

**REFLEXÕES ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO FACE ÀS INOVAÇÕES TRAZIDAS
PELA LEI Nº 13.429/17**

**REFLEXIONES ACERCA DE LA TERCEIRIZACIÓN SOBRE LAS INNOVACIONES
TRAZIDAS POR LA LEY Nº 13.429 / 17**

Anelícia Verônica Bombana Consoli¹

Tamy Aira Pallaoro²

RESUMO: O presente trabalho tem o intuito de analisar a terceirização buscando trazer para a pesquisa seus principais aspectos. Serão abordadas as formas de regulamentação da terceirização, especialmente em relação à lei nº 13.429/17 que passou a nortear essa matéria. Mesmo existindo há bastante tempo à terceirização não tinha norma específica, sendo orientada até então pela Súmula 331 do TST. Por se tratar de uma atividade que altera o vínculo convencional de trabalho e estabelece uma relação trilateral é essencial impor limites à sua atuação. Além disso, serão observados os princípios gerais e específicos que dão proteção aos trabalhadores. E por fim, os possíveis prejuízos que podem ser gerados aos empregados diante da terceirização e a necessidade de uma análise criteriosa de suas regras.

PALAVRAS-CHAVE: Direito. Direito do Trabalho. Terceirização. Precarização de Direitos.

RESUMEN: Este trabajo tiene como objetivo analizar la externalización buscando traer a investigar sus principales aspectos. Se abordarán las formas de regulación de la tercerización, especialmente en relación a la ley nº 13.429 / 17 que pasó a orientar esa materia. Incluso existiendo hace bastante tiempo a la tercerización no tenía norma específica, siendo orientada hasta entonces por la Súmula 331 del TST. Por tratarse de una actividad que altera el vínculo convencional de trabajo y establece una relación trilateral es esencial imponer límites a su actuación. Además, se respetarán los principios generales y específicos que dan protección a los trabajadores. Y por último, los posibles perjuicios que pueden ser generados a los empleados ante la tercerización y la necesidad de un análisis riguroso de sus reglas.

PALABRAS CLAVE: Derecho. Derecho del trabajo. La externalización. Precarización de Derechos.

¹ Bacharel em Direito. Especialista em Direito e Processo do Trabalho – AMATRA 12. Especialista em Docência do Ensino Superior. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade do Vale do Itajaí. Advogada. Professora de Graduação e Pós-Graduação.

² Bacharel em Direito pela Faculdade de Pato Branco – FADEP.

INTRODUÇÃO

A terceirização consiste em transferir a um terceirizado determinada atividade da empresa para que esse a realize e é bastante utilizada nas relações de trabalho, pois diminui custos aumentando a produtividade. Essa prática altera a natureza bilateral do contrato de trabalho e cria uma relação trilateral o que pode gerar prejuízos aos direitos dos trabalhadores, em decorrência da forma como são realizadas essas contratações.

Esse trabalho tem por escopo analisar as práticas de terceirização e seus principais pontos. Nesse prisma, busca-se compreender as regras que regem a terceirização abordando a Lei nº 13.429/17 que a regulamenta. É necessário ter por base os direitos conquistados ao longo dos anos para os trabalhadores e não deixar que sejam suprimidos por tal prática.

O fenômeno da terceirização se representa nas modernas relações de trabalho e na evolução das empresas buscando cada vez mais lucros e, por isso, é importante observar a terceirização frente às perspectivas trabalhistas.

Diante disso, faz-se necessário indagar os possíveis prejuízos e insegurança jurídica que essa atividade pode gerar para o trabalhador.

Esse artigo tem por objetivo científico apontar às reflexões acerca da terceirização em decorrência das inovações trazidas pela Lei nº 13.429/17, analisando suas regras e intenções. Buscando ainda, discorrer sobre os impactos na responsabilidade pela terceirização. E por fim, trabalhar a terceirização frente aos princípios do Direito do Trabalho, assim como, demonstrar a possível precarização laboral através dessa atividade terceirizada.

Quanto à metodologia empregada, registra-se que, na fase de investigação³, ou seja, fase de recolhimento de dados, foi utilizado o método indutivo⁴, que se deu de modo a pesquisar e identificar as partes de um fenômeno referenciado de modo a chegar a uma percepção geral sobre ele. O relatório dos resultados da pesquisa expresso no presente artigo é composto na base lógica indutiva.

³ [...] momento pelo qual o pesquisador busca e recolhe os dados, sob a moldura do referente estabelecido (...). PASOLD. Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica e Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC Editora. 2007. p. 101.

⁴ [...] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e coleciona-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral (...). PASOLD. Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica e Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC Editora. 2007. p. 104.

Nas diversas fases da pesquisa foram acionadas as técnicas do referente⁵, da categoria⁶, do conceito operacional⁷, da pesquisa bibliográfica⁸ e do fichamento⁹.

1 REFLEXÕES ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO FACE ÀS INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.429/17

A terceirização faz parte de um processo e ao longo dos anos vem sendo regulada por alguns dispositivos que serão tratados na sequência de acordo com sua relevância, dando ênfase a lei nº 13.429/17 que passou a disciplinar esse tema. O estudo desses dispositivos permite a melhor compreensão a cerca desse fenômeno que está cada vez mais presente nas relações trabalhistas.

