

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

JESSICA JAVORSKI NADALIN

OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A SUA REGULAÇÃO

**CURITIBA
2018**

JESSICA JAVORSKI NADALIN

OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO A APÓS SUA REGULAÇÃO

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.**

Orientador: Prof. Mauro Joselito Bordin

**CURITIBA
2018**

JESSICA JAVORSKI NADALIN

OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A SUA REGULAÇÃO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca examinadora formada pelos professores:

Orientador: Prof. Mauro Joselito Bordin

Professor Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter guiado meu caminho até este momento e permitir que minha graduação seja concluída.

Agradeço aos meus pais e família pelo zelo e cuidado durante a busca da realização do sonho da formação acadêmica.

Gostaria de dedicar o presente trabalho, em especial, ao meu namorado Caique, pela motivação e carinho durante a graduação, que foram de extrema importância para o meu amadurecimento pessoal e profissional.

Agradeço também, todos os meus professores, pelo conhecimento e por me auxiliarem a conquistar a bagagem necessária para o desenvolvimento deste trabalho, em especial ao meu orientador, professor Mauro Joselito Bordin, pela exigência e conhecimento, que me guiaram para realização desta monografia.

Por fim, agradeço todos os amigos que de alguma maneira fizeram parte dos anos de estudo e momentos difíceis, sem os quais, não seria possível encarar sozinha.

“As raízes do estudo são amargas, mas seus
frutos são doces”.
(ARISTÓTELES)

RESUMO

O presente trabalho objetiva identificar e analisar as novas perspectivas da Terceirização após o advento da reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, trazendo a evolução histórica, identificando as principais mudanças após sua regulação e quais as consequências aos trabalhadores contratados, que de maneira geral, foram prejudiciais e não preservaram a dignidade dos empregados.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Terceirização, Reforma trabalhista, Tomador de serviços, Lei 13.467/2017.

LISTA DE SIGLAS

Arts	Artigos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO	05
LISTA DE SIGLAS	06
1 INTRODUÇÃO	08
2 O DIREITO DO TRABALHO	09
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO DIREITO DO TRABALHO.....	09
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	13
2.3 PRINCÍPIOS JURÍDICOS	15
2.3.1 Princípio da Proteção	16
2.3.2 Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável	17
2.3.3 Princípio In Dubio Pro Operário.....	17
2.3.4 Princípio da Manutenção da Condição Mais Benéfica	18
2.3.5 Princípio da Proibição do Retrocesso Social.....	18
2.4 NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO	19
2.5 RELAÇÕES DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO	21
2.5.1 Natureza Jurídica Da Relação de Emprego	22
2.5.2 Efeito da Terceirização nas Relações de Trabalho	23
3 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA	25
3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL	25
3.2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO	26
3.3 NATUREZA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	27
3.4 CARACTERIZAÇÃO E EFEITOS JURÍDICOS	28
3.4.1 Terceirização Lícita	28
3.4.2 Terceirização Ilícita	31
3.4.3 Efeitos Jurídicos da Terceirização.....	32
3.4.3.1 Vínculo com o tomador de serviços	32
3.4.3.2 Isonomia: salário equitativo	32
3.5 ESPECIFICIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	33
4 OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS SUA REGULAÇÃO	35
4.1 CARACTERÍSTICAS DO NOVO CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO DIANTE DAS LEIS Nº 13.429/2017 E Nº 13.467/2017	35
4.1.1 Segurança Jurídica	36
4.1.2 Atividade-Meio x Atividade-Fim	37
4.1.3 Responsabilidade Jurídica dos Empregadores	39
4.1.4 Quarentena	41
4.1.4.1 quarentena dos empregados.....	41
4.1.4.2 quarentena da empresa contratante.....	42
4.1.5 Quarteirização de Serviços	44
4.2 Legalização da atividade fim pelo STF	47
4.3 CRÍTICAS A NOVA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem o objetivo em demonstrar as consequências e novos paradigmas trazidos pela reforma trabalhista na terceirização.

Objetivo é estudar as mudanças, aplicabilidade da terceirização, empresas tomadoras de serviços e trabalhadores.

Para tanto, no capítulo 1 é apresentado a evolução histórica do Direito do Trabalho e os princípios atinentes ao tema, natureza jurídica, a relação de emprego entre a empresa o contratado e os efeitos nessas relações.

O capítulo 2 apresenta a evolução histórica da terceirização no Brasil, o conceito do tema, quando é realizada de forma licita, vínculo com o tomador de serviços e a tentativa em manter o salário equitativo para os trabalhadores.

O capítulo 3 apresenta as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, com o advento das Lei nº13.429/2017, a tentativa de trazer segurança jurídica ao ordenamento, a principal mudança entre o conceito de atividade-meio e atividade-fim, a responsabilidade jurídica dos empregadores, a possibilidade da quarteirização de serviços e tentativa de garantir direitos sociais trabalhistas por meio da quarentena de empregados e empregadores, por fim, encerrando com a crítica as mudanças realizadas e apontamento a precarização das relações de trabalho.

O presente trabalho se encerra com as considerações finais, nas quais são apresentados pontos a serem estudados como forma de estímulo para a continuidade do estudo sobre o tema.

Deste modo, o presente estudo se justifica pela necessidade de identificar e analisar as mudanças ocorridas no ordenamento, buscar verificar se houve real segurança jurídica com a mudança de conceitos sobre a terceirização e mesmo que, a realidade dos trabalhadores ainda não tenha sido alterada de fato, identificar os eventuais prejuízos causados pela reforma.

2 O DIREITO DO TRABALHO

Para o presente estudo, será necessário analisar o direito do trabalho, desta forma, será apresentada primeiramente a evolução histórica.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho humano sempre existiu na sociedade, na Antiguidade, era conhecido como uma tarefa penosa.

Para Evaristo de Moraes Filho¹:

O trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada de *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Dessa concepção passou-se, por assimilação, à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual.

Na evolução da humanidade foram caracterizados dois tipos de trabalho: O prestado por conta própria e o prestado por conta alheia.

Rubens Ferreira de Castro² explica:

O direito do trabalho surgiu da necessidade de regular a evolução da sociedade em face do aperfeiçoamento das atividades econômicas, sendo que os primeiros sinais de trabalho por conta de outrem surgiram com a organização das comunidades da Idade Média, estando suas origens ligadas a escravidão e servidão.

¹ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

² CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros editores, 2000, p. 15.

Existiram cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. O trabalho escravo foi o primeiro sinal de trabalho registrado, os escravos eram considerados como coisas e sem nenhum direito garantido e também não eram considerados sujeitos.

Na idade média surgiu outro tipo de trabalho, os chamados trabalhos servos, que ocorreu no período do feudalismo. Eram considerados quase escravos, pois podiam ser vendidos, dados ou trocados por outros servos ou mercadorias.

Na revolução industrial o trabalhador surgiu com novas características, passou a ser considerado pessoa, embora que os direitos fossem limitados, pois não possuíam sistema de leis para garantir sua proteção, o chamado proletariado, cidadãos da classe mais baixa, trabalhavam colocando em risco sua vida nas fabricas, que fomentavam a economia no século XVIII.

Explica Amauri Nascimento³:

O Direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi procedida da Revolução Industrial do século XIII e reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

Para Burola⁴:

Falta de plenitude psíquica, porque “a educação e a vida social tem como fim essencial a conservação e o desenvolvimento da pessoa humana em todas as suas dimensões. A condição proletária, de uma maneira habitual, não alcançou estes fins e chegou a resultados contrários: à desumanização e à despersonalização. O proletário não é um ser acabado, senão um ser diminuído.

No liberalismo, o estado não deveria intervir na área econômica, portanto, a liberdade orientou as relações de trabalho, dando liberdade contratual e aos

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 15. Ed São Paulo: Saraiva, 1998, p. 4.

⁴ BUROLA. **Sociología y teología de la técnica**. Madrid, Biblioteca de autores cristianos, 1957, p.375.

homens. Mas na verdade, era o patrão que ditava as regras, e como não existia contrato escrito, o empregador podia alterá-lo a qualquer momento.

Eram exigidas horas excessivas de trabalho, crianças e mulheres eram exploradas, pois eram mão de obra mais barata e havia muitos acidentes com os trabalhadores no desempenho das funções neste período.

A revolução francesa também teve grande importância para mudança do direito do trabalho, pois foram suprimidas as corporações de ofício, incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa, compreendendo normas sobre duração do trabalho, descanso nos feriados, etc. O direito do trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

Para Nascimento⁵:

O liberalismo político, econômico e jurídico inspirado nos princípios que foram consagrados pela Revolução Francesa de 1789 não favoreceu o direito do trabalho. Ao contrário, ensejou que se criassem mais evidentes condições de sua necessidade.

O movimento sindical surgiu na Inglaterra, com o objetivo de ser uma associação contínua de assalariados com o fim de manter ou melhorar a condição de vida proletária, tornando-se uma das principais forças modeladoras do Direito do Trabalho.

O Estado passou a intervir na economia, pois em um estado democrático, a atuação das forças sociais sobre a legislação é expressiva, permitindo a liberdade de pensamento.

Para Nascimento⁶:

As primeiras formas de intervencionismo, as humanistas, conservam os princípios essenciais da democracia liberal completando-a mediante uma diretriz orientada para a garantia dos denominados direitos sociais, numa tentativa de retificação das distorções do liberalismo econômico.

⁵ NASCIMENTO, 1998, p. 10.

⁶ Ibid., p. 15

A igreja católica teve muita influência para esta mudança, exigindo a criação de legislação protetora. Sob o pontificado do Papa Leão XIII, que publicou a Encíclica "*Rerum Novarum*" em 15 de maio de 1891, sua santidade disse:

O que é vergonhoso e desumano é usar os homens como vis instrumentos de lucros, e não estimá-los na proporção do vigor dos seus braços.

O direito do trabalho institucionalizou-se pelo processo de constitucionalismo social, ganhando consistência e autonomia. A primeira Constituição que tratou sobre o tema foi a do México em 1917, contendo direitos trabalhistas: a jornada diária máxima de oito horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a seis horas, o descanso semanal remunerado, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa, etc.

