Silva Ferreira de Medeiros – FANAP

(Orientador)

Prof. Leitor – FANAP

Profa. Leitor – FANAP

APARECIDA DE GOIÂNIA

2020

AGRADECIMENTOS

Inicialmente gostaria de agradecer aos meus pais, por sempre estarem ao meu lado nas horas mais difíceis, pois com todas as dificuldades que passamos sempre me deram forças e um apoio fundamental para poder estar concluindo esse importante sonho, agradeço também a minha avó, que sempre me apoiou e me ajudou em tudo. Agradeço a Deus, pois nas horas mais difíceis sentia que ele estava ali, me dando forças para lutar e conseguir alcançar meus objetivos, e deixo meu muito obrigado aos professores e a essa instituição que foi de suma importância em minha trajetória, jamais irei esquecer-me de vocês.



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida
www.fanap.br | (62) 3277-1000

A persistência é o caminho do êxito.

Charles Chaplin

RESUMO

O escopo deste trabalho é estudar a terceirização juntamente com a reforma trabalhista e seus pontos positivos e negativos para os trabalhadores. Para chegar a esse objetivo foi realizado uma revisão bibliográfica cujo estudo apresenta os principais pontos da terceirização trabalhista, iniciando pelo histórico e conceituação, após apresenta a Súmula 331 do TST, a Instrução Normativa do Ministério do Trabalho MTb 3/97 e a Lei n. 13.429/17. A terceirização rompe com a bilateralidade da relação laboral, inserindo nela um terceiro, o prestador do serviço - tomador/prestador de serviços/trabalhador. Desse modo, à clássica relação trabalhista dá-se nova configuração, agora triangular ou trilateral. Deste modo, faz-se necessário discorrer sobre as normas e as decisões jurisprudenciais, para compreender a terceirização após a Reforma Trabalhista.

Palavra-chave: Reforma Trabalhista; Terceirização; Súmula 331, trilateral, bilateralidade.



ABSTRACT

The scope of this work is to study outsourcing together with labor reform and its positive and negative points for workers. In order to reach this objective, a bibliographic review was carried out, whose study presents the main points of labor outsourcing, starting with the history and conceptualization, after presenting TST Summary 331, the Normative Instruction of the Ministry of Labor MTb 3/97 and Law no. 13,429 / 17. Outsourcing breaks with the bilateral nature of the employment relationship, inserting a third party, the service provider - policyholder / service provider / worker. In this way, the classic labor relationship is given a new configuration, now triangular or trilateral. Thus, it is necessary to discuss the rules and jurisprudential decisions, to understand outsourcing after the Labor Reform.

Keyword: Labor Reform; Outsourcing; Precedent 331, trilateral, bilateral.



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO I: ORIGEM E EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA....	10
1.1 CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	10
1.2 CONCEITO.....	12
1.3 CLASSIFICAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	15
CAPÍTULO II: OS EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	18
2.1. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA: SÚMULA 331 DO TST, INSTRUÇÃO NORMATIVA MCT. 3/97 E A LEI 13.429/17.....	18
2.1.1. EMPRESA PRESTADORA.....	20
2.1.2. EMPRESA CONTRATANTE.....	21
2.1.3. EMPRESA INTERPOSTA E CONTRATAÇÃO IRREGULAR.....	23
2.2. EFEITOS JURÍDICOS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS ENVOLVIDAS NA TERCEIRIZAÇÃO.....	25
CAPÍTULO III - PRINCIPAIS MUDANÇAS INSERIDAS NA TERCEIRIZAÇÃO COM A REFORMA TRABALHISTA.....	28
3.1 PRINCIPAIS MUDANÇAS.....	28
3.2. PONTOS POSITIVOS.....	30
3.3 PONTOS NEGATIVOS.....	31
3.4 JURISPRUDÊNCIA.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS.....	37

INTRODUÇÃO

Esse trabalho apresentará um estudo sobre aspectos gerais da terceirização perante reforma trabalhista (2017). Apresentar-se-á conceitos, evolução histórico, seu funcionamento antes da regulamentação, além de abordagens, reflexões e apontamentos a respeito das mudanças implementadas com o advento da conhecida Lei da Terceirização (Lei n 13.429, de 31 de março de 2017), que alterou a Lei n. 6.019/1974.

A terceirização tem sua existência datada desde os primórdios do modo de produção capitalista. Intensificou-se, no entanto, a partir dos anos 1980 e 1990, vindo como forma de reestruturação produtiva amplamente adotada pelas empresas para minimizar a queda dos lucros, em reação a um período de forte retração econômica.

O termo terceirização é um neologismo, entendido como a combinação de palavra “terceiro”, somada ao sufixo “izar” que corresponde ao sentido de ação. A palavra terceirização juntou-se definitivamente ao processo econômico, indicando a existência de um terceiro que, com competência, especialidade e qualidade, em condição de parceria, presta serviços ou produz bens para empresas contratantes.

Antes não existia uma lei para legalizar a terceirização, o que havia era a Súmula n. 331, elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). A súmula citada regulamenta apenas serviços ligados à vigilância, limpeza e as funções não relacionadas às atividades-fim das empresas.

Importa ressaltar que a Lei n. 13.467/2017 e, especialmente, a Lei n. 13.429/2017 - Lei da terceirização chega para as empresas adquirirem maior flexibilidade e autonomia, haja vista que a terceirização só ocorria em algumas funções, como citado.

Percebe-se que a Lei n. 13.429/2017 trouxe benefícios referentes à terceirização, especialmente à classe empregadora abrindo um leque maior de possibilidades. Entretanto, essas alterações podem causar a insegurança jurídica para a classe dos empregados, que diante dessa formalização pode ter sua rotina modificada devido a adaptabilidade das empresas.

O objetivo deste trabalho é analisar a terceirização após a implementação da reforma trabalhista, sob o viés de pontos positivos e negativos para os trabalhadores.

Para alcançar esse objetivo foi realizado um estudo com as principais características da terceirização trabalhista, iniciando por relatos históricos e conceituação,

adentrando logo em seguida acerca do disposto na Súmula n. 331 do TST, Instrução Normativa do MTb 3/97 e a Lei n. 13.429/17.

Em face dessa observância de fatos, buscam-se com esta pesquisa despertar novas reflexões acerca do tema, de forma a possibilitar uma amplitude no debate das questões controversas presentes no novo rumo que toma a terceirização da mão de obra no Brasil e seus impactos nas relações de trabalho.

O estudo é de caráter dedutivo, onde se utilizou de pesquisa bibliográfica para analisar as vertentes da temática, utilizando-se de fontes como a legislação jurídica brasileira, obras literárias, diferentes informações publicadas na rede mundial de computadores e jurisprudências, com o objetivo de verificar diversos pros e contras relativos às mudanças ocorridas com a nova lei da terceirização.

CAPÍTULO I - ORIGEM E EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

1.1 Contexto Histórico Da Terceirização Trabalhista.

Durante a Segunda Guerra mundial veio-se a necessidade de produtividade nas indústrias bélicas para fabricação de armas para a guerra, como a demanda estava grande, as fábricas não conseguiam atender a todos os pedidos, a solução encontrada foi transferir alguns trabalhos para outras empresas. Percebeu-se então, que era vantagem voltar seu foco para produção de material, transferindo as atividades menos importantes a terceiros.

No Brasil, o surgimento da terceirização ocorre com as fábricas multinacionais em 1950, que começaram a ter interesse pelo comércio brasileiro. A indústria automobilística foi uma das pioneiras a adotar a terceirização, estes contratavam outras empresas para a prestação de serviços de terceiros para produzir as peças do automóvel, no final reunia tudo e montava o veículo.