Primeiramente a jurisprudência trabalhista tratava do contrato de prestação de serviços no Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho. No Incidente de Uniformização de Jurisprudência apontado como alusão ao Enunciado 256, deliberou a respeito da terceirização nas relações laborais, citando os princípios do Direito do Trabalho. (GARCIA, 2017, p. 43).

Conforme aponta Martins (2017, p. 35-36):

A Súmula 256 do TST foi a que mais combateu a contratação de terceiros, esclarecendo que: salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n. 6019, de 3 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983,

⁵ “[...] explicitação prévia do(s) motivo(s), do(s) objetivo(s) e do produto desejado, delimitando o alcance temático e de abordagem para a atividade intelectual, especialmente para uma pesquisa”. PASOLD. Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica e Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC Editora. 2007. p. 62.

⁶ “[...] palavra ou expressão estratégica à elaboração e/ou à expressão de uma ideia.” PASOLD. Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica e Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC Editora. 2007. p. 31.

⁷ “[...] uma definição para uma palavra ou expressão, com o desejo de que tal definição seja aceita para os efeitos das ideias que expomos”. PASOLD. Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica e Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC Editora. 2007. p. 45.

⁸ “Técnica de investigação em livros, repertórios jurisprudenciais e coletâneas legais”. PASOLD. Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica e Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC Editora. 2007. p. 239.

⁹ “Técnica que tem como principal utilidade otimizar a leitura na Pesquisa Científica, mediante a reunião de elementos selecionados pelo pesquisador que registra e/ou resume e/ou reflete e/ou analisa de maneira sucinta, uma obra, um ensaio, uma tese/dissertação, um artigo ou uma aula, segundo referente previamente estabelecido”. PASOLD. Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica e Metodologia da Pesquisa Jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC Editora. 2007. p. 233.

é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Em concordância com o enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho, a terceirização era permitida como exceção, isto é, de forma limitada, somente nas duas hipóteses previstas em lei que era o trabalho temporário e serviço de vigilância. Em 1993 a referida Súmula foi revista pelo Enunciado 331 do TST, que aumentou as possibilidades de terceirização lícita. (GARCIA, 2017, p. 46).

Através da publicação da Súmula 331 do TST o ordenamento jurídico brasileiro teve um parâmetro para orientação quanto à terceirização, pois com uma redação mais clara e detalhada, buscou regular esse procedimento no âmbito público e privado, estabelecendo também, responsabilidade subsidiária para os tomadores de serviço. (MELO; SILVA, 2015, s/p).

Tendo em vista a importância da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, convém reproduzi-la:

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).

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.

De acordo com Martins (2017, p. 164): “A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho não pode ser entendida como taxativa, pois podem existir outras atividades passíveis de terceirização ou pode existir fraude nas atividades nela indicadas”.

Segundo aduz Viana (2017, p. 88):

Nota-se, ainda uma vez, que no comum dos casos a Súmula só admite a terceirização não havendo “subordinação direta”, desconsiderando, virtualmente, aquele conceito objetivo ou estrutural que já citamos. No entanto, se o adotarmos, ela estará sempre (ou quase sempre) presente. Repita-se ainda que a Súmula também fala em ausência de personalidade, abstraindo-se do fato de que mesmo na relação de emprego comum ela pode estar diluída, rarefeita. Desse modo, ambos os requisitos são bastante artificiais, e por isso devem ser interpretados com espírito crítico.

Para Martins (2017, p. 164) o inciso I da Súmula supõe que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, gerando ligação diretamente com o tomador dos serviços, salvo o trabalho temporário. Não é ilegal a admissão de colaboradores por empresa interposta, exceto quando existir fraude, com a intenção de prejudicar a aplicação da lei trabalhista.

Nesse sentido, dispõe Delgado (2013, p. 453): “[...] determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o *empregador aparente*, formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador [...]”.

No tocante a responsabilidade subsidiária Barros (2010, p. 454) dispõe:

Na hipótese ventilada no item IV da Súmula n. 331 do TST, o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, ou seja, do fornecedor da mão de obra, implica responsabilidade subsidiária do tomador quanto àquelas obrigações, inclusive se for órgão da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Ainda, o inciso III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho admite que os serviços ligados à atividade-meio da empresa sejam terceirizados, contanto que não exista a personalidade e subordinação direta. A Súmula acabou reprovando a terceirização na atividade-fim da empresa, mas aumentou a possibilidade do leque de terceirizações. (MARTINS, 2017, p. 168).

Quanto ao entendimento de autores sobre a Súmula, Leite (2017, p. 365) alude:

Ante o entendimento sumulado do TST, alguns autores, com visão voltada exclusivamente para o direito empresarial, admitem a terceirização de forma ampla e irrestrita, inclusive na atividade-fim da empresa. Outros repudiam tal posição, e até criticam com veemência o novo verbete jurisprudencial, sob o argumento de que terceirizar para reduzir custos de mão de obra só interessa se a mão de obra terceirizada for mais mal remunerada que a da categoria profissional majoritária dos empregados da empresa. Para esta corrente, é exatamente neste ponto que reside a hipocrisia do argumento dos terceirizantes neoliberais. Vale dizer, se os custos da mão de obra terceirizada forem superiores, a eles não interessa.

A partir de 31 de março de 2017 a Lei nº 13.429 passou a regulamentar a terceirização trazendo novo texto à Lei nº 6.019/74, que tratava somente do trabalho temporário e agora passa a versar também sobre a terceirização, e essa nova redação traz importantes modificações nas relações trabalhistas que serão vistas a seguir.