A constituição Alemã de Weimar, em 1919, com característica principiológica, foi considerada a base da democracia social da Europa. Enfatizando a "questão social", o respeito e dignidade a classe trabalhadora. Neste momento, foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho, advindo do Tratado de Versalhes.

Atualmente, as grandes transformações na forma de trabalho no modelo capitalista trazem sérios problemas, os empregos diminuíram, existem outras formas de vínculo empregatício e as empresas precisam de menos mão de obra devido a informática e robótica, que trazem mais produção e menos trabalho.

Segundo Wilhelm Hofmeister⁷, a desigualdade social não foi diminuída e a exclusão de amplos setores sociais da economia formal e da rede de proteção legal dos sistemas de previdência social nos países da América Latina criou uma situação precária que afetou expressiva parcela do trabalho.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite⁸:

Diante desse quadro, o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos

⁷ HOFMEISTER, Wilhelm *et al.* **Alemanha, Europa e América Latina**: elementos de uma parceria estratégica. São Paulo: Centro de Estudos, 1999, p. 28.

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017 p. 10.

do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente diante do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento, passando a ter como meta principal a defesa do emprego e não mais a ampliação de direitos trabalhista.

Esses fatores fazem com que haja uma tentativa de diminuir a proteção aos trabalhadores, com a explicação de que é uma forma de diminuir o desemprego, pois os empregadores estariam mais dispostos a contratar com menores encargos trabalhistas.

Diante desses novos paradigmas, o direito do trabalho encontra-se em constante transformação para atender as necessidades do cenário atual.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, as primeiras leis foram esparsas e não tinham caráter social. A Lei áurea, de 13 de maio de 1888, que aboliu a escravidão, foi a primeira e principal lei trabalhista do país.

Para Mauricio Godinho Delgado⁹ foi o marco inicial histórico para o direito brasileiro, “cumpru papel relevante para configurar um novo ramo jurídico.”.

O direito do trabalho no Brasil sofreu influências de fatores externos que ocorreram na Europa e o ingresso do país na OIT – Organização Internacional do trabalho. Os fatores internos foram o movimento operário influenciado por imigrantes europeus, entre os séculos XVIII e XX, o surto industrial (pós- primeira guerra mundial), com o aumento de fabricas e de operários e a política de Getúlio Vargas em 1930.

Para Bezerra¹⁰:

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravidão; a segunda, da

⁹ DELGADO, Godinho Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 13. ed, 2014.

¹⁰ LEITE, 2017, p. 16.

proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias.

As leis trabalhistas surgiam na Europa, e tinham pouco reflexo no Brasil, no período de 1888 não havia muito espaço para o Direito do Trabalho tal qual conhecemos hoje, nem mesmo a Constituição de 1891 que previa direitos à liberdade de forma genérica, não previa os Direitos sociais, ou seja, omitiram-se, portanto, de questões trabalhistas.

Apenas em 1930 houve maior aceitação nas ideias de intervenção do Estado na economia, sobretudo pela política trabalhista do governo provisório de Getúlio Vargas. O Estado desempenhou papel central, influenciado pelo modelo Italiano. Foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Para Nascimento¹¹:

Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

A existência de diversas leis esparsas, o crescimento desordenado de leis sobre Direito do Trabalho e a falta de um sistema ordenado, impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10 de novembro de 1943. Embora o nome seja Consolidação, é muito próximo de um código, pois acrescenta inovações.

Para Bezerra¹²:

A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.

A primeira constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934, mas é na carta magna de 1988 que repercutiu do direito do trabalho

¹¹ NASCIMENTO, 1998, p. 20.

¹² LEITE, 2017, p. 24.

diretamente, evoluindo o ordenamento jurídico brasileiro para um modelo democrático de direitos sociais.

Bezerra¹³ afirma:

Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.

Seguindo para a atualidade, as mudanças do século XXI, devido ao modelo capitalista, trazem novas perspectivas para o Direito do Trabalho moderno. As relações de emprego não possuem padrões uniformes para todas as espécies de contrato e o trabalhador possui mais instrução sobre as leis.

Para André Araújo Molina¹⁴:

O reflexo dessa complexidade da pós-modernidade são as diversas formas nas relações de trabalho, como o emprego na sede da empresa, o teletrabalho, o trabalho em domicílio (*home-office*), o trabalho a tempo parcial, terceirização, trabalho temporário, representação comercial, entre tantas outras modalidades de prestação de serviços, subordinados ou não, que pela limitação legislativa de vários países, como o Brasil.

Para o autor, a dificuldade no direito trabalhista moderno é a interpretação estático e inflexível que não abrange novas possibilidades epistemológicas, por isso, caminhamos em busca de evolução e conhecimento para solucionar as dificuldades atuais.

2.3 PRINCÍPIOS JURÍDICOS

Os princípios jurídicos são tidos como espécies de normas jurídicas e são importantes para construção de novas diretrizes para o legislador infraconstitucional.

¹³ LEITE, 2017, p. 32.

¹⁴ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos Princípios Trabalhista**: A Aplicação do Modelo Metodológico Pós-Positivista ao Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013, p. 155.

Desta forma, é necessário demonstrar os direitos trabalhistas específicos que norteiam o instituto da terceirização.

Claus-Wilhelm Canaris¹⁵ define “o sistema jurídico como ordem axiológica ou teleológica de princípios jurídicos gerais”.

Para Norberto Bobbio¹⁶:

A palavra princípio leva a engano, tanto que é velha questão entre os juristas se os princípios gerais são normas. Para mim não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as outras. E esta é também a tese sustentada por Crisafulli. Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. E por que não deveriam ser normas?

A seguir serão tratados os principais princípios atinentes ao tema:

2.3.1 Princípio da Proteção

Em virtude da manifesta superioridade econômica do empregador com relação ao empregado, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica para o mais “fraco”. É um princípio protetor, que orienta as demais normas.

Para Americo Plá Rodríguez¹⁷:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

¹⁵ CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. 2. ed. Tradução de A. Menezes Cordeiro. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1996, p. 28.

¹⁶ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 10. ed. Brasília: UnB, 1997, p. 158-159.

¹⁷ RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Para Bezerra, este princípio desdobra-se em outros três princípios: *in dubio* pró operário, norma mais favorável e condição ou clausula mais benéfica.

2.3.2 Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável

Está previsto no art. 7º, caput, combinado com o art. 5º, inciso 2º da CF, reconhece desigualdade nos atos trabalhistas da carta magna, diante da pluralidade de normas com vigência simultânea, por isso, deve ser aplicada a mais favorável ao trabalhador, visando favorece-lo.

Bezerra¹⁸ explica:

Anote-se, por oportuno, que esse princípio só não será aplicável diante de norma proibitiva, de ordem pública, imposta pelo Estado, como é a hipótese da vedação da vinculação do salário mínimo para qualquer fim (CF, art. 7º, IV, in fine).

2.3.3 Princípio In Dubio Pro Operário

Trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista, segundo o qual, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e/ou duvidosas, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado.

Bezerra¹⁹ exemplifica:

Ora, a expressão “desde a confirmação da gravidez” comporta pluralidade de interpretações, a saber: “desde a comunicação da empregada ao

¹⁸ LEITE, 2017, p. 70.

¹⁹ Ibid., p. 81.

empregador”; “desde a apresentação do atestado médico”; “desde a data da provável fecundação” etc. Adotando-se o princípio *in dubio* pro operário, a interpretação da regra que mais protege a empregada gestante é a “desde a data da provável fecundação.

Devem-se verificar as condições para aplicar o princípio: Somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal e sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador.

Para Luciano Martinez²⁰:

Essa interpretação mais favorável ao aderente tem outra justificativa, aplicável aos contratos de emprego. Enfim, se não foi o aderente o responsável pela construção do instrumento contratual, não será ele o apenado diante das ambiguidades ou das contradições dele emergentes.

Nesse sentido, nos contratos de terceirização, o trabalhador não pode ser sancionado, ou seja, perder direitos conquistados, por ter aderido um contrato que possa no futuro ser dissolvido e que ele venha ser lesionado.

2.3.4 Princípio da Manutenção da Condição Mais Benéfica

Concretizado pela lei art. 468 CLT e a súmula 51, I, do TST, conhecido também como o princípio de inalterabilidade contratual *in pejus*, a manutenção da condição mais benéfica consiste em proteger o trabalhador diante de fontes autônomas sucessivas no tempo.

As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

2.3.5 Princípio da Proibição do Retrocesso Social

²⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 116.

Segundo o doutrinador Ingo Wolfgang Sarlet²¹, a proibição do retrocesso social esta ligada a necessidade de manutenção da segurança jurídica.

A problemática da proibição de retrocesso guarda íntima relação com a noção de segurança jurídica. (...) a ideia de segurança jurídica encontra-se umbilicalmente vinculada também à própria noção de dignidade da pessoa humana. Com efeito, a dignidade não restará suficientemente respeitada e protegida em todo o lugar onde as pessoas estejam sendo atingidas por um tal nível de instabilidade jurídica que não estejam mais em condições de, com um mínimo de segurança e tranquilidade, confiar nas instituições sociais e estatais (incluindo o Direito) e numa certa estabilidade das suas próprias posições jurídicas.

O legislador tem a tarefa de garantir os direitos fundamentais, por isso, quando revoga do ordenamento uma garantia, retorna ao estado de omissão originário, havendo retrocesso social.

Canotilho²² explica:

O princípio do não retrocesso social dispõe que os direitos sociais, uma vez obtido determinado grau de realização, passam a constituir tanto uma garantia institucional quanto um direito subjetivo, limitando a reversibilidade dos “direitos adquiridos”.

Esse principio é de extrema importância para o estudo do tema, visto que a regulação da terceirização alterou o instituto.

2.4 NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para Mauricio Godinho Delgado²³ o direito do trabalho é um sistema jurídico coordenado que possui seus princípios, regras e institutos essenciais na relação empregatícia. É em torno dessa relação que o Direito do Trabalho se molda, pois, o empregado sempre será o conteúdo principal do ramo trabalhista.

²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 436-437.

²² CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. São Paulo: Almedina, 2003. p. 338.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 51.

Para Josapha Francisco dos Santos²⁴:

Direito do Trabalho é um conjunto de normas jurídicas destinadas a regular as relações entre empregadores e empregados e, além disso, outros aspectos da vida desses últimos, mais precisamente em função de sua condição de trabalhador.