Estas empresas encontraram um mercado interno a favor de seu desenvolvimento, pois a terceirização no direito brasileiro não era regularizada, nem na CLT e nem no Código Civil. O doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2005; p.429) assim dispõe:

Isto ocorre pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grandes significados socioeconômicos nos impulsos de



industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram a acentuação industrializante iniciada nos anos 1930/40.

A terceirização teve suas raízes na época da revolução industrial no século XVIII. Nesse cenário histórico, surgiram às primeiras leis trabalhistas e os sindicatos, estes procuravam compatibilizar os embates entre os empregados e os empregadores com fins para atingir uma maior qualidade na prestação de emprego. Entretanto, à míngua destes debates, o princípio da dignidade da pessoa humana não era totalmente empregado dentro do sistema de produção capitalista; a título de exemplo, as crianças naquela época eram muitas vezes designadas e obrigadas a limpar as chaminés das fábricas, demonstrando total desrespeito a condição fragilizada a qual recaía sobre elas.

(MACIEL, 2015, p.10)

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da Terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70.” (DELGADO, 2010, p.415)

O doutrinador Silva (2017, p. 10), apresenta algumas considerações relevantes:

Com o início da mudança da Administração Burocrática para a Gerencial, que ocorre aproximadamente em 1967, os testes da descentralização e desburocratização da máquina pública, possibilitando o mercado da terceirização da mão de obra no Brasil. Foi com a interação entre Estado e o cidadão, que os serviços administrativos aumentaram a demanda, que ficou inevitável à desconcentração e descentralização destes serviços, e com isso que foi deslocando do centro estatal para os setores periféricos. Portanto, além da atuação estatal direta, na prestação de serviços, ocorrida pelos Órgãos, o Estado também transferiu para as particulares o exercício de outras atividades públicas.

Com essa relação indiretamente das empresas nas atividades do Estado, aos poucos a terceirização vai ocupando seu espaço, dando surgimento as primeiras empresas neste ramo, nas áreas de conservação, limpeza e segurança.

O maior objetivo das empresas de pequeno porte, que foram surgindo, eram prestar serviços de menor importância, que não era o objetivo principal das empresas principais. Dessa forma, Gabriela Neves Delgado (2004, p. 100) diz que:

Concomitantemente ao processo de descentralização das etapas periféricas de produção criado pelas grandes empresas, surgem as empresas de pequeno e médio portes, instituídas para subsidiar as de grande potencial, mediante a produção de atividades-meio, o que possibilita a complementação do ciclo do processo produtivo.

O direito do trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque são fonte e instrumento do progresso. Não pode ser inimigo da riqueza, porque sua aspiração é que ela alcance um número cada vez maior de pessoas. Não pode ser hostil aos avanços tecnológicos, pois eles são efeito do Trabalho. Dessa forma vemos que houve a necessidade de mediação com os avanços tecnológicos, para poder gerar novos empregos. (MARTINS, 2011, p.5)

Com o decorrer da história, as práticas de terceirização foram se desenvolvendo, o Tribunal Superior do Trabalho pela necessidade editou a Súmula 331 do TST, que diz:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI á redação) - Res. 174/2011, DEJT v divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 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.

O conceito de terceirização não está positivado no ordenamento jurídico nacional, é realizada de acordo com dados históricos, doutrinários acerca do tema para se aproximar de forma mais real do seu verdadeiro sentido na lei.

1.2 Conceito De Terceirização Trabalhista

A Terceirização é conceituada no ramo jurídico, como a possibilidade de contratação de um terceiro, para realizar atividades que não constitui objeto principal da empresa contratante. Configurar-se-á a Terceirização quando a empresa fornecedora de serviços terceirizados, realiza contrato com uma empresa tomadora de serviço, formando

assim uma relação jurídica trilateral, ou seja, três sujeitos: trabalhador, fornecedor de serviços e empresa tomadora do serviço. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2002; p.417):

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi constituído pela área de administração de empresas, fora da cultura do direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro da empresa.

A expressão terceirização (...) demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a ‘terceiro’, no sentido de ‘outro’, da posição de empregador na relação empregatícia (e conseqüentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados. (CARRELLI, 2003, p.74)

Desta maneira, Amauri Cesar Alves (2013, p. 192), conceitua:

Um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros - como os quais estabelece uma relação de parceria ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Segundo Martins (2016, p.98) explica que a “terceirização é a possibilidade de contratação de prestador de serviços pela empresa para desenvolver atividades que não são as suas principais”. Carla Teresa Martins Romar (2015, p.132) relata que a “terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, serviço é prestado por meio de uma relação triangular. ”

Rubens Ferreira de Castro, (2000, p.82) determina que terceirização:

(...) é uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes. Daquela que contrata os serviços de uma empresa especializada em determinado serviço, a fim de poder concentrar seus recursos materiais e humanos em sua atividade principal, chamada tomadora. Por sua vez, a empresa especializada nos serviços contratados é chamada prestadora. E, finalmente, do empregado contratado pela prestadora, que desempenha suas funções beneficiando secundariamente a tomadora.

Terceirização do trabalho é quando a empresa contrata outra empresa para a realização do serviço, podendo ser física ou jurídica. A terceirização tem por finalidade a substituição dos empregados de determinado serviço que passará a ser efetuada por terceiros.



Entende-se por terceirização o vínculo que liga uma empresa tomadora de serviços a empresa que irá prestar, por meio de contrato regulamentado pelo código civil, comercial ou administrativo, que tem o objetivo de consumir as atividades, pela realização da função que só responde a empresa que irá prestar os serviços, sendo que a empresa tomadora não possui influência sobre a mão de obra da empresa prestadora. O objetivo da terceirização é ter maior agilidade na produção e mais compreensão com a empresa que irá usufruir dos serviços. (MARTINS, 2000, p.82)

A terceirização em sentido amplo ocorre quando uma empresa usar o trabalho de funcionários de outra empresa, sendo pago os serviços efetuados diretamente a empresa inicial, e não aos trabalhadores, conforme contrato, pois a relação de trabalho se mantém pelo contrato da empresa de origem.

Porém a terceirização é uma “forma de contratar terceiros para atividades que não configuram o objeto principal da empresa”. Com isso a empresa contratante será capaz de escolher a empresa prestadora de serviços para a realização dos serviços que não representam seus serviços principais.

Há certa tendência em confundir terceirização com a contratação de mão de obra temporária. Esta é um processo totalmente diferente, regulado pela Lei n. 6.019/74, que permite a criação de empresas “locadoras” de mão de obra para fins específicos, como picos de produção e por período predeterminado não superior a três 86 meses. Já a terceirização propriamente dita, aquela em que a prestadora toma a seu cargo a tarefa de suportar a tomadora, em caráter permanente, com o fornecimento de produtos ou serviços, não mereceu até agora legislação própria.

A diferença de trabalho temporário e terceirização estão na modalidade do objeto do contrato. No trabalho temporário a agência intermedia a contratação de trabalhadores para executarem uma atividade na empresa tomadora de serviços, na terceirização os empregados estão limitados a desempenharem serviços exclusivamente na atividade meio das empresas contratantes. Para a contratação de mão de obra terceirizada é realizado um processo pela prestadora de serviços, porém o que ela disponibiliza, nesse caso, é a prestação de um determinado serviço, realizado por empresas e pessoas especializadas e altamente qualificadas. (SILVA, 1997, p.28)

Desta forma com o conceito de terceirização, não há como deixar de ser considerado um trabalho temporário, que foi regulamentado com a Lei n. 6.019 de 3/1/1974, como uma idéia de terceirização. Trabalho temporário é aquele serviço prestado por uma

pessoa física que põe a serviço da empresa tomadora de serviços, para seguir com os serviços pessoais permanentes ou para complementar os serviços.