Dessa forma, a Lei nº 6.019/74 passou a orientar as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de atividades e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante, conforme artigo 1º com texto trazido pela Lei nº 13.429/17. (GARCIA, 2017, p. 51).

Em conformidade com Martins (2017, p. 181):

Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos (art. 4º da lei n. 6.019/74). A empresa prestadora de serviços a terceiros não poderá ser pessoa física, pois a lei exige que seja pessoa jurídica de direito privado. Não poderá também ser pessoa jurídica de direito público. [...] A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços (§ 1º do art. 4º da lei nº 6.019/74).

A empresa que se aproveita da mão de obra terceirizada é denominada de contratante. Diferente do que ocorre no trabalho temporário, não será a contratante, mas sim a empresa prestadora que vai comandar a atividade dos terceirizados. E eles não podem trabalhar em outras atribuições, diferentes das previstas. (VIANA, 2017, p. 89).

Segundo Garcia (2017, p. 53):

No contrato de trabalho a prazo determinado o empregador contrata o empregado diretamente, inclusive para realizar atividades inerentes à sua atividade empresarial. Com isso, torna-se possível o entendimento de que a terceirização, desde que seja de serviços delimitados e especificados, pode dizer respeito às atividades essenciais da contratante, ou seja, integrantes de seu objetivo social. Em outras palavras, com a Lei 13.429/2017, para certa corrente, a atividade-fim da empresa tomadora pode ser terceirizada para uma empresa prestadora especializada, respeitando-se a exigência de que os serviços sejam determinados e específicos.

Na lei não existe distinção entre atividade-meio e atividade-fim, levando a entender que será permitida a terceirização na atividade-fim. Mas a frase serviços determinados e específicos tem definição muito extensa e pode ser entendida de modo subjetivo pelo intérprete da norma. (MARTINS, 2017, p. 181).

A respeito da terceirização na atividade-fim Garcia (2017, p. 54) frisa:

A questão, entretanto, é controvertida, sabendo-se que a jurisprudência, em regra, admite a terceirização apenas de serviços de vigilância, de conservação, limpeza e de atividades-meio da empresa tomadora, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta (Súmula 331, item III, do TST). Além disso, pode-se asseverar que a terceirização não deve ser admitida em qualquer atividade da empresa contratante, justamente, por ser exceção ao sistema, ao modificar o padrão jurídico bilateral da relação de emprego.

De acordo com o que leciona Barros (2010, p. 453) entre os prejuízos da terceirização nas atividades essenciais das empresas estão à ofensa ao princípio da isonomia, o impedimento de acesso ao quadro de carreira da empresa que utiliza os serviços terceirizados e também a decadência da classe profissional.

Viana (2017, p. 93) entende que:

[...] só poderia haver terceirização na atividade-meio. Aliás, é o que também recomenda um princípio ainda mais importante, e que não é apenas do Direito do Trabalho – o princípio da dignidade humana. Na verdade, a importância de se restringir a terceirização em atividade-fim pode ser percebida até pela forte pressão contrária exercida pelas empresas que terceirizam. Ora, essa escolha não seria reprovável apenas em termos políticos ou de conveniência, mas no sentido jurídico – transformando em regras as exceções hoje admitidas.

Feliciano (2017, p. 5) expõe:

Como dissemos em outra ocasião: pense-se com a boa técnica jurídica, ou com um genuíno espírito de solidariedade, ou ainda com o próprio umbigo, o modelo da ampla e irrestrita terceirização de quaisquer atividades econômicas é desastroso. Se foi este o modelo consagrado pela Lei n. 13.429/2017 e, adiante, se é este um modelo aceitável do ponto de vista da convencionalidade e da constitucionalidade, serão as cortes judiciais a dizer. Mas os seus frutos para as futuras gerações não serão julgados pelo Judiciário. Serão julgados pela história.

A discussão a cerca da permissão da terceirização na atividade-fim da empresa gera posicionamentos diversos entre os autores. Mas, ante ao exposto, é possível extrair que a

terceirização da atividade essencial da empresa não tende a ser benéfica para os trabalhadores e por isso deve ser cautelosamente analisada.

Consoante com o artigo 4º-A, § 2º, da Lei nº 6.019/74, não existe vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, independente do seu ramo, e a empresa contratante. Esse afastamento de ligação entre a empresa tomadora e os empregados da empresa prestadora de serviços, claramente, presume que a terceirização tenha sido feita em acordo com os requisitos legais. (GARCIA, 2017, p. 57).

A cerca da responsabilidade do contratante de acordo com a Lei Martins (2017, p. 182) dispõe:

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 (§ 3º do art. 5º-A da lei n. 6.019/74. A responsabilidade não é da empresa prestadora de serviços, mas da contratante, onde o serviço é prestado. A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou em local por ela designado (§ 4º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/74). Trata-se de faculdade da contratante e não de obrigação.

Não está estabelecido de maneira expressa na lei que os colaboradores da empresa prestadora de serviços vão ter o mesmo piso salarial que os da tomadora ou que seria cabível a norma coletiva da tomadora aos primeiros. (MARTINS, 2017, p. 183).

O artigo 4º-B da Lei nº 13.429/17 relaciona os requisitos para o exercício da empresa de prestação de serviços a terceiros, logo, é válida sua transcrição:

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

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

II - registro na Junta Comercial;

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

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

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

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

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

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

Martins (2017, p. 183) entende que com esses requisitos que a lei elenca evita-se que sejam concebidas empresas que não tem capital para responder pelos direitos trabalhistas de seus colaboradores.