Para a teoria subjetivista, o direito do trabalho abrange todo e qualquer empregado, sendo um conjunto de normas sobre a atividade laboral de pessoas físicas. Para Bezerra²⁵ o direito do trabalho é humano, sobretudo na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental, desta forma, é positivado na constituição como princípio fundamental.

Para a teoria objetivista, nem todos os trabalhadores são regulados pelo direito do trabalho, apenas os denominados empregados que são subordinados, desconsiderando assim os trabalhadores autônomos e outras atividades. Há também a teoria mista que considera todos os critérios anteriores.

A pesquisa da natureza jurídica é importante para classificar o ramo em um dos grupos clássicos do direito. No direito do trabalho há uma dificuldade e diferença de entendimento.

Segundo Godinho²⁶:

O Direito do Trabalho já foi classificado como componente do Direito Público (...) prepondera, hoje, entretanto, a classificação o direito social do ramo jus trabalhista no segmento do Direito Privado. Há autores, contudo, que consideram esse ramo jurídico inassimilável a qualquer dos dois grandes grupos clássicos, enquadrando-se em um terceiro grande grupo de segmentos jurídico, o direito social.

O enquadramento como direito social, tem explicação de que o direito do trabalho possui proteções ao cidadão economicamente fraco e hipossuficiente. Segundo Cesariano Junior²⁷ o direito social visa o bem comum, auxiliar pessoas físicas em que o produto do trabalho é fator de subsistência para sua família.

²⁴ SANTOS, Josapha Francisco dos. **Iniciaca ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: America Juridica, 2002, p.6.

²⁵ Leite, 2017.

²⁶ DELGADO, 2015, p. 76.

²⁷ JUNIOR, Cesariano A. F. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980, p.48.

A corrente majoritária afirma que o direito do trabalho é do ramo privado, pela origem do contrato de trabalho, derivado do contrato de locação do direito civil. Bezerra²⁸ entende que o direito do trabalho pertence ao direito privado, uma vez que o objeto principal é emergente de um contrato de natureza privada, ainda que, de adesão. Outras formas de relações jurídicas de natureza não que não seja pública, também gozam de proteção do Estado, como as relações de família e de consumo.

Trata-se de relação jurídica entre particulares, visto que as partes: empregados, empregadores e sindicatos, são juridicamente livres para celebrarem o contrato de trabalho e estipularem melhores condições, e não possuem poder no setor público, portanto concluímos que faz parte do ramo privado.

2.5 RELAÇÕES DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO

O termo “relação de emprego” pode ser definida como o resultado de um contrato de trabalho, para Amauri Nascimento²⁹ também pode ser denominado contrato de emprego, porém prefere a expressão contrato individual de trabalho, acolhida pela maioria dos autores: “Não há uma separação, uma autonomia absoluta entre contrato e relação de emprego, como se fossem duas realidades distintas no plano jurídico e nem a doutrina alemã relacionista pode servir de base para tal conclusão”.

Existem várias correntes que procuram definir as duas expressões, a teoria anticontratuálista defende que o vínculo se instaura entre empregado e empregador. A teoria contratuálista afirma que o contrato dá origem a relação empregatícia.

Conforme entendimento de Bezerra³⁰:

...desvendar a essência do elo existente entre contrato de trabalho e relação de emprego está a depender da corrente a que se filia o intérprete. Se anticontratuálista, dirá que a relação de emprego é que instaura o vínculo entre empregado e empregador. Se contratuálista, como nós, sustentará que o contrato é que dá origem à relação empregatícia.

²⁸ LEITE, 2017, p. 46.

²⁹ NASCIMENTO, 1998, p. 269.

³⁰ LEITE, op. cit., p. 158.

Para Mauricio Godinho Delgado³¹, a relação de emprego é uma das modalidades específicas da relação de trabalho, e possui grande importância devido o fator socioeconômico. A pactuação da prestação de trabalho é uma das modalidades mais relevantes desde o começo do capitalismo. Configura-se pela modalidade específica, que não se confunde com as demais relações de trabalho vigentes.

2.5.1 Natureza Jurídica Da Relação de Emprego

A caracterização da relação de emprego é um procedimento essencial no Direito do Trabalho, na medida que, assegura o desenvolvimento dos princípios e da relação jurídica básica.

Mauricio Godinho Delgado³² explica que a relação de trabalho *strictu sensu* é o resultado de cinco elementos sócio-jurídicos, inarredáveis, reunidos em contextos sociais e interpessoais, os quais são: Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador, efetuada com não eventualidade, efetuada sob subordinação ao tomador de serviços e prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A relação de trabalho *latu sensu* é qualquer acordo entre duas pessoas que gera uma obrigação de prestação de serviço entre si.

Godinho³³ explica:

Há um vínculo jurídico que, apesar de contar, do ponto de vista prático, com os elementos configuradores da relação de emprego, recebe da ordem jurídica uma excludente legal absoluta, que inviabiliza o contrato empregatício.

Há duas correntes doutrinárias sobre a relação contratual que se destacam: a contratualista e anticontratualista.

³¹ DELGADO, 2015, p. 299.

³² Idem.

³³ Ibid., p. 220.

A teoria contratualista defende que a relação de emprego somente ocorre quando há uma manifestação livre de vontade. A teoria anticontratualista defende que o vínculo que une o emprego e empregador independe de contrato, pois o empregado se insere no âmbito empresarial.

Para Mauricio Godinho Delgado³⁴:

...os anticontratualistas buscam fundamentar a relação empregatícia fora dos âmbitos do direito civil, de índole liberal. O empregado, aqui, simplesmente se insere no contexto empresarial, independentemente de sua vontade, em face da natureza de ordem pública das normas que regem a relação entre empregado e empregador.

2.5.2 Efeito da Terceirização nas Relações de Trabalho

Para Carlos Augusto Junqueira Henrique³⁵ vários setores governamentais e empresários justificam a terceirização como geradora de empregos, porém, há uma dissociação entre seus objetivos e os efeitos causados, pois o que ocorre na prática é a instituição do mecanismo da rotatividade de mão de obra.

A responsabilidade do tomador frente a relação de trabalho diminui e o resultado é a diminuição nos gastos de passivos trabalhistas.

Carlos Henrique³⁶ explica:

O tomador reduz o número de empregados em seu quadro social, substituindo-os por terceirizados, diminui os gastos com prestação de serviço, permitindo, conseqüentemente, maior concentração de renda e acelerando o processo de exclusão social.

Há ainda serviços de maior segurança, onde não é aconselhável a rotatividade de funcionários, uma vez que os consumidores tendem a perder a confiança por estar diante de funcionários que não possuem vínculo com a

³⁴ DELGADO, 2015, p. 299.

³⁵ HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. **Terceirizacao no direito do trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p.131.

³⁶ Idem.

Instituição. É o caso de Instituições financeiras e empresas de gerenciamentos de dados de saúde. A terceirização tende a distanciar o emprego na relação de trabalho com o empregador.

3 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

Para Mauricio Godinho Delgado³⁷ a terceirização teve início nos anos 40, mesmo que ainda não configurada como atualmente, fazendo menção à duas normas regulamentadoras de subcontratação de mão-de-obra: empreitada e subempreitada, art. 455 da CLT, incluindo também a pequena empreitada art. 652, "a", III, CLT. As primeiras leis foram a Lei n. 4886/65 e os decretos-lei n. 1.212 e 1.216, ambos em 1966. Tratava da representação comercial autônoma, destacado como forma de terceirização. Os decretos-lei autorizavam a prestação de serviços de serviços de segurança de banco por empresas interpostas na relação de trabalho.

Entre outros decretos-leis e leis seguintes, a principal lei após o período destacado foi a Lei n. 6.019/74, que regulamentou o trabalho temporário, estendendo a terceirização ao campo privado da economia, chamando-as de *atividade-meio* das empresas tomadoras de serviços, porém apenas nos últimos 30 anos é que o fenômeno ganhou força.

Ao longo dos anos, mesmo sem lei regulamentadora sobre o tema, via-se com frequência a prática do mercado laborativo do país, desta forma, nos anos de 1980 e 90 o TST viu necessidade em duas súmulas de jurisprudência uniforme: n 256 e n. 331. Esta última sempre entendeu por terceirização lícita, aquela que ocorria na atividade-meio da tomadora, nos serviços de limpeza e vigilância, por exemplo.

Sem a regulamentação do tema, faltava clareza quanto à compreensão da dimensão.

Mauricio Godinho Delgado³⁸ explica:

...o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país. Falta, contudo, ao mesmo tempo a mesma clareza quanto à

³⁷ DELGADO, 2015, p. 474.

³⁸ Ibid., p. 475.

compreensão da exata dimensão e extensão dessas transformações. Faltam, principalmente, ao ramo justrabalhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do direito do trabalho....

Ainda para Carlos Augusto Junqueira Henrique³⁹ a falta de regulamentação do tema, exigindo regras mínimas a serem seguidas, possibilitava muitas fraudes e litígios no Judiciário, que poderiam ser evitados.

A regulamentação proposta pelo legislador veio em 2017, que para Benigno Nunez Novo⁴⁰, a lei 13.429/17 trouxe um regramento sistematizador do instituto, pois promoveu alterações na lei 6.019/74, que trata sobre trabalho temporário, regulamentando também as relações de trabalho praticadas nas empresas de prestação de serviços a terceiros. A lei permitiu a terceirização na atividade-meio e atividade fim da tomadora, que gera grandes debates no mundo jurídico atual.

3.2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

A doutrina não trata o tema de forma unânime, caracterizando-o por aspectos econômicos, administrativos ou jurídicos.

A palavra “terceirização” é oriunda da ciência contábil e da administração e foi adotada ao direito sem prévio ajuste, correspondendo à delegação de execução de atividades acessórias a terceiros.

Rubens Ferreira de Castro⁴¹ explica:

Uma moderna técnica de administração de empresas que visa o fenômeno da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessa atividade, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.

³⁹ HENRIQUE, 2004, p. 99.

⁴⁰ NOVO, Benigno Núñez. A lei da terceirização: um grande equívoco e retrocesso. *in Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 23, n. 5353, 26 fev. 2018.