1.3 Classificações Da Terceirização Trabalhista

Terceirização trabalhista pode se distinguir em lícita e ilícita. No primeiro caso, seria considerada lícita, a terceirização que contemplasse os incisos previstos enunciado nº 331 do TST, qual sejam, as atividades empresariais que envolvam o trabalho temporário, são situações expressamente específicas pela lei nº 6.019/74. Sendo assim, ou se trata de necessidade transitória da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo de serviços dessa empresa; as atividades de vigilância, regidas pela lei nº 7.012/83 (súmula 331, II).

Vólia Bomfim Cassar (Resumo de Direito do Trabalho, 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Ed. Método, 2018.) Esclarece o conceito de terceirização, dispondo:

“Terceirização é a relação trilateral que se forma entre o empregado, a empresa intermediadora (empregador aparente ou formal) e o tomador dos serviços (empregador real ou natural), em que esse último se vale da mão de obra de um trabalhador sem contratá-lo diretamente como empregado. Repassa as ordens, o pagamento e o trabalho para que a empresa interposta, colocadora dos serviços, o faça e se apresente formalmente como empregadora.

Na terceirização o vínculo empregatício se forma com o prestador de serviços, desde que presente os requisitos exigidos em lei e ausentes os requisitos da relação de emprego ente o empregado e o tomador de serviços. Será lícita ou regular, a terceirização que preenche as exigências legais. Seus fundamentos se encontram no art. 455 da CLT, o qual regulamenta a subempreitada; artigo 25 da Lei nº 8.987/1995, que trata do regime de concessão e permissão; artigo 94, II, da Lei nº 9.472/1997, a qual regula as telecomunicações; Lei nº 7.102/83, que versa sobre a vigilância bancária; Lei nº 6.019/1974, regulamentadora do trabalho temporário; ainda, encontra respaldo na Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, cuja redação dispõe:

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 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 nº 331 do TST, estipula que terceirização lícita era a que ocorresse tão somente na atividade-meio da empresa tomadora de serviços. Já ilícita seria a terceirização que ocorresse na atividade-fim da tomadora, ou, nas hipóteses em que restasse configurada a subordinação estrutural do trabalhador com a empresa tomadora de serviços.

Em regra, a responsabilidade decorrente da terceirização é subsidiária, isto é, primeiro responde o prestador de serviços (empregador formal), e depois, em caso de inadimplemento, responderá o tomador de serviços. Já em caso de terceirização ilícita, ou seja, não sendo preenchidos os requisitos exigidos pela legislação, acarretará a responsabilidade solidária entre o tomador e o prestador de serviços.

Contudo, a Lei nº 13.429/2017, trouxe novo regramento do instituto da terceirização, promovendo alterações aos dispositivos da Lei nº 6.019/1974, passando também a regulamentar, as relações de trabalho praticadas pelas empresas de prestação de serviços a terceiros.

Maurício Godinho Delgado entende que:

“terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente, sendo que por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhista, que se preservam fixados com a prestadora de serviços (entidade interveniente).” (Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 487)



A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) traz um conceito muito mais abrangente sobre a terceirização, conceituando-a no artigo 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.”

Atualmente, a empresa terceirizada, responsável pela prestação de serviços a terceiros, passou a se dedicar, por força da Lei nº 13.429/2017, à execução de serviços determinados e específicos, os quais, a partir da reforma trabalhista, doravante são direcionados às atividades principais da contratante dentro de uma terceirização reputada como lícita, sendo essa licitude aquela na qual não há a presença da pessoalidade e a subordinação direta dos empregados terceirizados para com os representantes legais e/ou prepostos da empresa contratante (item III da Súmula nº 331 do C. TST).

A Reforma Trabalhista buscou, portanto, reprimir a “pejotização” de trabalhadores que, para continuarem a prestar serviços à empresa contratante, teriam que se tornar “pessoas jurídicas”. A legislação, por sua vez, traz uma presunção de ilegalidade que pode ser elidida por prova em sentido contrário, a depender a situação do caso em concreto.

Hoje não apenas o seguimento bancário, mas quaisquer segmentos do mercado de trabalho (inclusive pessoas naturais) que contratem serviços de vigilância mediante empresas especializadas, no que se refere a este tipo de força de trabalho e serviços especializados, valem-se do instrumento jurídico da terceirização.

Deve-se ressaltar que, vigilante não é o mesmo que vigia. Vigia é o tipo de empregado não especializado, que se vincula ao próprio ente tomador de seus serviços (trabalhando, em geral, em guarda de obras, lojas, etc.). Vigilante submete-se as regras próprias não somente quanto á formação e treinamento da força de trabalho como também a estrutura e dinâmica da própria estrutura empresarial. As atividades de conservação e limpeza e, por fim, as atividades ligadas à atividade-meio do tomador de serviços. No segundo caso, por sua vez toda terceirização que não estivesse contida nas hipóteses taxativas do enunciado deveria ser considerada ilícita. (DELGADO, 2011, p.16)

Para o professor Sérgio Pinto Martins (2010, p.160):

Possui outros modos de ver quanto aos tipos de terceirização.

Para ele há três tipos de terceirização: a inicial, intermediária e afinal. Os tipos variam conforme o momento da atividade em que seria prestada a terceirização, se no começo, meio ou fim da execução obrigacional. A terceirização legal ou ilícita é



a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores.

A terceirização tem sido uma técnica mais utilizada nos processos de produção, notadamente do ponto de vista de suas possibilidades quanto à aplicação e implementação objetivando o aumento e principalmente a qualidade da produção. A terceirização enquanto técnica empresarial tem muito para ser desenvolvida e aperfeiçoada, vez que seu campo de atuação é quase ilimitado.

A natureza jurídica da terceirização é contratual, vez que advém de um acordo de vontades, celebrado entre duas empresas, seguindo os moldes de um contrato tradicional, portanto até mesmo prazos permitidos pela CLT, de forma que de um lado será a empresa tomadora do serviço, ficando citada no contrato como contratante, e de outro, a contratada, denominada prestadora, a qual, usando do favorecimento de outro contrato de contrato realizado com um trabalhador (operário), prestará serviços especializados àquela, de forma continuada e em caráter de parceria.

CAPÍTULO II: OS EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

2.1 Responsabilidades trabalhistas: Súmula 331 do TST, Instrução Normativa Mct. 3/97 e a Lei nº 13.429/17

A relação jurídica do trabalho é bilateral, de um lado o poder de ordenança (patrão) e, do outro, a subordinação (funcionário). Além disso, a personalidade e a subordinação são elementos previstos nos conceitos de empregador e de empregado (arts. 2º e 3º, CLT), que discorre:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Com a terceirização, há a intermediação da mão-de-obra pelas empresas prestadoras de serviços. De um lado, tem-se a empresa tomadora e, de outro, a prestadora. Os



trabalhadores são subordinados diretamente à empresa prestadora e não à tomadora. A relação jurídica é triangular, existindo entre a empresa tomadora e a prestadora um contrato regido pelas leis do Direito Civil, de evidente prestação de serviços. Entre a empresa prestadora e o trabalhador há um contrato de trabalho. (NETO, 2010, p.6)

A Súmula nº 331 do TST não dispunha sobre os conceitos de empresa prestadora e de empresa tomadora. Antes da Lei nº 13.429/17, tais conceitos eram encontrados na Instrução Normativa MTb/GM 3/97, citada abaixo:

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3 DE AGOSTO DE 1997. REVOGA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº7, DE 21/02/1990. Dispõe sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário. Considerando a necessidade de uniformizar o procedimento da Fiscalização do Trabalho frente às inovações introduzidas pelo Enunciado nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que alterou o enunciado nº 256, o ministro de estado do trabalho resolve: Continuação...II. Da empresa de Trabalho Temporário: Artigo 6º: Compreende-se como empresa de trabalho temporário, a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por estas remunerados e assistidos.