Diante do exposto Leite (2018, p. 367) faz a seguinte pontuação a respeito da lei:

Parece-nos, contudo, que esses novos dispositivos devem ser interpretadas em sintonia com a ordem constitucional vigente que, como se sabe, tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social (CF, arts. 1º, III e IV; 7º, I; 170, III e VIII; e 193). Por tais razões, recomenda-se a máxima cautela quando está diante da prática empresarial de dispensar empregados e contratar pessoa (física ou jurídica) interposta que irá, com pessoal próprio, prestar os mesmos serviços que normalmente seriam ou poderiam ser realizados pelos primeiros.

Portanto, a Lei nº 13.429/17 tem capacidade de grandes alterações nas relações laborais. Abre-se perspectiva de extensão do método de organização do trabalho, com grande mudança do trabalho-emprego direto pelo trabalho terceirizado. A exata dimensão dos conceitos demasiadamente incertos presentes nessa lei em larga escala dependerá da magistratura nacional. (TRINDADE, 2018, s/p).

À vista disso, constata-se que a lei que agora orienta a terceirização deve ser cuidadosamente analisada, para que seus dispositivos não entrem em conflito com os direitos dos trabalhadores e não coloque em risco sua segurança jurídica.

1.1 LEI Nº 13.429/17 IMPACTOS NA RESPONSABILIDADE PELA TERCEIRIZAÇÃO

Conforme já mencionado, tanto a Súmula 331 do TST, quanto a Lei nº 13.429/2017 que passou a reger a terceirização trazem a responsabilidade subsidiária do tomador em relação aos trabalhadores terceirizados.

A responsabilidade subsidiária é a que se apresenta como reforço ou substituição, trata-se de benefício de ordem. Se o devedor principal não pagar, quem paga é o devedor subsidiário. E a responsabilidade solidária existe quando tem pluralidade de credores ou

devedores no encargo, não é presumida e ocorre por lei ou pela vontade das partes. (MARTINS, 2017, p. 172).

Leite (2018, p. 368) afirma que: “constatada a licitude da terceirização, ainda assim o tomador será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da empresa interposta”.

Assim, Martins (2017, p. 96) aduz:

A lei não previa expressamente a responsabilidade subsidiária, que foi estabelecida na orientação do inciso IV da Súmula 331 do TST. Agora, o § 5º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/74 estabelece que 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 observada o disposto no art. 31 da Lei n. 8.212/91.

Entende Viana (2017, p. 96) que a responsabilidade deve ser solidária, mesmo que pela lei civil a solidariedade não se presuma. Chama atenção ainda para a palavra “lei” que deve ser compreendida em amplo sentido de Direito, e ainda afirma que os princípios do Direito do Trabalho podem ser invocados para justificá-la.

Nesse sentido, Garcia (2017, p. 47) destaca o seguinte:

[...] o item IV da Súmula 331 do TST estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, e não solidária, a qual seria mais coerente com o escopo de proteção, inerente ao Direito do Trabalho. Assim, parte da doutrina ressalta que essa modificação da jurisprudência ocorreu em prejuízo aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

É possível notar que os autores divergem no entendimento sobre a responsabilidade subsidiária, afirmando alguns que deveria a responsabilidade ser solidária por parte do tomador de serviços.

Desse modo, seria mais adequado a edição da lei atribuindo ao tomador dos serviços a responsabilidade solidária das empresas da cadeia operacional, para assim garantir ao trabalhador maior proteção. (BARROS, 2010, p. 457).

Garcia (2017, p. 79) ressalta que como a responsabilidade é subsidiária, existe o dever de cobrar, inicialmente, da empresa prestadora de serviço, por ser está à empregadora. Não tendo à prestadora bens suficientes é que a empresa tomadora responderá pelos direitos

do empregado terceirizado, e isso complica a celeridade e a eficiência na compensação do crédito trabalhista.

Ainda, aduz Viana (2017, p. 96-97):

A nosso ver, a opção por uma responsabilidade solidária, e não apenas subsidiária, teria dois aspectos positivos. De um lado, talvez inibisse um pouco mais a terceirização, ou levasse a empresa-cliente a escolher com mais cuidado o fornecedor. De outro, poderia simplificar e agilizar as execuções. Mas a lei infelizmente segue o mesmo caminho da Súmula.

Contrário a isso, Martins (2017, p. 174-175) ressalta:

A lei é que está estabelecendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, o que traz maior segurança jurídica. Não se trata mais de orientação jurisprudencial. A responsabilidade subsidiária diz respeito a qualquer obrigação trabalhista em relação ao empregado, no período que houve a prestação de serviços, e não em relação à obrigação civil ou comercial.

Destarte, temos então que a Lei nº 13.429/17 continua estabelecendo a responsabilidade do tomador de serviços de forma subsidiária, mesmo existindo posições desfavoráveis entre os doutrinadores a respeito dessa obrigação.

Desse modo, primeiro o empregado terceirizado deve reclamar seus direitos contra a empresa prestadora, e caso essa não tenha recursos para responder a reclamação, passará subsidiariamente à tomadora responder pela inadimplência, constante do período em que ocorreu o fornecimento de serviços na empresa contratante.

1.2 A LEI Nº 13.429/17 FACE AOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE A (POSSÍVEL) PRECARIZAÇÃO LABORAL

Os princípios gerais e específicos ocupam espaço significativo dentro do Direito, visando auxiliar o aplicador do Direito na busca de entendimentos diante dos casos concretos que lhe são apresentados.