⁴¹ CASTRO, Rubens Ferreira de A. **A terceirização do direito do trabalhador**. São Paulo, 1992, p. 75.

Para o viés jurídico, a palavra deve ser adaptada com ressalvas, visto que é entendida com um terceiro estranho a relação jurídica, o que não se aplica ao trabalhador que executa a atividade. Para Mauricio Godinho Delgado⁴² o fenômeno se dissocia da relação econômica, o trabalhador insere-se no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a esse os laços justralhistas. A terceirização é trilateral: o trabalhador, a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação em labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido e a terceirizante, que contrata efetivamente este trabalhador.

O conceito que melhor defini é o da relação triangular, conforme entendimento de Carlos Augusto Junqueira Henrique⁴³:

Assim, a terceirização nada mais seria que um processo pelo qual a empresa, objetivando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos, contrata um terceiro para realizar atividades que não constituem seu objetivo principal.

Ademais, o conceito de terceirização em que a empresa tomadora deixa de executar certas atividades para que outras empresas exerçam através da contratação de empregados por elas, não deve ser confundir com o conceito de “terceirização para fora” ou “de atividade”, conforme entendimento de Carlos Junqueira Henrique⁴⁴, pois nesses a empresa tomadora cria novas empresas para o exercício de suporte, paralelas, que se assemelha ao conceito de grupo econômico.

3.3 NATUREZA JURÍDICA DA TERCERIZAÇÃO

A reforma trabalhista trouxe nova característica ao instituto, pois havia carência de regulamentação, e o fenômeno evoluía à margem da normatividade estatal, como um processo informal. Entretanto, para Maurício Godinho Delgado⁴⁵, o

⁴² DELGADO, 2002, p.47.

⁴³ HENRIQUE, 2004, p. 84.

⁴⁴ Ibid., p. 85.

⁴⁵ DELGADO, 2015, p. 474.

avanço do processo de terceirização no mercado de trabalho é desafiador, pois desafia a forma bilateral clássica de relação empregatícia.

Segundo Rubens Ferreira de Castro⁴⁶ a natureza jurídica é contratual, pois celebra a vontade entre duas empresas, tomadora e prestadora de serviços.

Na terceirização, uma empresa se compromete a exercer uma atividade em proveito de outra empresa, é a espécie de “contrato de atividade”.

A contratação através da Terceirização possui semelhança com as formas contratuais do direito comercial, porém, suas formas contratuais se encaixam no Direito Civil, podendo chamar de subcontratação, apesar de não se confundirem, são apresentadas de forma semelhante, pois utilizam as mesmas formas de contratação, mas com resultados diferentes.

Sergio Pinto Martins⁴⁷ explica que não há como dizer qual a natureza jurídica da Terceirização, pois há várias opiniões que precisam ser analisadas, pois se apresentam vários elementos em relação aos contratos de Terceirização, podendo ser distintos: onde há fornecimento de bens ou serviços, caracterizado por empreitada, quando o que importa é o resultado; de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não o resultado; de concessão; consórcio; entre outros. A natureza jurídica será determinada com base no tipo de contrato utilizado ou da combinação de vários desses.

3.4 CARACTERIZAÇÃO E EFEITOS JURÍDICOS

3.4.1 Terceirização Lícita

A terceirização lícita é tida como exceção, visto que o padrão de contratação do país foi sempre mantido na fórmula clássica de contratação. Para Benigno Nuñez Novo⁴⁸ sempre se entendeu como terceirização lícita aquela que ocorria pela

⁴⁶ CASTRO, 1992, p. 83.

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p.25

⁴⁸ NOVO, 2018.

atividade-meio da tomadora, com fulcro na súmula 331 do C. TST e ainda aquela que não tivesse subordinação direta com o tomador de serviços.

A terceirização sempre foi vista como um instituto que "permite que se transfira a terceiros atividades reconhecidamente genéricas, secundárias, acessórias (atividade-meio) ou de suporte ao empreendimento, de forma a permitir que a empresa envide esforços e concentre atenção naquelas atividades centrais (atividade-fim) ou principais vertidas em seu objeto social."

Sobre atividade-meio Sérgio Pinto Marins⁴⁹ explica:

A atividade – meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade – meio: a limpeza, a vigilância, etc. Já a atividade fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada. À primeira vista, uma empresa que tem por atividade a limpeza não poderia terceirizar os próprios serviços de limpeza. Certa atividade- fins da empresa podem ser terceirizadas, principalmente se compreendem a produção, como ocorre na indústria automobilística, ou na compensação de cheques, em que a compensação pode ser conferida a terceiros, por abranger operações interbancárias.

Ainda, sobre atividade-fim, Maurício Godinho Delgado⁵⁰ explica:

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

As legislações aprovadas não autorizam o uso da terceirização como de intermediação de mão de obra, apenas para trabalho temporário, sem possui vínculo.

Portanto, terceirização lícita, conforme entendimento de João Lucas Longhi Cechet⁵¹ é aquela que não há subordinação direta dos empregados da terceirizados

⁴⁹ MARTINS, 2009.

⁵⁰ DELGADO, 2015, p. 489.

com a empresa tomadora, não bastando apenas que o trabalho do terceiro fosse secundário. Desta forma, o trabalhador deveria ser substituído a qualquer momento pela empresa contratada por outro operário de mesma técnica, bem como, ser subordinado diretamente a empresa prestadora do serviço contratado.

João Cechet⁵² exemplifica:

Toma-se como exemplo o estacionamento de um Shopping Center. Via de regra, o serviço de estacionamento dos shopping centers é terceirizado, o funcionário que trabalha cuidando dos automóveis no local é subordinado à empresa prestadora de serviços. O Condomínio do Shopping Center – que é quem o administra, geralmente – não estaria diretamente obrigado para com o operário do estacionamento, apenas subsidiariamente, nos termos da Súmula 331. Entretanto, se no caso concreto quem emanar ordens hierárquicas ao obreiro em questão for a Administração do centro de compras, sendo esta também quem administra os horários dos empregados terceirizados do local, controla seus horários do labor e os adverte disciplinarmente, estaremos diante de um caso de terceirização ilícita, notadamente devido à interposição irregular de mão de obra.

A partir da vigência da lei, tornou-se lícita a contratação de mão de obra temporária para a substituição pessoal da tomadora, para atividades-meio e fim, conforme leitura do art. 9º §3º:

Art. 9º. O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:
§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Com o advento da reforma trabalhista, lei nº 13.467/2017, admitiu a terceirização para todas as funções, inclusive para atividades-fim. Dispõe o art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/17:

⁵¹ CECHET, João Lucas Longhi. **Leis nº 13.429/17 e nº 13.467/17 e a desconstrução da relação tradicional de emprego**, 2018.

⁵² Idem.

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.

Para Benigno Nuñez Novo⁵³ a lei alterou consideravelmente o entendimento sobre terceirização de determinado serviço como lícita e ilícita, portanto, não se deve mais fazer distinção entre atividade-meio e atividade-fim. Ao passo que, a ilícita se caracterizava por estar presentes os requisitos da relação de emprego diretamente entre o tomador e o empregado terceirizado, ou seja, quando presente o relacionamento direto. Agora, não há como caracterizar como atividade ilícita por esses critérios.

3.4.2 Terceirização Ilícita

A terceirização torna-se ilícita quando aplicada as novas regras da Lei 13.429/17 à terceirização de serviços para as relações de trabalho temporário, sob égide da lei 6.019/74, pois afronta o direito adquirido do empregado a condições de trabalho mais vantajosas.

Para João Cechet⁵⁴, há ilicitude quando se confunde terceirização com intermediação de mão de obra, pois a contratação de trabalhadores por empresa interposta forma vínculo direto com o empregador. A intermediação de mão de obra ocorre quando uma empresa mantém o trabalhador sob sua direção, sem registra-lo ou remunerar, e transmite as obrigações trabalhistas para a empresa contratada. Conforme item I da Súmula nº 331 do TST:

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).

⁵³ NOVO, 2018.

⁵⁴ CECHET, 2018.

Não se trata de discutir se a empresa terceirizante é lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, pois o tema é sobre vínculo empregatício.

3.4.3 Efeitos Jurídicos da Terceirização

3.4.3.1 Vínculo com o tomador de serviços

Um dos efeitos da terceirização é a relação trilateral de emprego, desta forma, a relação se caracteriza por um tomador de serviços que é o empregador e contrata o trabalhador em prol de um terceiro. Mauricio Godinho Delgado⁵⁵ explica que esse empregado não terá relações justralhistas típicos da relação de emprego com aquele que labora nas duas dependências, o empregado representa a dinâmica de outra empresa.

A pessoalidade e a subordinação direta entre o trabalhador e o tomador de serviços, nas hipóteses da súmula 331 TST, configura fraude trabalhista e acarreta reconhecimento de vínculo empregatício.

3.4.3.2 Isonomia: salário equitativo

Trata-se de salário equitativo a remuneração do funcionário terceirizado equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora.

As justificativas para o salário equitativo na terceirização lícita estão dispostos no art.5º, caput e I e art 7º XXXII da CF: (a) é inadmissível uma discriminação socioeconômica, o que fere a própria dignidade do trabalhador; (b) a terceirização, sem a isonomia, é uma fórmula de aviltamento de salários e do padrão social dos

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 487.

trabalhadores; (c) a presença de dispositivos constitucionais, os quais asseguram a não discriminação.

A terceirização não pode ser um mecanismo de alterações de salário e padrão social dos trabalhadores, ferindo a dignidade e discriminando do trabalhador. Em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito de obter o mesmo salário do empregador vinculado à empresa tomadora que exercerem função similar.

3.5 ESPECIFICIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A primeira limitação da terceirização na atividade pública está no texto constitucional que se refere a serviços próprios do Estado, para Hely Lopes Meirelles⁵⁶ se relacionam com as atribuições do poder público que só poderão ser executados ou prestados por órgãos ou entidades públicas, com raras exceções por força de norma constitucional ou infraconstitucional. Os serviços de polícia e segurança do judiciário são exemplos de atividades, segundo o autor, que não poderão ser executados por administração que se utilize de contratos de prestação de serviços.