Artigo 7º: Considera-se trabalho temporário aquele prestado por pessoa física a uma empresa tomadora ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços. Artigo 8º: Considera-se empresa tomadora ou cliente a pessoa física ou jurídica urbana de direito público ou privado que celebrar contrato com empresa de trabalho temporário objetivando atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal, regular e permanente ou a demanda extraordinária de serviços;

Parágrafo 1º: A empresa de trabalho temporário tem seu funcionamento condicionado ao registro no Ministério do Trabalho; Parágrafo 2º: As relações entre a empresa de trabalho temporário e seus assalariados são regidas pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Artigo 9º: Para os efeitos dos artigos 2º e 4º da Lei nº 6.019/74, considera-se, respectivamente- acréscimo extraordinário de serviço, não só aquela demanda oriunda de fatores imprevisíveis, como também os denominados "picos de venda" ou "picos de produção"; II- trabalhador devidamente qualificado, o portador de aptidão genérica inerente a qualquer trabalhador, e não somente o técnico ou especializado. Artigo 10º: As relações entre empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente são regidas pela lei civil: Parágrafo 1º: A empresa de trabalho temporário transfere, durante vigência do contrato de trabalho, o poder diretivo sobre os seus assalariados à empresa tomadora ou cliente; Parágrafo 2º: O trabalhador temporário pode atuar tanto na atividade meio, quanto na atividade-fim da empresa tomadora ou cliente. Artigo 11º: A empresa tomadora ou cliente exerce, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder disciplinar, técnico e diretivo sobre o assalariado colocado à sua disposição. Artigo 12º: Incumbe à Fiscalização do Trabalho, quando da inspeção na empresa tomadora ou cliente, observar as disposições contidas nesta Instrução Normativa, especialmente, quanto à: a) verificação de cláusula constante do contrato celebrado com a empresa de trabalho temporário, relativamente ao motivo justificador da demanda do trabalho temporário, bem como as modalidades de remuneração dessa contratação; b) verificação para constatar se controle firmado entre empresa de trabalho temporário e da empresa tomadora ou cliente a perfeita observância da Lei nº 6.019/74, aplicando-se em caso de descumprimento a multa prevista no artigo 3º da Lei 7.855/89, sem prejuízo do disposto no parágrafo único



do artigo 18, da referida lei, quando for o caso. contratante ou cliente e empresa de trabalho temporário guarda consonância com prazo de três meses em que é permitido o trabalhador temporário ficar a disposição da contratante ou cliente, salvo comunicação ao órgão local do MT, nos termos da Portaria nº 1, de 02.07.97, da Secretaria de Relações do Trabalho, em que se permite prorrogação automática do contrato, desde que o período total do mesmo não exceda seis meses; c) verificação, sempre que possível, dos dados referentes ao trabalhador temporário, para constatar se o mesmo não está trabalhando além do prazo previsto na alínea anterior, em âmbito da contratante, mediante sucessivas contratações, por empresas de trabalho temporário diversas, com o intuito de afastar a relação de emprego. Artigo 13º: Cabe a Fiscalização do Trabalho exigir da empresa de trabalho temporário e da empresa tomadora ou cliente a perfeita observância da Lei nº 6.019/74, aplicando-se em caso de descumprimento a multa prevista no artigo 3º da lei 7.855/89, sem prejuízo do disposto no parágrafo do artigo 18, da referida lei, quando for o caso.

O que ocorre na terceirização é a flexibilização do trabalho, na qual muitos trabalhadores são prejudicados diante da omissão legal acerca do tema. A orientação dos Tribunais se pauta no que dispõe enunciado n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, com as revisões aplicadas pela Reforma trabalhista.

2.1.1 Empresa Prestadora

Para empresa prestadora importa relatar o que consta da Instrução Normativa MBT /GM 3, de 29/8/97 que em seu artigo 2º assim dispõe:

Empresa prestadora de serviços é a pessoa jurídica de Direito Privado, legalmente constituída, de natureza comercial, a qual se destina a realizar determinado e específico serviço à outra empresa fora do âmbito das atividades-fim e normais para que se constituiu esta última.

Sendo suas características, o disposto no art. 2º, a saber:

(a) a relação entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante é regida pela lei civil (art. 2º, § 1º); (b) a relação de trabalho entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e seu empregado é disciplinada pela CLT (art. 2º, § 2º); (c) em se tratando de empresa de vigilância e de transporte de valores, as relações de trabalho estão reguladas pela Lei 7.102/83, e, subsidiariamente, pela CLT (art. 2º, § 3º); (d) dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação dos mesmos poderá se desenvolver nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado (art. 2º, § 4º); (e) a empresa de prestação de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado a seus empregados (art. 2º, § 5º); (f) os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros não estão subordinados ao poder (diretivo, técnico e disciplinar) da empresa contratante (art. 2º, § 6º).

Por sua vez, o art. 4º-A (*caput* e §§ 1º e 2º), Lei n. 6.019/74, com a redação dada pela Lei n. 13.429/17, fixa que:

Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante de serviços determinados e específicos. A empresa prestadora pode ser a responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho executado por seus trabalhadores ou por subcontratar outras empresas para a realização dos serviços.

A lei nova permite que a empresa prestadora perante as obrigações assumidas com a empresa tomadora, gerir a mão-de-obra ou contratar outras empresas para a prestação dos serviços. A empresa prestadora pode terceirizar a sua própria atividade econômica que é a prestação de serviços a outras empresas. Não existe vínculo de emprego entre os trabalhadores ou os sócios das empresas prestadoras de serviços. A exceção está no artigo 9º da CLT: Contudo, se houver a subordinação direta e a pessoalidade entre o trabalhador e a empresa tomadora, sem dúvidas, ante os termos do art. 9º, CLT, que o vínculo se forma com o tomador dos serviços.

O art. 4º-B da Lei n. 6.019 (acréscimo pela Lei 13.429), dispõe: indica os requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

(a) prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (b) registro na Junta Comercial; (c) capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (1) até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00; (2) mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00; (3) mais de vinte e até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00; (4) com mais de cinquenta e até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00; (5) mais de cem empregados – capital mínimo de R\$ 250.000,00.

Estes são requisitos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, devendo ser todos cumpridos na forma da lei.

2.1.2 Empresa Contratante

Já empresa contratante sua definição está contemplada no artigo 3º, da IN n. 3/97 do MTB:



A contratante (ou empresa tomadora) é a pessoa natural ou jurídica de Direito Público ou Privado que celebra contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros com a finalidade de contratar serviços.