Conforme visto, no Direito do Trabalho a função dos princípios é assegurar direitos e deveres, principalmente daquele que ocupa a parte mais fraca da relação trabalhista, buscando

manter entre as classes a segurança necessária para o desenvolvimento das atividades laborativas. Assim, se faz importante demonstrar como a terceirização opera frente a esses princípios.

Salienta Coutinho (2015, p. 224) que:

Dada a relação inexorável entre terceirização e trabalho precário, pela própria matriz econômica do regime de subcontratação empresarial, tem-se que esse modo de recrutamento de trabalhadores ofende os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da ordem econômica pautada pela valorização do trabalho humano e da justiça social, além de outros desdobramentos daí decorrentes previstos nas normas constitucionais [...].

É preciso reprimir com máxima rigidez os objetivos de abuso e exclusão dos colaboradores e de tratamentos que infrinjam a dignidade da pessoa humana. O padrão de relação de emprego inserido na Constituição é que garante um piso de civilidade como chance de evolução da sociedade. A desconstitucionalização do Direito do Trabalho é proibida no nosso ordenamento jurídico, visto que a identidade constitucional está relacionada ao valor social do trabalho. (PEREIRA, 2017, p. 95).

Nesse sentido, Garcia (2017, p. 17-18) expõe:

[...] a correta interpretação do sistema jurídico indica que a relação de emprego, a qual é disciplinada pelo Direito do Trabalho, merece ênfase e recebe prioridade constitucional, por ser o vínculo que efetivamente garante os direitos trabalhistas, permitindo a redistribuição de renda e que se alcance a justiça social. A garantia da relação de emprego é essencial para que o modo de produção capitalista observe os limites necessários à preservação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

O amparo em relação à dignidade da pessoa humana é o alicerce da Constituição Federal, daí resultando a leitura de que nenhuma de suas normas pode ser interpretada para afastar a condição de humano do trabalhador, como é o que se demonstra à frente da existência de condições de trabalho degradantes atinentes à terceirização. (COUTINHO, 2015, p. 224).

Cammilleri (1990, p. 186) aponta o prejuízo dos princípios da liberdade e da continuidade frente à terceirização:

O *princípio da liberdade* de trabalho é a liberdade de escolha pelo trabalhador de onde e com quem deve trabalhar. Isto não ocorre na terceirização onde o trabalhador coloca sua força de trabalho à disposição da prestadora de serviços que é quem determina o local e a quem se destina o serviço. O *princípio da continuidade* objetiva a conservação da fonte de trabalho, garantindo a segurança econômica e

assegurando a ele o direito à progressão funcional. Na terceirização tais garantias inexistem, pois o trabalhador se torna um itinerante, não logrando evoluir profissionalmente, pois não integra o quadro de pessoal da empresa.

A terceirização de serviços, ainda que fundada na livre iniciativa, buscando atingir mais eficiência, competitividade e redução de custos, não deve ser aceita em oposição ao valor do trabalho, a justiça social e a dignidade humana. Isso explica os limites à terceirização previstos no sistema jurídico. (GARCIA, 2017, p. 19).

De acordo com Delgado (2013, p. 447):

[...] o Texto Máximo estabelece a *disposição geral da ordem social* [...], enfatizando que esta tem *como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais* (art. 193). Nessa moldura lógica e sistemática da Constituição, não cabem fórmulas de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional e legal do país, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardeal de busca do bem-estar e justiça sociais. Para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, *não é compatível com a ordem jurídica brasileira*.

Aduz Amorim (2017, p. 18) que no tocante à terceirização, a Constituição desafia o legislador infraconstitucional a redigir normas especiais, que protejam o trabalhador terceirizado, com o intuito de relacionar ao máximo esse sistema de emprego do modelo constitucional de proteção social, objetivando à máxima superação do regime da terceirização.

Em relação aos princípios Garcia (2017, p. 146) ressalta:

Na realidade, pode-se dizer que o legislador deveria, em sintonia com os princípios e mandamentos constitucionais (art. 7º da Constituição da República) fomentar a formalização da relação de emprego, a qual constitui o núcleo do Direito do Trabalho, considerado verdadeira conquista histórica, essencial à humanidade, ao tornar possível a melhoria das condições sociais e a preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como o ramo do Direito apto a tornar viável a própria manutenção do sistema capitalista, com o necessário respeito dos direitos fundamentais e sociais.

Nesse contexto é visível que as práticas da terceirização devem ser realizadas de forma cautelosa, para que não afrontem os princípios que vem fortalecendo os vínculos de trabalho ao longo dos anos.

Destaca Pereira (2017, p. 97) que:

A proteção ao emprego previsto na Constituição não é a de qualquer modelo, mas do que foi consagrado na dogmática trabalhista, baseado na pessoalidade e

subordinação diretas. A ruptura desse alicerce, mediante a liberação generalizada da terceirização, viola a Constituição de 1988. A inconstitucionalidade refere-se à eventual aprovação pelo Legislador da possibilidade de terceirização em qualquer atividade empresarial. A terceirização em atividades acessórias, em princípio, não é vedada pela Constituição de 1988, na medida em que fica preservado o modelo de relação de emprego protegida no texto constitucional. Mas ela violará a Constituição se for adotada para desmobilizar os trabalhadores, comprometer o meio ambiente de trabalho ou gerar discriminações.