O art. 37, inciso II, da CF abrange a segunda limitação da administração pública, referente a vedação à investidura em cargos e empregos públicos sem aprovação prévia de concursos. Visa assegurar a oportunidade entre pessoas que buscam acessar um cargo ou emprego público e a eficiência e aperfeiçoamento dos serviços públicos. Esta limitação, afasta portanto, a possibilidade de políticos se manterem no poder com a distribuição de cargo e empregos, Meirelles⁵⁷ conclui portanto, a impossibilidade da administração pública utilizar terceirados nas atividades que remetam à cargos e empregos públicos, embora que para contrato de prestação de serviços seja pelo procedimento licitatório, a situação implicaria em empregos da iniciativa privada acessando cargos e empregos públicos sem a realização de concursos.

⁵⁶ MEIRELLES, Hely Lopes; ALEIXO, Délcio Balestero; BURLE FILHO, José Emmanuel. **Direito Administrativo Brasileiro**. 41. ed. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2015, p. 410 e 411.

⁵⁷ Ibid., p. 530.

Há também limitações federais que indicam apenas atividades como conservação, limpeza, informática e recepção, vedando a execução indireta de atividades já abrangidas pelo plano de cargos.

Há de se considerar a impossibilidade de reconhecer-se judicialmente vínculo, entre servidores estatutários ou celetistas e empregados terceirizados na administração pública, uma vez que, a constituição dispõe sobre a nulidade de acesso a cargos públicos sem realização de concurso público. Permanece ilícita mesmo com aparência de licitude, quando o terceirizado contratado para uma função acessória, passa ao longo do tempo a desempenhar atividades próprias de servidores públicos.

4 OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS SUA REGULAÇÃO

4.1 CARACTERÍSTICAS DO NOVO CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO DIANTE DAS LEIS Nº 13.429/2017 E Nº 13.467/2017

A nova Lei 13.429/17 estabelece releitura da súmula 331 do TST, que versa sobre contratos de prestação de serviços, devido a adoção de novas terminologias, ao tratar “tomadora de serviços”, significa que está discorrendo sobre trabalho temporário e para contratante, referindo-se ao trabalho terceirizado, referente o tema, o entendimento de Henrique Correia⁵⁸ é o exposto:

Diferenças entre a simples intermediação de mão de obra e a terceirização: A intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário. Nela, a empresa prestadora de serviços possibilita que um trabalhador temporário preste serviços em outra empresa, denominada tomadora. Por outro lado, a terceirização compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos.

O trabalho temporário era definido como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

O legislador vedou, na nova redação, a contratação de trabalho temporário e terceirizado para substituir os trabalhadores fixos que estão em greve, salvo nos casos previstos em lei, conforme entendimento do art. 2º:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição

⁵⁸ CORREIA, Henrique. **Terceirização e trabalho temporário**. Disponível em <<https://drive.google.com/file/d/0B97fvR2VlygbUDdPWU9VM09WYkE/view>>. Acesso em 30 maio 2018.

transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Ainda o art. 4º dispõe que a empresa de trabalho temporário deve se responsabilizar por oferecer trabalhadores às empresas, e que esta empresa deve estar devidamente registrada no Ministério do Trabalho.

Para Heloisa Amante⁵⁹, as principais mudanças foram em relação a discussão sobre atividade-fim e atividade-meio, visto que a lei autoriza que todas as atividades da empresa podem ser terceirizadas. A lei também reconheceu a responsabilidade da empresa contratante em exercer e fiscalizar os cuidados em relação as condições de higiene, segurança e salubridade dos empregados, respondendo subsidiariamente juntamente com a empresa prestadora de serviços responsável pela contratação e gerenciamento dos trabalhadores.

Por fim, devido à responsabilidade subsidiária, o empresário contratante deve conferir e certificar-se de que a empresa prestadora de serviços atende às exigências da Lei, ou seja, possui CNAE que permita alocação de pessoas, que tenha Capital social exigido, financeiro para demandas trabalhistas, entre outros.

4.1.1 Segurança Jurídica

Conforme disposto anteriormente neste trabalho, havia uma lacuna legislativa brasileira referente à terceirização, por isso, o tema era tratado por meio de jurisprudência pelo Poder Judiciário e pela súmula 331 do TST. Pela relevância do fato, houveram vários projetos com a intenção de regulamentação, até que o projeto 4.302/98 culminou em uma das leis que serão tratadas neste capítulo, a Lei 13.429/17, que alterou a Lei 6.019/74, trazendo novos paradigmas e definições.

Para alguns juristas, a regulamentação traria maior segurança jurídica ao direito do trabalho, e também, às empresas que se utilizam da terceirização para desempenho de suas funções.

⁵⁹ AMANTE, Heloisa. **Mudanças na nova lei da terceirização**. Disponível em: <<http://www.heloisaamante.com.br/press/sed-ut-perspiciatis-unde-omnisiste/mudancas-na-nova-lei-da-terceirizacao/>> Acesso em: 08 jun. 2018.

Conforme afirmou Gilberto Sturmer⁶⁰ em 1998:

A realidade é que um fato já existente e inexorável, adequando à realidade do século 21 e até hoje sem qualquer regulamentação (a jurisprudência do TST não é lei), passa a gerar segurança jurídica. Ainda que se entenda como excesso de leis não é bom para o país, neste caso especificamente – terceirização de serviços – a lei já se fazia necessária.

Para alguns juristas, a regulamentação não trouxe segurança jurídica, uma vez que a Lei não conceitua quais atividades ser consideradas serviços específicos, diante do art 4º - A e 5º- A:

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.

(...)

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

A expressão ainda delega ao Poder Judiciário a definição.

Apesar de opiniões divergentes, o fato é que a positivação do instituto trouxe a regulamentação de um tema que é muito discutido no ordenamento, mesmo que haja diferentes interpretações dos juristas.

4.1.2 Atividade-Meio x Atividade-Fim

Devido ao advento da Lei, tornou-se lícita a contratação de mão de obra em substituição de pessoal da tomadora, tanto para as atividades-meio, quanto para as atividades-fim, conforme art 9º, §3º da Lei 13.429/2017:

Art. 9º. O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

⁶⁰ STURMER, Gilberto. **Terceirização e regulamentação do fato**: Já não era sem tempo. Unifacs.

(...)
 § 3o O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Para Rubiane Solange Gassen Assis⁶¹, permitiu-se a contratação de mão de obra temporária para atividade-fim em substituição pessoal da tomadora. Porém, podemos observar que a permissão se deu somente para os casos de contrato temporário, conforme sustentou o doutrinador Marcio Túlio Viana⁶²:

O mais importante, porém, como nota Manoel Carlos Toledo Filho, é que a lei não autoriza a terceirização nas atividades-fim. Só o faz em relação ao trabalho temporário, o que não é novidade, já que sempre se entendeu assim.

Nesse mesmo sentido, Ricardo José Macedo de Britto Pereira⁶³ afirmou:

como já mencionado, incluir via interpretação aquilo que deixou de constar expressamente no texto aprovado e sancionado, que é a possibilidade de contratação de prestação de serviços tanto em atividade meio como em atividade fim, referidas apenas no regime de trabalho temporário, extrapola essa atividade, na medida que substitui a tarefa do Legislativo. Reforça tal posicionamento a previsão de que a contratação de prestação de serviços a terceiros pressupõe determinação e especificidade. Não é possível extrair da lei autorização para que essa contratação possa ocorrer de forma ampla e sem limites. Os serviços próprios dos empreendimentos, aqueles que os acompanham durante toda a sua existência são realizados com regularidade, definitivamente não estão inseridos na nova modalidade contratual.

Nestes termos, não podia ser afirmado à época da vigência da Lei, a terceirização irrestrita, pois a permissão era destinada apenas para contratos temporários.

Seguindo a recente evolução legislativa, Lei 13.467/17 art. 4º, estabelece expressamente que:

⁶¹ ASSIS, Rubiane Solange Gassen. **TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM**: uma nova realidade. [20--?], Revista eletrônica, Rio grande do Sul, p.54.

⁶² VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2017, p. 124.

⁶³ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. Interpretação da Lei 13.429, de 31.3.2017. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017. p. 96.

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.

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;

O teor da lei expressa autorização legal quando à atividade-fim da empresa tomadora de serviços, conforme observou Rubiane Solange Gassen Assis⁶⁴. Desta forma, foi alterado o entendimento acerca das relações terceirizantes.

Para tanto, a terceirização deve ser entendida como trabalho especializado afim de evitar que o trabalho seja tratado como mera mercadoria.

Inclusive, é reiterado no paragrafo seguinte:

“ 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. ”

Évellyn Barbosa Rego⁶⁵ entende que tal permissão possui restrições, pois a terceirização deve envolver apenas prestação de serviços e não o fornecimento de trabalhadores por empresa interposta, caso acontece, pode constituir fraude à relação de emprego e violação ao valor social do trabalho.

Por isso, a terceirização deve ser entendida como trabalho especializado a fim de evitar que o trabalho seja tratado como mera mercadoria.

4.1.3 Responsabilidade Jurídica dos Empregadores

⁶⁴ ASSIS, [20--?], p.56.

⁶⁵ RÉGO, Évellyn Barbosa. **A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil . Uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5521, 13 ago. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66910>>. Acesso em: 12 set. 2018.

A sumula 331 do TST já consubstanciava que a responsabilidade da empresa contratante era subsidiária pelas obrigações trabalhistas, com o advento da Lei 13.467/17 afirmou-se esse entendimento, conforme disposto, no art.5º,em seu parágrafo 5:0020

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

(...)

§ 5o A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

Desta forma, para Enoque Ribeiro Santos⁶⁶, caso a empresa de locação de mão de obra falhe no pagamento das verbas salariais e consectárias legais, a empresa contratante terá responsabilidade subsidiária. Portanto, o trabalhador somente poderá ingressar com ação trabalhista, após o esgotamento das tentativas de cobrança da empresa terceirizada.

O projeto que tramitava no Senado Federal era mais favorável, uma vez que estabeleceria responsabilidade solidária, caso a empresa contratante não fiscalizasse o pagamento aos trabalhadores da empresa terceirizada. Neste caso, não haveria exaurimento de tentativas de cobrança, porém, uma vez verificada a inadimplência, a empresa seria colocada no polo passivo da demanda.