Tem como características segundo o mesmo artigo:

(a) a contratante e a empresa prestadora de serviços a terceiros devem desenvolver atividades diferentes e ter finalidades distintas (art. 3º, § 1º); (b) a contratante não pode manter trabalhador em atividade diversa daquela para a qual o mesmo fora contratado pela empresa de prestação de serviços a terceiros (art. 3º, § 2º); (c) em se tratando de empresas do mesmo grupo econômico, onde a prestação de serviços se dê junto a uma delas, o vínculo empregatício se estabelece entre a contratante e o trabalhador colocado à sua disposição de acordo com o disposto no art. 2º da CLT (art. 3º, § 3º); (d) o contrato de prestação de serviços a terceiros pode abranger o fornecimento de serviços, materiais e equipamentos (art. 3º, § 4º).

E o artigo 4º IN 3/ Discorre:

O contrato entre as duas empresas (prestadora e tomadora) possui natureza empresarial. Se o contratante for pessoa de Direito Público, em havendo o procedimento da licitação, é de natureza administrativa com efeitos empresariais.

A empresa prestadora faz o contato de vinculação entre o trabalhador e a empresa tomadora e é a responsável como empregadora quanto aos créditos trabalhistas deste empregado, sendo esta a empresa principal. A IN 3 fixa o âmbito da terceirização como sendo a contratação dos serviços da prestadora pela tomadora. Trata-se da terceirização pessoal ou de serviços.

Contudo, diante da realidade dinâmica da economia, muitas vezes tem-se a contratação de empresas por outras empresas para a produção de bens. Trata-se da terceirização de material ou de produção. Em alguns julgados tem-se a restrição da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora às hipóteses em que a terceirização está relacionada com a contratação dos serviços. Vale dizer, por exemplo, a responsabilidade subsidiária não tem abrangido as situações de contrato de facção, ou de franquia. (BARROS, 2010, p.452)

De acordo com o art. 5º-A (Lei 6.019, com a redação da Lei 13.429), quanto à empresa tomadora tem-se que:



Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (art. 5º-A, *caput*). Ao contrário da IN 3/97, a disposição legal não exige que a empresa tomadora tenha atividade comercial distinta da realizada pela prestadora, contudo, não é possível que se tenha o desvio da mão-de-obra contratada, visto que é vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços (art. 5º-A, § 1º. Essa ressalva também consta da IN 3/97. Se houver o desvio, haverá o vínculo de emprego com a tomadora; (b) os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes (art. 5º-A, § 2º). Idêntica sistemática da IN 3/97; (c) é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato (art. 5º-A, § 3º).

O art. 5º-B fixa que o contrato entre a empresa prestadora e a tomadora deverá conter: (a) qualificação das partes; (b) especificação do serviço a ser prestado; (c) prazo para realização do serviço, quando for o caso; (d) valor.

2.1.3 Empresa interposta e contratação irregular

A empresa interposta faz parte das situações nas quais se tem a fraude na contratação, justificando-se a existência do vínculo com o tomador. Nessas situações, o que se tem é a fraude na própria contratação. O prestador apresenta-se como um intermediário, sendo o verdadeiro empregador a empresa tomadora. O tópico III da Súmula 331 do TST menciona que não se tem a caracterização do vínculo nas hipóteses da contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, além dos serviços especializados ligados com atividade-meio do tomador.

A parte final da Súmula 331:

“(…) desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta”. A personalidade reflete que os serviços de vigilância, de conservação, de limpeza e os especializados podem ser executados por qualquer profissional indicado pela empresa interposta. Poderá haver rodízios, remanejamento de trabalhadores sempre que for necessário por parte da empresa interposta, em caso de férias, de faltas, licenças médicas etc. Diante da inexistência do requisito da personalidade, neutraliza-se a própria subordinação. A empresa tomadora não tem o poder para advertir, reclamar ou punir a prestação dos serviços dos trabalhadores da empresa interposta. A triangulação das relações jurídicas deve ser perfeita para que não se tenha a vinculação jurídica do tomador em relação ao trabalhador. Em caso contrário, tem-se a caracterização da relação empregatícia com a empresa tomadora.



Na realização diária das relações jurídicas, o princípio da razoabilidade deve ser utilizado na caracterização do elemento subordinação. O princípio segundo Já Adm (2009) é definido como:

O princípio da razoabilidade é uma diretriz de senso comum, ou mais exatamente, de bom-senso, aplicada ao Direito. Esse bom senso jurídico se faz necessário à medida que as exigências formais que decorrem do princípio da legalidade tendem a reforçar mais o texto das normas, a palavra da lei, que o seu espírito. Enuncia-se com este princípio que a Administração, ao atuar no exercício de discricção, terá de obedecer a critérios aceitáveis do ponto de vista racional, em sintonia com o senso normal de pessoas equilibradas e respeitosas das finalidades que presidiram a outorga da competência exercida.

A subordinação direta não é permitida, podem ser feitas pequenas orientações ou cumprimento de regras gerais da empresa por parte do empregado da prestadora, pois isso não configura vínculo empregatício direto com a tomadora.

A atividade fim define-se como aquela exercida privativamente pela empresa, a qual não pode ser descentralizada à terceiro, por ser conceituada como atividade principal. Luciano Martinez (2013, p.247) trás suas considerações definindo a atividade fim:

A atividade-fim deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos. Assim, pode-se afirmar que a atividade-fim de uma escola é a prestação de ensino e de planejamento didático da educação. Seguindo o mesmo raciocínio, a atividade-fim de um banco é a intermediação de capitais por meio de diversas operações financeiras, e a de uma siderúrgica é a metalurgia do ferro e do aço.

Atividades fim podem ser conceituadas com as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência desta dinâmica e contribuindo inclusive para a definição do seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. (DELGADO, 2016, p.503)

A atividade fim é aquela voltada ao objetivo social da empresa, aquela que está ligado diretamente com o quesito econômico da empresa. A Lei 13.429/17 permite a terceirização da atividade-fim. A autorização para a terceirização da atividade-fim representa

uma grande conquista da terceirização, pois está assume o seu verdadeiro caráter de simples intermediação de mão de obra.

2.2 Efeitos Jurídicos Em Relação Aos Trabalhadores Das Empresas Envolvidas Na Terceirização

Devido aos avanços da sociedade frente a terceirização do trabalho, o legislador viu a necessidade da regulamentação da Terceirização no Brasil, visando combater as péssimas condições dos trabalhadores que se submetiam por necessidade a tais condições de trabalho, hoje sendo considerado trabalho escravo, em 1993, o TST editou a súmula 331, a qual é a única orientação que temos nos dias atuais ao que se refere ao contrato trilateral de terceirização.

A referida súmula busca normatizar a terceirização, de forma a ser possível distinguir a terceirização lícita da ilícita, bem como evitar que os empregados tenham seus direitos violados. Dizendo que a para que aja terceirização lícita é necessário que o trabalho do obreiro seja desenvolvido em atividade meio, sem subordinação direta e sem pessoalidade. A súmula 331 do TST, trata no seu IV, das obrigações subsidiárias do tomador de serviços, caso não adimplemento por parte do empregador:

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.

A terceirização é advinda de um contrato trilateral de trabalho, onde existe a figura do trabalhador, do fornecedor de serviço e da empresa tomadora de serviço. Esse tipo de trabalho tem sido aceito pelas empresas brasileiras, por possuir muitas vantagens a elas, tendo menor custo de produtividade, obtendo maior lucratividade. Gibosa (2003. p. 84):

A contratação de serviços de terceiros levará a empresa a obter vantagens com um menor custo de operação, em relação aos custos praticados quando os serviços eram internos; haverá maior lucratividade e crescimento para as empresas, com o reforço das suas atividades no negócio principal da empresa, que será estimulada a cumprir sua missão.