Sobre a interpretação judicial, compete ao Poder Judiciário, na aplicação do Direito do Trabalho, defender ao máximo a efetividade da norma constitucional de proteção ao emprego, como desígnio de legitimidade democrática dessa interpretação. (AMORIM, 2017, p. 18).

Observa-se então o fato de que cabe ao legislador impor limites a essa forma de prestação de serviços embasado nesses princípios, principalmente na dignidade da pessoa humana, para garantir a segurança efetiva dos trabalhadores envolvidos nessa relação.

1.2.1 A (possível) precarização Laboral através da Terceirização

Existe uma grande discussão a cerca da terceirização em relação aos efeitos e prejuízos que podem ser gerados através desse vínculo trabalhista, especialmente, depois da entrada em vigor da Lei nº 13.429/17 que passou a disciplinar esse tema juntamente com o trabalho temporário.

Assim, aduz Martins (2017, p. 52) que a contratação de terceiro para prestar serviços à empresa é uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas, sendo incentivado o trabalho em tempo parcial ou precário e na terceirização muito dos direitos trabalhistas se perdem.

Conforme salienta Severo (2015, p. 16):

É preciso perceber que qualquer redução de direitos sociais implica, em última análise, piora das condições sociais de vida da maior parte da população, o que significa dar muitos passos atrás em relação ao projeto de sociedade que temos previsto na Constituição de 1988, promover um retrocesso que certamente terá custos históricos que hoje sequer conseguimos projetar integralmente.

Uma das fragilidades pode ser em relação à lei não prever a obrigação de serem respeitadas as convenções e acordos coletivos de trabalho para o trabalhador terceirizado, por

esse não fazer parte da categoria profissional da empresa contratante. Segundo Garcia (2017, p. 96) expõe:

Com isso, em tese, não se aplicam os direitos decorrentes das normas coletivas dos empregados da empresa tomadora aos empregados das prestadoras dos serviços, gerando possível tratamento não isonômico entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pela tomadora, ainda que inseridos no mesmo setor e contexto de atividade. Fatores dessa ordem podem gerar a precarização das relações de trabalho, o enfraquecimento das relações sindicais e a redução do nível remuneratório dos empregados terceirizados.

Nesse sentido Viana (2017, p. 100) entende que o princípio da isonomia do salário e das condições de trabalho não deveria sofrer limitações, pelo motivo de os empregados da tomadora possuírem uma convenção diferente da que abarca os terceirizados, isto é, o valor fixado na convenção lhes será extensível de qualquer forma, integrem ou não o sindicato.

A precarização da ação coletiva é uma consequência para os trabalhadores porque abre espaço para desintegração e enfraquecimento da ação política dos sindicatos, até mesmo em sua competência para limitar ou retroceder a veia de ampliação da terceirização e flexibilização laboral. (COSTA, 2017, p. 127).

Outro fator preocupante é a questão do piso salarial dos trabalhadores terceirizados, Martins (2017, p. 183) aduz que “não se estabeleceu de forma expressa na lei que os trabalhadores da empresa prestadora de serviços terão o mesmo piso salarial dos da tomadora”.

Dessa maneira, corrobora Silva (2015, p. 17):

As desigualdades salariais que são explicadas, em termos, pela teoria do capital humano, não encontram essa possibilidade na terceirização que do capital humano se utiliza sem qualquer valorização dessa ferramenta, pois a única ideia é a valorização do capital financeiro – o lucro. A terceirização impossibilita a análise das características individuais que afetam ou que possibilitam a integração ao processo de produção de bens e de serviços desumanizando essa relação, vulnerando o disposto no inciso IV do art. 1º da CF/88.

O fato de não estar claramente estabelecido em lei que trabalhadores terceirizados terão o mesmo piso salarial que os empregados da contratante gera insegurança. Pois conforme visto, a terceirização visa à redução de custos e isso pode refletir diretamente no salário dos trabalhadores.

De acordo com Filho (2017, p. 34):

O problema é que a terceirização precariza o trabalho, além de ser atividade propícia às fraudes. Começando com a precarização, verifica-se, em primeiro lugar, que o trabalhador das empresas prestadoras normalmente tem direitos a menor, em comparação com os empregados das prestadoras. Além do mais, o contrato que as empresas prestadoras mantêm com as tomadoras também é precário, o que ocasiona instabilidade no contrato que mantêm com seus empregados, além de uma alta rotatividade de mão de obra.

Segundo estudo da (Dieese, 2017, p. 06) a terceirização ainda é responsável por grande quantidade das taxas de rotatividade de mão de obra, o que se torna mais um sério fator ao mercado de trabalho. Para os trabalhadores, retrata a dúvida em encontrar um novo emprego e obrigar-se muitas vezes a concordar com reduções de remuneração e benfeitorias para ter um emprego.

Os colaboradores terceirizados estão quase sempre em uma linha muito frágil entre emprego e desemprego, sendo ameaçados de dispensa pelo alto revezamento de mão-de-obra vigente no segmento das empresas prestadoras de serviços. (COUTINHO, 2015, p. 150).

Sobre os riscos da terceirização Martins (2017, p. 60) expõe:

Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresa inadequada para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois dessa contratação poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de pensar a terceirização apenas como forma de reduzir custos, pois se este objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará o desprestígio de todo o processo.