Enoque Ribeiro Santos⁶⁷ comenta sobre o dever de fiscalização da empresa tomadora:

Se não houver uma fiscalização efetiva por parte da empresa tomadora, inclusive com a retenção de valores do contrato para fins de pagamento de salários, contribuições e consectários, a tomadora dos serviços será condenada, subsidiariamente, nos exatos termos do que preconiza a Súmula n. 331 do Colendo TST.

⁶⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Nova Lei da Terceirização: Lei n. 13.429/2017 - um cheque em branco ao empresariado. *in Revista Eletrônica da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Porto Alegre, ano 13, n. 204, p. 51-59, jun. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/RevistaEletronica>>. Acesso em 19 jun. 2018.

⁶⁷ SANTOS, op. cit.

Ainda, Sebastiao Geraldo Oliveira⁶⁸ destaca a importância no cuidado na escolha da empresa:

(...) Quando o empresário transfere a terceiros a execução de parte da sua atividade, deve atuar com bastante diligência, escolhendo criteriosamente empresas que tenham capacidade técnica, econômica e financeira para arcar com os riscos do empreendimento, sob pena de ficar caracterizada a culpa “in contraendo” ou culpa “in eligendo”. Deve também, fiscalizar com rigor o cumprimento do contrato de prestação de serviços e a observância dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada, especialmente o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, para não ver caracterizada, por sua omissão, a culpa “in vigilando”. (Oliveira, Sebastião Geraldo. Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional.

A Lei trouxe ainda, no art. 5º-A, a responsabilidade da empresa tomadora dos serviços quanto a garantia de um ambiente de trabalho seguro, higiênico e salubre. Conforme disposição do §3º:

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

Para Lucas Ferraz Graselli⁶⁹ a omissão da empresa tomadora de serviços nesse aspecto poderá gerar acidente de trabalho e, por consequência, obrigação de reparar danos causados ao trabalhador, tanto no aspecto moral como material.

Por fim, a adoção legal da responsabilidade subsidiária demonstra preocupação em torno da proteção do empregado, uma vez que protege o empregado da possibilidade de não receber os direitos decorrentes dos encargos trabalhistas do término do vínculo com sua empregada direta.

4.1.4 Quarentena

Duas formas de quarentena foram positivas, conforme demonstrado a seguir.

⁶⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4. ed., Editora LTr, 2008, p.398.

⁶⁹ GRASELLI, Lucas Ferraz. O que a Lei n. 13.429/2017 dispõe sobre a terceirização?. In: **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862. Teresina, ano 22, n. 5048, 27 abr. 2017.

4.1.4.1 Quarentena dos empregados

Foram inseridos na Lei 6.019/74 regras de quarentena, buscando evitar que atuais relações de trabalho se transformem de imediato em novas terceirizações. Conforme dispõe o referido instituto legal, art. 5º – D:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Conforme entendimento do Tribunal Regional da 15ª Região⁷⁰ de Campinas/SP o empregado que for dispensado de uma empresa não poderá a ela retornar, para prestar serviços na qualidade de empregado da empresa prestadora de serviços, antes do decurso do prazo de dezoito meses a partir da sua saída.

Évellyn Barbosa⁷¹ Rego discorre:

...embora o intuito do legislador pareça ser a atenção ao fenômeno da mercantilização ou comercialização do trabalho humano, o que é muito comum, a substituição de empregados diretos por terceirizados pode acabar ocorrendo na empresa, que deixa de ser empregadora e passa a ser apenas tomadora de serviços.

Entende-se que o legislador pretende evitar que a empresa demita seus funcionários e logo após recontratar, na tentativa de diminuir custos e se desincumbir das obrigações contratuais.

4.1.4.2 Quarentena da empresa contratante

⁷⁰ BRASIL. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO CAMPINAS/SP. Coordenadora Desembargadora Eleonora Bordini Coca. N 51. Jul/Dez 2017.

⁷¹ RÉGO, Évellyn Barbosa. **A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil . Uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5521, 13 ago. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66910>>. Acesso em: 12 set. 2018.

O art. 5º – C estabelece que não se pode contratar, por dezoito meses, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, prestado serviço a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício. Esse é o entendimento do Tribunal Regional da 15ª Região⁷² de Campinas/SP. Com feito, dispõe o referido instituto legal:

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.

O legislador tentou reduzir a ocorrência o chamado ``Pejotização``. Leone Pereira⁷³ conceitua pejotização como "... a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para a prestação de serviço."

A doutrina e jurisprudência entendem pejotização como fraude na relação contratual, conforme decisão do TRT da 4ª região:

FRAUDE ATRAVÉS DE "PEJOTIZAÇÃO". RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. 1. A "pejotização" é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão-de-obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atraindo, pois, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT: "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação." 2. A constituição de pessoa jurídica, nestes casos, funciona como máscara da relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma. 3. Sob outro norte, o fato da parte autora possuir empresa constituída em seu nome não indica, por si só, que tenha interesse em prestar serviços na condição de representante comercial autônoma, mas sim a modalidade de labor imposta para manter a atividade remunerada pela parte ré, transmutada de vínculo para a "pejotização", que é fórmula de fraude aos direitos sociais, mediante a qual transmudam-se os trabalhadores em "sócios" meramente formais de empresas terceirizadas, implicando na sonegação da paga de FGTS, gratificação natalina, férias, vale-transporte, etc. 4. Reconhecido o vínculo empregatício direto com a empresa BR TRONIC ELETRÔNICA - EIRELI,

⁷² Idem.

⁷³ PEREIRA, Leone. **Pejotização**: o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013, p.22.

impõe-se reconhecer, em atenção aos limites do pedido, a responsabilidade subsidiária das empresas GABRIELA CARDOSO PEREIRA - EIRELI e THYSSENKRUPP ELEVADORES. Inteligência dos arts. 932, III, e 942, parágrafo único, do CCB, e 9º da CLT. (TRT/RS Proc. 0021209-20.2014.5.04.0221. RELATOR: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO).

Ocorre que a positivação não alcança a transformação em pessoa jurídica de trabalhadores que nunca tiveram relações laborais com a tomadora, mantendo os trabalhadores desprotegidos.

4.1.5 Quarteirização de Serviços

A quarteirização de serviços pode ser entendida como uma subcontratação, Lia Rodrigues Fontoura⁷⁴ explica que é um instituto pouco comum na realidade econômica e que representa a existência de um quarto personagem, responsável por administrar a empresa tomadora de serviços contratados. Há contratações de diversas empresas em uma cadeia única para a prestação de serviços a um tomador final. Dessa forma, nessa relação contratual existem quatro diferentes pessoas e dois contratos de cunho civil: A empresa prestadora de serviços inicial, a tomadora de serviços, a empresa subcontratada e o trabalhador terceirizado.

Reinaldo Dias⁷⁵, da área de administração, conceitua:

É a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa. Trata-se do gerenciamento por parte de uma empresa quarteirizadora, de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma empresa e que podem ser terceirizados, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores.

Durante a evolução normativa do instituto, foi considerado ilegal, pela sumula 256 do TST, a contratação por empresa interposta fora das hipóteses que, até então, foram reconhecidas:

⁷⁴ FONTOURA, Lia Rodrigues. **UM ENSAIO ACERCA DO INSTITUTO DA QUARTEIRIZAÇÃO**. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lia-Rodrigues-Fontoura_-Vitor-Rodrigues-Fontoura..pdf>. Acesso em 20 jun. 2018.

⁷⁵ DIAS, Reinaldo. **Tópicos Atuais em Administração**: Quarteirização. São Paulo: Alínea, 1998 p.88.

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 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 de serviços.

Contudo, houve várias críticas quanto ao conteúdo da resolução e ela foi cancelada em 2003. A súmula 331 do TST tornou lícita a quarteirização desde que respeitada seus preceitos:

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 partir da Lei 13.429/17 foi suprida a ausência conceitual em torno do tema, segundo seu art. 4º – A, § 1º, a empresa prestadora de serviços a terceiros é aquela que contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços.

Para Lia Rodrigues Fontoura⁷⁶ antes da aprovação da lei haviam três entendimentos possíveis: o primeiro observando a súmula 331 do TST com responsabilidade subsidiária, o segundo, no sentido de reconhecimento de fraude, com responsabilidade solidária das empresas e o terceiro considerando o instituto incompatível com o ordenamento brasileiro, reconhecendo o vínculo do emprego diretamente entre o trabalhador quarterizado e a empresa tomadora dos serviços. Desta forma, acarretou em insegura jurídica, tornando-se insustentável mantê-la no ordenamento pois afeta um dos principais princípios do direito brasileiro, a segurança jurídica.

Para Fontoura⁷⁷, o instituto de quarterização é uma forma de negar direito aos trabalhadores, conforme discorre:

Todas as críticas tecidas no presente ensaio revelam o mais profundo receio acerca do cenário que está por vir. Tradicionalmente, os institutos da terceirização e da quarterização têm sido utilizados como uma forma de se negar aos trabalhadores seus direitos mais inerentes, como um meio de se burlar a legislação trabalhista. Reforçar esses institutos através de uma regulamentação legal pífia, incapaz de definir com nitidez os seus contornos exatos, é o mesmo que incentivar seu uso como um mecanismo para fraudar leis. A realidade fática tem demonstrado que, em verdade, a intermediação de mão de obra coloca em xeque uma série de princípios justralhistas, como a proteção do empregado, a norma mais favorável, a condição mais benéfica, o tratamento isonômico entre os trabalhadores, o único enquadramento sindical, etc.

⁷⁶ FONTOURA, Lia Rodrigues. **UM ENSAIO ACERCA DO INSTITUTO DA QUARTEIRIZAÇÃO**. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lia-Rodrigues-Fontoura_-Vitor-Rodrigues-Fontoura..pdf>. Acesso em 20 jun. 2018.