Do outro lado vem o desconhecimento da legislação trabalhista e a relação de conflito com os sindicatos que estas empresas não possuem, em sua grande maioria não estão preparadas para terceirizar. Vem à terceirização como forma de aumentar o lucro, sem se preocupar com a parte mais importante dessa relação: o trabalhador.

Existem duas formas de terceirização, onde ocorre de forma lícita, sendo esta legal que segue os preceitos legais, com observância aos direitos dos trabalhadores, sem fraudes e sem burlar a relação de emprego. E do outro lado existe a atividade ilícita ou ilegal, é aquela que dar prejuízos ao trabalhador, burlando a relação de emprego e muitas vezes desenvolvendo trabalho escravo.

A terceirização lícita na legislação brasileira é regulada pela Súmula 331 TST, dividindo-as em quatro grupos:

I- Trabalho Temporário (Súmula 331, I, TST); II- Serviços de Vigilância (Súmula 331, III, TST); III- Serviços de conservação e limpeza (Súmula 331, I, TST); IV- Serviços especializados ligados à atividade meio do tomador (Súmula 331, I, TST).

O primeiro relaciona com contratação temporária pelos empresários. São situações garantidas na Lei nº 6.019/74 que trata da necessidade que algumas empresas têm de contratar profissionais por tempo determinado, ou para realizar serviço rotineiro ou para substituição de férias, gravidez. Já o segundo se regula pela Lei 7.102/83 que vem tratar dos serviços de vigilância, onde qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate serviço de vigilância mediante empresa especializada, poderá servir-se do instrumento jurídico da terceirização. O terceiro tipo de trabalho terceirizado envolve os serviços de conservação e limpeza, podendo ser bens ou monumentos, exemplo, faxina, jardinagem, serviços de copeira. O quarto relaciona-se aos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Essas atividades meio são atividades que não estão no núcleo da atividade do tomador de serviços, são diferentes da atividade-fim.

Observa-se que nas três primeiras modalidades citadas acima, a terceirização só se manterá lícita se não houver pessoalidade e subordinação jurídica direta entre o trabalhador terceirizado e tomador de serviços (Súmula 331, III, TST). A grande maioria das terceirizações podem se tornar ilícita, por conta da pessoalidade e subordinação direta do trabalhador com o tomador de serviços.

Na terceirização lícita, o dever de fiscalizar, controlar e organizar as atividades do empregado, não é o ente tomador, mas sim o empregador, que é a empresa prestadora, pois a



relação jurídica do tomador é com a referida empresa, e não com os empregados destinados a cumprir a função.

Na outra vertente se encontra a terceirização ilícita torna-se mais comum a cada dia no mercado de trabalho brasileiro. Os prestadores de serviço são subordinados à empresa tomadora e ainda existe pessoalidade nessa relação. Se, com o fim de terceirizar certa atividade, for contratada empresa prestadora, mas o tomador exercer o poder diretivo perante o trabalhador, este, certamente, na realidade, passa a ter sua relação jurídica de emprego com o próprio tomador. Trata-se da consequência da terceirização ser considerada ilícita. (GARCIA, 2088, p.311)

A Súmula 331, inciso I, TST prevê: “A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalhador temporário (Lei nº 6.019, de 3.1.1974) ”.

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação.

O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados.

Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte.

Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador.

Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços. (MARTINS, 2003, p.153)

A terceirização ilegal fere os direitos trabalhistas, sendo uma afronta à dignidade do trabalhador, sendo este transformado em simples mercadoria, indo contra os fundamentos

da República Federativa do Brasil, sendo a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, contidos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988.

O grande problema da terceirização é que essa forma de contratação visa obter vantagens, sem se preocupar com o trabalhador, beneficiando apenas o empregador que visa lucro. Segundo pesquisa do DIEESE(1996, p.36) os problemas decorrentes da terceirização são: diminuição dos benefícios sociais (72,5%); salários mais baixos (67,5%); ausência de equipamento de proteção/falta de segurança/insalubridade (32,5%); trabalho menos qualificado (17,5%); trabalho sem registro (7,5%); perda da representação sindical (5%) e jornada mais extensa.

Quando ocorre inadimplemento das obrigações trabalhistas, o trabalhador deve ingressar com reclamação na Justiça do Trabalho, porém as empresas prestadoras em grande parte não possuem patrimônio para garantir o pagamento das dívidas. As tomadoras de serviço, por conseguinte, geralmente incorrem na culpa in elegendo ou in vigilando e por isso respondem subsidiariamente quanto às obrigações trabalhistas.

CAPÍTULO III – PRINCIPAIS MUDANÇAS INSERIDAS NA TERCEIRIZAÇÃO COM A REFORMA TRABALHISTA

3.1 Mudanças Relevantes

A lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, para inserir a legislação às novas relações de trabalho. Analisa o instituto da terceirização, entendida como prestação de serviços a terceiros. O art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Permite-se a terceirização de forma ampla, de quaisquer das atividades da contratante (tomadora), inclusive de sua atividade principal. Porém não se deve confundir a intermediação de mão de obra, que é aceita apenas em trabalhos temporários, em que não exista relação de vínculo do trabalhador com a tomadora. Na atualidade a empresa



terceirizada responsável pela prestação de serviços a terceiros, passou a se dedicar, por força da lei 13.429/17, à execução de serviços determinados e específicos, os quais, a partir da reforma trabalhista, sendo direcionados às atividades principais da contratante dentro de uma terceirização lícita.

As mudanças validam os contratos firmados após a validação da reforma trabalhista ou, aos antigos apenas em caso de concordância das partes. A reforma trabalhista estabelece medidas para o trabalhador terceirizado, impedindo que a empresa demita o empregado efetivo para recontratá-lo como terceirizado. Só poderá ser feito após 18 meses da demissão, segundo a nova proposta. Segundo o Artigo 4º-C da Lei 6.019/1974, são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços:

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 30 tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) I - relativas a: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A parte da empresa contratante com a empresa contratada podem acordar que os empregados terão salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos no art. 4º-C da Lei 6.019/1974. É ilícito a realização de atividades distintas daquelas que foram previstas no contrato (art. 5º-A, § 1º, acrescentado pela Lei 13.429/2017). Os serviços contratados podem ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes (art. 5º-A, § 2º, incluído pela Lei 13.429/2017). Outras mudanças ocorreram, A nova lei prevê a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o funcionário trabalhar em dias e horários alternados. O empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas.

No Home office, a modalidade de contratação é definida como a prestação de serviços freqüentemente fora das dependências do empregador. O contrato deverá especificar quais atividades poderão ser feitas de casa, assim como definir como se dará a e manutenção de equipamentos para uso do empregado no home office.

O modelo de trabalho a tempo parcial se caracteriza pela contratação de empregados para que trabalhem em um regime de jornada e salário proporcionalmente reduzidos. A jornada semanal passou para 30 horas por semana (antes eram 25) sem possibilidade de horas extras ou para 26 horas, com a permissão para extrapolação da jornada em até seis horas, podendo chegar a 32 horas semanais.

O Trabalho autônomo, ainda que o serviço seja contínuo e com exclusividade, a lei deixa claro que não existirá vínculo de emprego regulamentado pela CLT no caso de profissionais autônomos. Por isso, no contrato não poderá haver nenhum tipo de cláusula de exclusividade.