Ainda, segundo Viana (2017, p. 84) “ao mesmo tempo que reduz salários e degrada as condições de saúde e segurança, ela tende a intensificar os ritmos de trabalho”.

Em relação à saúde dos trabalhadores, para Costa (2017, p. 127):

Precarização da saúde - consequência das outras formas de precarização, da insegurança vivida em relação ao emprego, da intensificação dos ritmos de trabalho, da extensão das jornadas, do descaso ou dos baixos investimentos na qualificação do trabalhador nos ambientes e nas políticas de segurança. Deteriora-se, também, a saúde dos trabalhadores.

Aduz Silva (2015, p. 112) que a flexibilização das relações, de maneira negativa, traz a precarização do trabalho e também do trabalhador enquanto pessoa, ferindo sua dignidade,

privando-o gradativamente, de valores primordiais ao desenvolvimento humano na área profissional e pessoal, bem como da valorização da força de trabalho.

Conforme mencionado anteriormente, a Lei nº 13.429/17 não delimitou a terceirização somente na atividade-meio da empresa, o que abre espaço para entendimentos de que a atividade-fim também pode ser terceirizada.

Dessa forma, a terceirização de quaisquer atividades, pode prejudicar o equilíbrio e a coerência do sistema jurídico, corrompendo as estruturas do Direito do Trabalho, o qual é essencial à proteção da dignidade humana e a materialização dos propósitos do estado Democrático de Direito. (GARCIA, 2017, p. 151).

À vista disso, Viana (2017, p. 94) enfatiza:

Ora, se o terceirizado internamente é um homem que a empresa aluga ou arrenda, é evidente que essa terceirização sempre precariza. Como dizíamos, ela rouba sua dignidade. Trata-o como um animal ou objeto. E isso sem falar na instabilidade que esse modelo semeia o que, naturalmente, é outro fator de precarização. Ao contrário do trabalhador qualificado, que se desloca de uma empresa a outra, fazendo-se tanto mais móvel quanto “empregável”, o terceirizado é movido – semovente. Assim, terceirização que não precariza é uma contradição em seus próprios termos.

Ocorrendo a terceirização de forma irrestrita, é possível que cresça a precarização das condições de trabalho. Caso aconteça, a divisão de renda no país pode piorar, além de aumentar a insegurança entre os trabalhadores. (DIEESE, 2017, p. 24).

O contrato de terceirização na atividade-fim da empresa, ao diminuir o parâmetro de proteção social do trabalhador, para alegação de vantagem individual da empresa, estabelece mecanismo de violação de interesses constitucionais dos trabalhadores, prejudicial à sua dignidade humana, ofendendo todo o conjunto de regras indispensáveis e protetivas do trabalho humano. (AMORIM, 2017, p. 18).

Para Cortez (2015, p. 13), são exemplos de limitações de direitos dos trabalhadores frutos da terceirização “a impossibilidade de acesso dos terceirizados ao quadro de carreira da empresa tomadora de serviços, a fragilização da categoria profissional e a precarização das normas no meio ambiente de trabalho”.

Diante do exposto, percebe-se que a terceirização pode levar a precarização do trabalho, trazendo prejuízos para os trabalhadores e colocando em risco a sua segurança jurídica.

Barros (2010, p. 452) enfatiza:

Não acreditamos que possa a terceirização constituir uma solução para todos os problemas empresariais. A terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão de obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora de serviços.

A terceirização envolve todo o Direito do Trabalho, ao passo que, dilatando as diferenças e diminuindo as proteções dificulta sua tendência histórica de sempre progredir. (VIANA, 2017, p. 65).

Em relação à terceirização Cammilleri (1999, p. 178) entende:

O que mais interessa é a integração da flexibilização ao Direito do Trabalho, sem ferir os princípios e valores deste, que lhe dão autonomia científica e substância. Para alguns, este fenômeno é intervencionista onde prevalece “a idéia de proteção do trabalhador, economicamente mais frágil, através de normas de proteção provenientes da lei ou do contrato coletivo, limitadoras dos poderes do capital. A outra parte rega maior liberdade de gestão da empresa, com redução da intervenção ao mínimo necessário, e adoção de mecanismos revogáveis a qualquer tempo, conforme as necessidades da produção e do mercado. A competitividade da empresa é reconhecida como fator de sobrevivência.

Portanto a imposição de limites à terceirização é de suma importância para que as relações de trabalho sejam protegidas e mantidas em concordância com os princípios que auxiliam na busca de justiça entre as classes.

Como sugestão de combate a precarização, Viana (2017, p. 80) aduz “uma possibilidade teórica seria distinguir entre as empresas que precisam e as que não precisam, efetivamente, fragmentar o seu ciclo produtivo”.

Pondera Garcia (2017, p. 151) que a determinação dos limites da terceirização, vai depender de regra mais específica, assim como de uniformização jurisprudencial, especialmente dos Tribunais Superiores do Trabalho e Supremo Tribunal Federal em relação a esse tema tão controvertido.

O combate à terceirização deve continuar, e isso exige rigidez para defender o trabalhador e o Direito do Trabalho e flexibilidade para que se utilizem todas as estratégias possíveis de luta para alcançar esse objetivo. (VIANA, 2015, p. 112).

Borba (2017, p. 50) enfatiza que:

Certamente, retrocesso não pode ser tolerado, mesmo porque o desenvolvimento econômico não pode se sustentar à custa da força de trabalho em estado precário. Aliás, o sistema jurídico constitucional e infraconstitucional, dispõe de regras para impedir a ilicitude, até que o poder político seja capaz de normatizar, por completo, a matéria.