⁷⁷ FONTOURA, Lia Rodrigues. **UM ENSAIO ACERCA DO INSTITUTO DA QUARTEIRIZAÇÃO**. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lia-Rodrigues-Fontoura_-Vitor-Rodrigues-Fontoura..pdf>. Acesso em 20 jun. 2018.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁷⁸ distingue o fenômeno da terceirização em cadeia, em que a empresa prestadora de serviços subcontrata outras empresas para realização de serviços, do fenômeno quarteirização, na qual certa empresa é contratada para administrar e gerir os diversos contratos de prestação de serviços mantidos pela empresa contratante. Ainda, entende que a intermediação de mão de obra não deve ser admitida, pois resultaria em fraude efetivo ao vínculo de emprego, conforme disposto no art. 9º da CLT:

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

A empresa não pode fornecer trabalhadores, mas prestação de serviços: Contrata, remunera e dirige o trabalho ou subcontrata outras empresas, esta última chamada de terceirização em cadeia, que não dá limites ao fenômeno, a empresa contratada pode subcontratar quantas quiser para realização do serviço.

4.2 LEGALIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM PELO STF

O STF decidiu pela constitucionalidade da terceirização da atividade-fim, por 7 votos a 4, embora o Ministério Público do Trabalho tenha declarado inconstitucional por meio da nota 7º:

“a terceirização de atividade-fim é inconstitucional, pois a norma do artigo 7º, I, da Constituição de 1988 pressupõe a relação direta entre trabalhador e o tomador de serviços, que se apropria do fruto do trabalho”. A terceirização da atividade-fim caracteriza intermediação ou locação de mão de obra, a partir da interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduzindo o trabalhador a condição de objeto, de coisa. E isto, a coisificação do ser humano - ofende, frontalmente, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho”

Com base na decisão do STF, podem perder todas as ações que ainda não tenham sido julgadas.

Os relatores, ministros Luis Roberto Barroso e Luiz Fux, foram a favor da legalidade da terceirização para todas as atividades da empresa. Em seu voto, Fux defendeu:

⁷⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização na reforma trabalhista e impactos de recente jurisprudência no STF**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-05/gustavo-garcia-terceirizacao-reforma-trabalhista-decisao-stf>>. Acesso em 12 set. 2018

“ É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas independentemente do objeto social das empresas envolvidas. ”

Barroso também foi a favor, ponderando que a adoção abusiva da terceirização deve ser evitada:

“ As amplas restrições à terceirização, tal como vem sendo feito pelo conjunto de decisões de boa parte da Justiça do Trabalho, violam, a meu ver, a livre iniciativa, a livre concorrência e a segurança jurídica, além de não terem respaldo legal.”

Para Ana Luiza Leitão Martins⁷⁹ o conceito de atividade meio e fim ficou difícil de definir após a globalização, pois existe uma enorme gama de especialidades necessárias para finalização de um processo produtivo, entretanto, o STF deve aprofundar a análise, requisitos e hipóteses, reduzindo o número de processos que tratam desse tema, criando regras claras e objetivas para a sua aplicação e sistematizar a prática que se torna cada vez mais comum no mercado de trabalho, a fim de evitar a precarização do trabalho e a perda de força dos sindicatos, que provavelmente é a questão mais importante a ser analisada.

Nesse aspecto, Janaina Bastos⁸⁰ acrescenta que os trabalhadores contratados e terceirizados poderão ser representados por sindicatos diferentes e, portanto, sujeito a convenções coletivas diversas, o que poderá trazer diferença nos benefícios e no seu plano de carreira.

Portanto, a fim de evitar o total isolamento do empregado terceirizado, deveria haver primeiramente uma reforma sindical anterior à reforma trabalhista, pois esses funcionários exercem a atividade do tomador de serviços, e desta forma, diminuiria a diferença entre os trabalhadores contratados da empresa e da empresa terceirizada.

4.3 CRÍTICAS A NOVA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

⁷⁹ MARTINS, Ana Luiza Leitao. **O impacto do julgamento do supremo tribunal federal sobre a terceirização.** Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id15889> Acesso em 12 set.2018

⁸⁰ BASTOS, Janaina. **Aspectos Polêmicos da Terceirização de Atividade-Fim.** Revista Jus Navigandi, ISSN. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68850/aspectos-polemicos-da-terceirizacao-de-atividade-fim>. Acesso em 12 set.2018

A regulação do tema trouxe perspectivas negativas para os trabalhadores brasileiros. O projeto de lei estava há muito tempo parado na Câmara e foi retomado e votado muito rapidamente, sem a devida análise. Desta forma, recebeu muitas críticas, dentre elas , a juíza do trabalho Valdete Severo⁸¹ comentou em 2017:

A lei que se extrairá desse PL 4302 é inconstitucional. Simples assim. Nega o direito fundamental à relação de trabalho. Nega a proteção inculpada no artigo sétimo do texto constitucional. Promove retrocesso social, vedado pelo artigo terceiro e pelo caput do artigo sétimo da Constituição. A aprovação do PL 4302 nos dará argumentos para discutir, com a seriedade que o tema merece, o boicote que a terceirização promove ao projeto de sociedade contido na Constituição de 1988. Já passou da hora de levarmos à sério a Constituição e seus fundamentos, dentre os quais estão os valores sociais do trabalho e a preservação da dignidade humana. De acordo com a unanimidade da doutrina constitucional, um dos efeitos básicos de um direito fundamental é negar legitimidade a toda norma (anterior ou posterior) que o negue. Pois bem, o PL 4302 nega todo o projeto de sociedade “livre, justa e solidária”, que garante “desenvolvimento nacional”, erradique a pobreza, reduza as desigualdades e promova “o bem de todos”. De modo ainda mais direto, nega o direito fundamental à relação de emprego (artigo 7º, I), à irredutibilidade de salário (art. 7º, VI), às férias (art. 7º, XVII), à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), apenas para citar os exemplos mais óbvios. A intermediação de força de trabalho permite que as prestadoras se sucedam em contratos de um ou dois anos, fazendo com que concretamente os trabalhadores jamais fruam férias e possam ter o salário reduzido, a cada “nova” contratação. Estimula a potencialização dos riscos, bastando citar o exemplo da supressão da exigibilidade de um técnico em segurança do trabalho, em face da redução do número de empregados (contratados na forma prevista na ordem constitucional vigente), promovida pela terceirização em diferentes setores da mesma empresa.

Após a promulgação da lei, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho imitiu nota criticando a nova lei:

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, entidade que representa cerca de 4 mil juízes do Trabalho, tendo em vista a aprovação, na noite desta quarta-feira (22/3), do Projeto de Lei (PL) nº 4.302/1998, que regulamenta a terceirização nas atividades meio e fim, bem como na iniciativa privada e no serviço público, vem a público se manifestar nos seguintes termos: 1 – A proposta, indubitavelmente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituindo como regra a precarização nas relações laborais. 2 – O projeto agrava o quadro em que hoje se encontram aproximadamente 12 milhões de trabalhadores

⁸¹ SEVERO, Valdete Souto. **Após o golpe da terceirização, nada mais resta aos trabalhadores que não seja a luta.** Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/23/apos-o-golpe-da-terceirizacao-nada-mais-resta-aos-trabalhadores-que-nao-seja-luta/>>. Acesso em 20 jun. 2018.

terceirizados, contra 35 milhões de contratados diretamente, números que podem ser invertidos com a aprovação do texto hoje apreciado. 3 - Não se pode deixar de lembrar a elevada taxa de rotatividade que acomete os profissionais terceirizados, que trabalham em média 3 horas a mais que os empregados diretos, além de ficarem em média 2,7 anos no emprego intermediado, enquanto os contratados permanentes ficam em seus postos de trabalho, em média, por 5,8 anos. 4 – O já elevado número de acidentes de trabalho no Brasil (de dez acidentes, oito acontecem com empregados terceirizados) tende a ser agravado ainda mais, gerando prejuízos para esses trabalhadores, para a Sistema Único de Saúde e para Previdência Social que, além do mais, tende a sofrer impactos negativos até mesmo nos recolhimentos mensais, fruto de um projeto completamente incoerente e que só gera proveito para o poder econômico. 5 - A aprovação da proposta, indubitavelmente, colide com os compromissos de proteção à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho previsto no artº 1º da Constituição Federal que, também em seu artigo 2º, estabelece como objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária e a erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. 6 – Por essas razões, a Anamatra lamenta a aprovação do PL nº 4302/98, na certeza de que não se trata de matéria de interesse da população, convicta ainda de que a medida contribuirá apenas para o empobrecimento do país e de seus trabalhadores. 7 – Desse modo, a ANAMATRA conclama o Excelentíssimo Senhor Presidente da República, Dr. Michel Temer, a vetar o projeto, protegendo a dignidade e a cidadania.

O processo de terceirização na atividade-fim, pode causar muitas consequências, dentre elas: a redução de salários, menor duração dos contratos de trabalho, impedindo o gozo de férias, a aquisição de benefícios pelos obreiros e o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Para Jorge Luiz Souto Maior⁸², ainda pode causar uma maior suscetibilidade ao descumprimento dos haveres trabalhistas, sujeição aos trabalhadores a acidentes laborais, mortes no local de trabalho, preconceito e discriminação a esses trabalhadores, propiciando o surgimento de doenças mentais, entre outras consequências.

Para Lucas Ferraz Grasselli⁸³ as desvantagens da lei poderão ser a redução de trabalhadores contratados por carteira assinada, queda dos salários e aumento da jornada de trabalho. Conforme complementa:

Entre as desvantagens, deverá ocorrer uma maior volatilidade do contrato de trabalho do terceirizado, na medida em que ele geralmente permanece na mesma empresa tomadora por vários anos, sem evolução salarial, ligado a diferentes empregadores. Neste tópico, deverá ocorrer uma maior precarização no trabalho, pois não é praxe ocorrer evolução na carreira,

⁸² MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *in* **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 115, p. 92-99, jul. 2004.

⁸³ GRASSELLI, 2017.

progressão salarial, ascensão profissional qualitativa e mesmo gozo de férias por parte do terceirizado.

Grasselli ainda comenta, que a escolaridade média do trabalhador brasileiro, em torno de seis a oito anos tende a diminuir ou permanecer, uma vez que vem decrescendo em face recessão dos últimos dois anos.

Para Maria da Graça Dieese⁸⁴ a terceirização é a precarização de direitos:

Os trabalhadores terceirizados constituem uma categoria inferior, são tratados como de segunda categoria, não somente pelas chefias e supervisores, mas, em muitos casos, até mesmo pelos trabalhadores fordistas, que integram a 'elite da fábrica'. [...] Trabalhadores que são apartados dos demais com os quais trabalham lado a lado e, muitas vezes, exercendo a mesma função, mas que são considerados de segunda categoria (ou desclassificados), desprovidos de um estatuto e de direitos elementares que o trabalho assalariado deveria garantir.