O Contrato temporário sofreu alteração, a lei da terceirização já havia mudado as regras do tempo máximo de contratação, de três meses para 180 dias, consecutivos ou não. Além desse prazo, pode haver uma prorrogação por mais 90 dias, com a permanência das mesmas condições. Com a vigência da lei, passa a existir o empregado autossuficiente, que é o trabalhador que possui curso superior e salário superior a duas vezes o teto da previdência, que hoje seria uma remuneração maior que R\$ 11.062,62. As cláusulas do contrato desse tipo de empregado terão a mesma força que uma convenção coletiva firmada por sindicato e ainda poderão prevalecer sobre a lei.

As demais previsões da Lei 6.019/1974, com as modificações decorrentes da Lei 13.429/2017, foram mantidas.

3.2. Aspectos Positivos

A reforma trabalhista trouxe alguns pontos positivos para a terceirização, onde as gerações de empregos formais com o estímulo a contratação de empresas especializadas aumentarão, sendo algo que afetará a economia positivamente.

No caso de inadimplência salarial, tanto a empresa contratante quanto a contratada tem a responsabilidade quanto às obrigações trabalhistas dos terceirizados. A empresa terceirizada também pode ser responsabilizada na Justiça pelo pagamento de dívidas deixadas pela terceirizada, se a terceirizada não pagar causas trabalhistas, quem paga é a contratante, proporcionando ao trabalhador proteção extra.

Outro ponto positivo é a formalização, os terceirizados possuem os mesmos direitos assegurados no local de trabalho aos funcionários da empresa como alimentação no refeitório, treinamento quando necessário, serviço de transporte e atendimento médico nas

dependências da empresa. Com a mudança as empresas acreditam que poderão contratar mão de obra especializada para funções específicas, já que a prestadora de serviços terceirizados deve ter um objeto social único, qualificação técnica.

3.3 Aspectos Negativos

Na outra vertente apresenta-se os pontos negativos da reforma trabalhista que alterou a terceirização. Um dos pontos apresentados é que por conta da formalidade ocorreram mais demissões uma vez que as empresas estarão livres para terceirizar qualquer uma de suas funções com a premissa de que poderão economizar recursos, afetando diretamente o quadro de funcionários permanentes da empresa.

Para a Juíza do Trabalho da 1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, Valdete Souto Severo (2017):

A lei distancia o empregado de quem efetivamente se beneficia da sua força de trabalho. Em caso de mudanças de empresa com a contratação das mesmas pessoas, há dificuldade para que estes trabalhadores tirem férias. Há casos de pessoas que trabalham sete anos sem férias, porque a cada mudança de empresa começa a contar o tempo de novo. Fica bem claro que a lei protege a empresa grande, e não as menores e o trabalhador.

Os terceirizados são sempre vistos como inferiores nas empresas, já que são contratados por outra, como profissionais que não conseguem crescer. Outro ponto positivo a analisar é que grande maioria dos trabalhadores serão atingidos, já que a lei não tem limitação. Todas as empresas de todas as áreas podem adotar a mudança se acharem conveniente. Na prática, qualquer empresa poderá terceirizar até 100% dos seus funcionários.

Observa-se não irá aumentar o número de terceirização e sim regulamentar a que já existe que, atualmente, atinge principalmente os setores da limpeza, vigilância e alimentação. Não é vantagem para uma empresa terceirizar 100% dos seus funcionários, já que paga seus impostos ao governo e ao contratar os serviços também acaba bancando os impostos da terceirizada — incluídos no valor do contrato. As empresas não terceirizarão seus serviços constantes, mas sim os pontuais e que precisam de mão de obra especializada. (FIERGS, 2017)

A juíza Valdete Souto Severo (2017) defende que, se a lei é apoiada pelo empresário, é lógico que ela trará redução de custos que, provavelmente, sairão do salário de

quem estiver terceirizado. O presidente da Cut.-RS, Claudir Antonio Nespolo, afirma que os terceirizados ganham 25% a menos. Uma empresa que vai terceirizar um posto de trabalho vai querer economizar, não pagar mais.

O fato é que a busca por ganhos de produtividade acaba com o emprego, entendido como a relação tradicional de trabalho, estável e dependente entre empregado e empregador, criando uma demanda por trabalho, sem vínculo estável. O novo trabalhador não se enquadra mais no sistema fordista. A especialização é substituída pela generalização. A relação de trabalho tradicional tende a se reduzir, bem como o desemprego a aumentar. Essa situação traz uma contradição em si ao reduzir o emprego o número de empregados, reduz a renda disponível para o consumo. Assim, desemprega-se para ganhar produtividade e lucrar mais (ou não perder lucro para a concorrência). Mas a consequência é a redução de consumo, queda nas vendas, perdas da lucratividade. (FONSECA, 1999, p.127)

Ocorre a estimulação de processos, onde a rotatividade de mão-de-obra aumenta, sobretudo no que relaciona às empresas tomadoras de serviços, causando insegurança no emprego e insuflando sentimentos de individualidade nas relações de trabalho.

3.4. Legislação Jurisprudencial

A jurisprudência sempre aderiu o princípio teleológico (relaciona o fato com sua causa final), abandonando as hipóteses autorizadas – trabalho temporário e vigilância. O que ocorre é a prevalência na análise da finalidade da atividade terceirizada; se esta é de apoio, livre está para a terceirização, caso não esteja, encontra-se defesa.

No julgado recente do TST na data de 13 de abril de 2018, a terceirização ocorreu de forma ilícita:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO MONOCRÁTICA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE FIM DA EMPRESA TOMADORA. LEI Nº 13.429/2017. IRRETROATIVIDADE. Impõe-se confirmar a decisão agravada, na qual constatada a ausência de violação direta e literal de preceito de lei federal e da Constituição da República, bem como a não configuração de divergência jurisprudencial hábil e específica, nos moldes das alíneas a e c do artigo 896 da CLT. Agravo conhecido e não provido. (TST - Ag-AIRR: 19631520145030173, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 11/04/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/04/2018)



Entende-se como atividade-meio, aquela que serve apenas de ajuda para as atividades-fim da empresa. Com isso, abandona-se o critério da atividade essencial, contínua ou de natureza permanente. O diferencial a ser buscado é entre a atividade-fim e a atividade-meio, feita através da análise do contrato social, identificando se a empresa prestadora está habilitada à execução dos serviços. Prepondera a formalidade: a verificação da habilitação.