Com base no estudo realizado, nota-se que a terceirização é um assunto que vem sendo debatido há muito tempo e mesmo possuindo legislação própria que entrou em vigor recentemente, precisa ser minuciosamente analisada e principalmente discutida. Tendo em vista que a lei nº 13.429/17 é omissa e genérica frente à proteção dos direitos dos trabalhadores, que são os principais atingidos em relação aos impactos que essa atividade pode causar.

É necessário que a terceirização por se tratar de um fenômeno cada vez mais presente nas relações de trabalho, em função do crescimento econômico, privilegie os direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como, estabeleça de forma expressa a delimitação de suas atividades, um piso salarial justo por categoria, a valorização dos sindicatos e uma fiscalização rigorosa para combater as possíveis fraudes a esse sistema.

Em vista disso, percebe-se que será necessário o aperfeiçoamento das regras ligadas a atividade terceirizada, levando em consideração os princípios basilares das relações trabalhistas e os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos. Somente assim será possível garantir a proteção laboral necessária ao trabalhador no desenvolvimento dessa atividade e reduzir seus prejuízos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como reafirmação do disposto no texto, resta a análise que o tema em questão é de extrema importância para o âmbito social e trabalhista. A terceirização está sendo cada vez mais utilizada pelas empresas, pois diminui custos e aumenta a produção. Mas é importante que se observe sua licitude para não afrontar direitos e garantias dos trabalhadores.

A terceirização passou a ser norteadada pela Lei nº 13.429/17 a qual alterou e trouxe novo texto a Lei nº 6.019/74 que tratava somente do trabalho temporário e passou a versar também sobre a terceirização. Antes dessa lei a terceirização era apenas orientada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A clássica relação bilateral entre empregado e empregador é alterada na terceirização que cria uma relação trilateral entre os sujeitos. Por isso, é preciso analisar cada ponto desse fenômeno para que não existam falhas em decorrência de um contrato de trabalho dessa natureza.

Assim, analisou-se os principais pontos da nova lei que trata sobre essa atividade. Buscou-se ainda abordar sobre os impactos da responsabilidade na atividade terceirizada. E aferir a respeito da terceirização frente aos princípios trabalhistas e os possíveis prejuízos que essa forma de prestação de serviços pode trazer ao trabalhador e aos seus direitos.

Todavia, ao adotar determinada postura, Nota-se que é preciso analisar com clareza as formas de terceirização, principalmente quanto às omissões da lei aprovada recentemente, para que não sejam excluídos direitos dos trabalhadores que acabam sendo os mais prejudicados nessa relação de trabalho.

Ademais, A inobservância da terceirização e a falta de uma legislação mais objetiva, são justamente os pontos que podem levar a precarização do trabalho, bem como, da saúde dos trabalhadores.

Noutras palavras, a falta de estabelecer que os terceirizados possuam mesmo piso salarial que os demais trabalhadores, a questão de não limitar essa atividade terceirizada e deixar que se propague nas atividades essenciais das empresas, e o próprio fato de não valorizar o sindicato fragilizam o trabalhador e reprimem o Direito do Trabalho nas conquistas feitas ao longo dos anos.

Nessa perspectiva, percebe-se que a terceirização precisa ser regulamentada com regras mais claras e que não venham a reduzir direitos. Portanto, é necessário que os aplicadores do Direito ponderem as normas que vigoram a respeito desse tema, sempre observando os princípios que protegem os trabalhadores e que limitem essa atividade para que os prejuízos causados por ela sejam cada vez menores.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

_____. Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BRASIL. Lei da Terceirização nº 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 20 de out. de 2017.

_____. Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 10 de maio de 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAIRO, José Jr. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira. **A terceirização do direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

COSTA, Márcia da Silva. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais excludente**. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15n1/1679-3951-cebape-15-01-00115.pdf>. Acesso em: 05 de maio de 2018.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização trabalhista**. São Paulo: LTr, 2015.

COUTINHO, Grijaldo Fernandes. **Terceirização máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho**. 6. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2003.

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil.** 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. **Impactos da lei 13.429/2017 (antigo pl 4.302/1998) para os trabalhadores.** 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 25 de abril de 2018.

FACULDADE DE PATO BRANCO. **Normas para apresentação de trabalhos científicos.** Pato Branco: FADEP, 2006.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Terceirização de tudo, para todos. E agora?.** 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25260-terceirizacao-de-tudo-para-todos-e-agora>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização.** 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

_____. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

_____. Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas.** São Paulo: Ltr, 2017.

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

_____. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva educação, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MELO, Marcos Aurélio da Silva; SILVA, Thiago Henrique da. **Terceirização: evolução legislativa e jurisprudencial.** 2015. Disponível em:

<http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao2/article/view/484/436>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo : Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: Atlas, 2000.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 2001. Disponível em: <https://aprender.ead.unb.br/>. Acesso em: 10 mar. 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

_____. Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo : Saraiva, 2017.

RUDIGER, Susanne (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo**. São Paulo: Ltr, 1999.

SEVERO, Valdete Souto. **TERCEIRIZAÇÃO: o perverso discurso do mal menor**. 2015. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acesso em: 06 de maio de 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Laercio Lopes da. **A terceirização e a precarização nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

TRINTADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas.** 2017. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização.** 3. ed. São Paulo: Ltr, 2017.