Em 1974 a atividade-fim era possível para terceirizados, porém o legislador assegurou remuneração equivalente, o que não ocorreu nas demais terceirizações, ainda que ocorra na atividade-fim, tornando a situação do trabalhador alarmante, pois a terceirização busca mão de obra barata e ignora a dignidade do trabalhador.

Adriana Marcolino⁸⁵, analisou as produções acadêmicas que analisa as condições de trabalhadores terceirizados, com intuito de agrupar as informações para construir um painel nacional. O levantamento foi realizado através do Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), considerando dois critérios: os que tratam de terceirização e os que analisam as condições de trabalho. Foram verificadas 111 teses e para Marcolino, não restou dúvidas, o fato de o trabalhador estar contratado não assegura segurança salarial, segurança para própria vida e condições de trabalho, assegurando que a terceirização sobrepõe outras formas de trabalho precário. Ou seja, a precarização não ocorre em apenas uma categoria específica.

⁸⁴ DIEESE, 1999 *apud* DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

⁸⁵ MARCOLINO, Adriana. **Meu nome é Terceirização e meu sobrenome, trabalho precário**. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/meu-nome-e-terceirizacao-e-meu-sobrenome-trabalho-precario-por-adriana-marcolino>>. Acesso em 02 ago. 2018.

O estudo demonstra que na maioria das esferas, a terceirização intervém de forma negativa aos trabalhadores, sendo associada a uma das piores formas de exploração, como nos casos de trabalho infantil.

Em análise geral, a regulação da terceirização pelas leis de 2017 não alterarão as condições do trabalhador brasileiro, e ainda, poderão piorar a situação, pois não trazem mecanismos para garantir o devido cumprimento da legislação.

Diante desses problemas, verifica-se que a Lei de terceirização traz benefícios apenas aos empregadores. Em 2017, diante das discussões acerca do tema, o ministro Mauricio Godinho Delgado declarou: “isso significa o seguinte: a médio e longo prazo, no Brasil, nós não teremos mais bancários; salvo alguns trabalhadores estratégicos, todos serão terceirizados”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como propósito realizar uma pesquisa mais detalhada sobre a terceirização no país, quais leis a regulam e como ocorre a relação entre a empresa tomadora, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador. Para tanto, foi demonstrado desde sua história até atualmente, a natureza jurídica e o conceito.

Esta pesquisa tratou de um assunto complexo e muito discutido no direito brasileiro: a triangularização nas relações jus laborais firmadas no país. A análise foi feita com base nas recentes leis aprovadas pelo Congresso Nacional n. 13.429/17 e 13.476/17.

Para maior compreensão sobre o instituto, foi abordada a história do direito do trabalho mundial e no Brasil e os princípios atinentes ao tema. Portanto, conclui-se que o Direito do Trabalho é essencial para assegurar garantias aos trabalhadores brasileiros.

No segundo capítulo, foi abordado características referentes a terceirização e contextualização. A partir disso, foi demonstrado que na terceirização não se tem pessoalidade e subordinação, desta forma, o tomador não sabe em muitos casos, quem está prestando serviços a ele, como se o trabalhador terceiro não tivesse a mesma importância que aquele que foi contratado diretamente pela empresa tomadora.

No terceiro capítulo foram abordados os novos paradigmas e suas perspectivas diante das alterações legislativas acerca da matéria, que tiveram o intuito de positivar e regulamentar o instituto de terceirização, algo que já era esperado pelos juristas. Entretanto, verificamos que o trabalho foi precarizado, afrontando a própria Constituição Federal, e que não trouxe a segurança jurídica que era esperada.

Concluiu-se que a Lei nº 13.429/17 não permitia a contratação de pessoal terceiro para a prestação de serviços relacionados à atividade-fim do tomador. Entretanto, a posterior edição da Lei nº 13.467/17 admitiu de forma expressa a terceirização de serviços para todas as funções de prestação de serviços ligados a qualquer atividade da empresa contratante. Também foi demonstrado que a Súmula 331 do TST, não será aplicada para diferenciar atividade meio e fim.

Ainda, foi verificada a responsabilidade jurídica dos empregadores, após o advento das reformas trabalhistas, que estabeleceram a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas decorrentes da prestação de serviço terceiro. Desta forma, conclui-se que a responsabilidade das empresas é positiva ao trabalhador, pois caso seus encargos trabalhistas não sejam pagos, seu direito permanece assegurado.

Tratou-se de expor, também, a inovação trazida à Lei 6.019/17 pela Lei da Terceirização e pela Reforma Trabalhista: a quarentena. Ainda, foi verificada a tentativa de impedir o fenômeno da Pejotização e, além disso, expôs-se o período de quarentena do empregado, que não será contratado nos 18 meses após à sua demissão. A partir disto, concluiu-se que o legislador tentou, ao inserir o instituto da quarentena, era a de evitar que a empresa demitisse seus funcionários.

E por fim, destacar o julgamento do STF realizado pelos relatores Luis Roberto Barroso e Luiz Fux, a 7 votos a 4, legalizando a atividade fim para todas as funções da empresa.

Feitas tais conclusões específicas quanto à matéria, extrai-se a conclusão final de que, como resposta aos problemas apresentados na Introdução desta monografia, haverá maior adoção do contrato de trabalho terceirizado em detrimento do contrato direto de emprego, ante à tendência de que os contratos tradicionais de emprego sofram diminuição em termos de sua adoção, preteridos em comparação às relações terceirizadas de trabalho. A intenção do presente trabalho foi a de sistematizar brevemente os novos institutos legais e os debates que surgem a partir deles, de forma a propor indagações sobre a positivação do instituto, sobre o novo conceito de relações terceirizadas de trabalho e o prejuízo ao trabalhador.

REFERENCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

AMANTE, Heloisa. **Mudanças na nova lei da terceirização**. Disponível em: <<http://www.heloisaamante.com.br/press/sed-ut-perspiciatis-unde-omnisiste/mudancas-na-nova-lei-da-terceirizacao/>> Acesso em: 08 jun. 2018.

ASSIS, Rubiane Solange Gassen. **TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM: uma nova realidade**. [20--?], Revista eletrônica, Rio grande do Sul.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 10. ed. Brasília: UnB, 1997, p. 158-159.

BRASIL. **REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO CAMPINAS/SP**. Coordenadora Desembargadora Eleonora Bordini Coca. N 51. Jul/Dez 2017.

BUROLA. **Sociologia y teologia de la técnica**. Madrid, Biblioteca de autores cristianos, 1957.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. 2. ed. Tradução de A. Menezes Cordeiro. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 199.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. São Paulo: Almedina, 2003.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros editores, 2000.

CECHET, João Lucas Longhi. **Leis nº 13.429/17 e nº 13.467/17 e a desconstrução da relação tradicional de emprego**, 2018.

CORREIA, Henrique. **Terceirização e trabalho temporário**. Disponível em <<https://drive.google.com/file/d/0B97fvR2VlygbUDdPWU9VM09WYkE/view>>. Acesso em 30 maio 2018.

DELGADO, Godinho Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 13. ed, 2014.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIAS, Reinaldo. **Tópicos Atuais em Administração: Quarteirização**. São Paulo: Alínea, 1998.

DIEESE, 1999 *apud* DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

FONTOURA, Lia Rodrigues. **UM ENSAIO ACERCA DO INSTITUTO DA QUARTEIRIZAÇÃO**. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lia-Rodrigues-Fontoura_-Vitor-Rodrigues-Fontoura..pdf>. Acesso em 20 jun. 2018.

GRASSELLI, Lucas Ferraz. O que a Lei n. 13.429/2017 dispõe sobre a terceirização?. *In: Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862. Teresina, ano 22, n. 5048, 27 abr. 2017.

HOFMEISTER, Wilhelm *et al.* **Alemanha, Europa e América Latina: elementos de uma parceria estratégica**. São Paulo: Centro de Estudos, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezzerá. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. **Terceirização no direito do trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

JUNIOR, Cesariano A. F. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980, p.48.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *in Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 115, p. 92-99, jul. 2004.

MARCOLINO, Adriana. **Meu nome é Terceirização e meu sobrenome, trabalho precário**. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/meu-nome-e-terceirizacao-e-meu-sobrenome-trabalho-precario-por-adriana-marcolino>>. Acesso em 02 ago. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MEIRELLES, Hely Lopes; ALEIXO, Délcio Balestero; BURLE FILHO, José Emmanuel. **Direito Administrativo Brasileiro**. 41. ed. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos Princípios Trabalhista: A Aplicação do Modelo Metodológico Pós-Positivista ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 15. Ed São Paulo: Saraiva, 1998.

NOVO, Benigno Núñez. A lei da terceirização: um grande equívoco e retrocesso. *in Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 23, n. 5353, 26 fev. 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4. ed., Editora LTr, 2008.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização**. Interpretação da Lei 13.429, de 31.3.2017. *In* GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Nova Lei da Terceirização: Lei n. 13.429/2017 - um cheque em branco ao empresariado. *in Revista Eletrônica da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Porto Alegre, ano 13, n. 204, p. 51-59, jun. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/RevistaEletronica>>. Acesso em 19 jun. 2018.

SANTOS, Josapha Francisco dos. **Iniciaca ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: America Juridica, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

STURMER, Gilberto. **Terceirização e regulamentação do fato**: Já não era sem tempo. Unifacs.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização na reforma trabalhista e impactos de recente jurisprudência no STF**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-05/gustavo-garcia-terceirizacao-reforma-trabalhista-decisao-stf>>. Acesso em 12 set. 2018

MARTINS, Ana Luiza Leitao. **O impacto do julgamento do supremo tribunal federal sobre a terceirização**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id15889> Acesso em 12 set.2018

BASTOS, Janaina. **Aspectos Polêmicos da Terceirização de Atividade-Fim**. Revista Jus Navigandi, ISSN. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68850/aspectos-polemicos-da-terceirizacao-de-atividade-fim>. Acesso em 12 set.2018

RÊGO, Évellyn Barbosa. **A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil . Uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5521, 13 ago. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66910>>. Acesso em: 12 set. 2018.