Nesse outro julgado do TST, onde a Lei nº 13.429/17 não havia entrado em vigor, pois a lei não alcança casos retroativos, sendo antes apenas amparado pela jurisprudência e pela Súmula 331:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. INSTALAÇÃO E REPARAÇÃO DE LINHAS TELEFÔNICAS. ATIVIDADE-FIM. CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.429/2017 (LEI DA TERCEIRIZAÇÃO) 1. Concessionária exploradora de serviços de telecomunicações que contrata empresa interposta para a realização das atividades de instalação e reparação de linhas telefônicas promove terceirização ilícita em atividade-fim. 2. Consoante a diretriz perfilhada no item I da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), impõe-se, como consequência lógica, o reconhecimento da relação de emprego entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora de serviços. 3. A declaração de responsabilidade apenas subsidiária pelo Tribunal Regional de origem e a ausência de irresignação da parte reclamante, entretanto, em observância à vedação da reforma para pior, impõem a manutenção da decisão recorrida. 4. Recurso de revista da Segunda Reclamada de que não se conhece. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO 1. Consoante o art. 62, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregado que exerce atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não faz jus ao recebimento de horas extras. 2. A execução das atividades fora da sede da empresa, por si só, não afasta o cumprimento das normas relativas à duração do trabalho. A incidência da exceção prevista no art. 62, inciso I, da CLT exige a comprovação de absoluta impossibilidade de controle direto ou indireto da jornada de trabalho do empregado. Precedentes. 3. Recurso de revista da Segunda Reclamada de que não se conhece. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES 1. Segundo a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 347 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST. 2. Recurso de revista da Segunda Reclamada de que não se conhece. DIFERENÇAS DE COMISSÕES. COMPROVAÇÃO. ÔNUS DA PROVA 1. As normas legais concernentes à distribuição do ônus da prova constituem "regras de julgamento", que têm como finalidade dotar o juiz de um critério para decidir a lide nos casos em que não se produziu prova ou está se revelou insuficiente para formar o convencimento do magistrado. 2. É logicamente inconcebível a vulneração do artigo 818 da CLT sempre que o órgão jurisdicional soluciona o litígio com base nas provas efetivamente produzidas. 3. Recurso de revista da Segunda Reclamada de que não se conhece. ALUGUEL DE VEÍCULO. REEMBOLSO DE DESPESAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST 1. Recurso de natureza extraordinária, submetido também a pressupostos intrínsecos ou específicos de admissibilidade, o recurso de revista não se compadece com o reexame de fatos e provas, aspecto em torno do qual os Tribunais Regionais do Trabalho são soberanos. 2. Inviável o processamento de recurso de revista se a



pretensão recursal, relativa à comprovação do pagamento de aluguel de veículo, demanda reapreciação de fatos e provas, cuja revisão encontra óbice intransponível na Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. 3. Recurso de revista da Segunda Reclamada de que não se conhece.(TST - RR: 1252004520105170009, Data de Julgamento: 03/04/2018, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018)

Nesse caso a concessionária exploradora de serviços de telecomunicações que contrata empresa interposta para a realização das atividades de instalação e reparação de linhas telefônicas promove terceirização ilícita em atividade-fim. Baseado no item I da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), impõe-se, como consequência lógica, o reconhecimento da relação de emprego entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora de serviços.

Baseando-se no entendimento da jurisprudência, a natureza acessória da atividade terceirizada é elemento essencial da licitude da terceirização. Justifica-se tal limitação pelo fato de a empresa não poder se eximir do negócio para o qual se constituiu. O fato de simplesmente repassar a outrem o risco inerente a sua atividade empresarial será considerada como uma forma de fraudar seu contrato social, retirando a sua própria essência, a sua razão de existir.

A Constituição Federal normatiza como fundamento da ordem econômica a valorização do trabalho humano, respeitando a dignidade humana, e, a despeito da livre iniciativa, se essa prática empresarial é um instrumento precarizante, não pode ser adotada como regra, em casos excepcionais o ordenamento jurídico pode admiti-la, caso contrário, estará de encontro às diretrizes constitucionais de proteção ao trabalho.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa denominada revisão bibliográfica conclui-se que o principal escopo foi apresentar um panorama geral acerca da terceirização e a mudança ocorrida pós reforma trabalhista. Apesar da terceirização ter surgido a alguns anos ainda é considerada uma novidade, pois ela faz parte da evolução industrial e tecnológica que ocorre a cada dia, frente ainda a atualidade da Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou a Lei n. 6.019/1974.

No decorrer do respectivo trabalho nota-se que a terceirização é largamente utilizada por empresas com o objetivo de reduzir as despesas e melhorar a eficiência na execução dos serviços, as empresas descentralizam algumas atividades que são consideradas de importância mínima. O que não representa a atividade-fim é executado pelas prestadoras de serviços.

De acordo com a reforma na terceirização, mudanças ocorram tanto para o prestador de serviços e seus trabalhadores, quando para os tomadores, como é o caso, da terceirização na atividade-fim.

Inicialmente, a ideia da terceirização torna-se muito sedutora. Como o foco na redução dos custos, essa forma de produção, seria responsável pela criação de várias frentes de trabalho, já que as empresas prestadoras têm um grande quadro de funcionários para atender todas as demandas, porém com a reforma trabalhista não é isto que vem ocorrendo, na realidade ocorre é uma redução do número de empregos formais, em virtude da alta rotação de mão de obra nas empresas terceirizadas, por conta do custo benefício que as empresas obtêm, que buscam lucratividade.

A principal novidade da atual reforma especificamente a atividade-fim da terceirização pode ser positiva ou negativa, já que a empresa por si só, poderá perder sua personalidade e assumir os modos de quem a terceirizou. O empregado que executa o serviço na empresa terceirizada, deverá ter seus direitos ampliados, como é o caso de assumir os mesmos benefícios que o empregado, contudo isso lhe garantirá os mesmos direitos que um empregado efetivo contratado pela mesma empresa.

A atual reforma trabalhista trouxe inúmeras vantagens para a terceirização, como a geração de empregos formais com o estímulo a contratação de empresas especializadas atingindo positivamente. No caso de inadimplência salarial, tanto a empresa contratante quanto a contratada tem a responsabilidade quanto às obrigações trabalhistas dos terceirizados. A empresa terceirizada também pode ser responsabilizada na Justiça pelo



pagamento de dívidas deixadas pela terceirizada, se a terceirizada não pagar causas trabalhistas, quem paga é a contratante, proporcionando ao trabalhador proteção extra.

Analisando o respectivo trabalho vemos que o mesmo sempre traz duas vertentes: a que dá segurança jurídica ao funcionário e a que afeta o funcionamento da empresa, já que com a formalização, as empresas contratantes poderão abrir mão do quadro de funcionário próprio para aderir à terceirização, onde o custo poderá ser melhor. Nota-se assim que este lado da terceirização pode elevar o desemprego, afetando de forma negativa a economia. Porém o processo de adaptação sempre gera os prós e contras, mas não restam dúvidas de que a formalização da terceirização trouxe maior segurança jurídica ao funcionário, permitindo que estes não sofram com a má-fé dos contratantes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho** – fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed.** rev. E ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Alice Monteiro. **Isonomia Salarial. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho.** Ano VII, nº 7, São Paulo: LTr, 1999.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada. 5ª ed.**, São Paulo: Saraiva, 2003.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 33ª ed.**, São Paulo: Saraiva, 2008.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-deobra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social.** São Paulo: Método, 2008.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical.** São Paulo: LTr, 1977.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais.** São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed.**, São Paulo: LTR, 2004.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

DIEESE. **Os Trabalhadores frente à terceirização.** - São Paulo, nº 7, p. 36, 1993 (Pesquisa DIEESE).

FONSECA, João Bosco Leopoldino da. **Globalização e Direito do Trabalho. Rev. TST,** Brasília, vol.65, n.1, out/dez 1999.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed.**, São Paulo: Método, 2008.

GIOSA, Lívio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica. 5ª ed.** rev. e ampl. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003. p. 84.

GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 1978. V. 2.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho. 2ª ed.**, São Paulo: LTr, 1984, v. III.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho. 24ª ed.**, São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e processo do Trabalho. 16ª ed.**, São Paulo: Saraiva, 2008.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional. 21ª ed.** São Paulo: Atlas, 2007

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho. 24ª ed.**, São Paulo: Saraiva, 2009.

Vólia Bomfim Cassar (**Resumo de Direito do Trabalho, 6ª ed.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Ed. Método, 2018.)