



A POSSIBILIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: ASPECTOS E IMPACTOS NOS TRABALHADORES

LUCAS ALVES DE ANDRADE ROCHA
MARINA GARCIA VALADARES

RESUMO:

O presente artigo tem como objetivo analisar o instituto da terceirização e os impactos nas relações trabalhistas, em razão das alterações advindas com as Leis nº 13.429/17 e nº 13.467/17. O instituto será analisado com base nos princípios constitucionais, sua jûris regulamentação até as últimas mudanças. Assim, necessário verificar de que forma as modificações trazidas por estas Leis impactaram direta e indiretamente o trabalhador e as empresas, ante a anterior falta de regulamentação legislativa. O presente trabalho visa refletir e argumentar sobre a terceirização e a precarização dos trabalhadores, fundamentando o seu conceito, verificando a sua aplicação, e sua prevalência.

Palavras-chave: Terceirização, Lei nº 13. 429/17, Lei nº 13.467/17, Precarização, Reforma Trabalhista.

THE POSSIBILITY OF THE OUTSOURCING OF THE END-ACTIVITY: ASPECTS AND IMPACTS OF THE WORKERS

ABSTRACT:

The purpose of this article is to analyze the outsourcing institute and the impacts on labor relations, due to the alterations arising from Laws 13.429/17 and 13.467/17. The institute will be reviewed on the basis of constitutional principles, its regulatory juries up until the latest changes. Therefore, it is necessary to verify how the changes brought by these Laws directly and indirectly impacted the worker and the companies, given the previous lack of legislative regulation. This paper aims to reflect and argue about the outsourcing and the precariousness of workers, basing their concept, verifying its application, and its prevalence.

Keywords: Outsourcing, Law nº. 13.429/17, Law nº 13;467/17, Precarization, Labor Reform.

INTRODUÇÃO

Ao longo deste artigo serão analisadas as mudanças relativas à terceirização no atual contexto jurídico brasileiro, tendo em vista as recentes alterações na legislação que versam sobre o tema em questão. E com isso será objeto de análise desde o surgimento do instituto da terceirização e sua disseminação, e, por conseguinte as controvérsias decorrentes em torno de sua prática, jus regulamentação, bem como os impactos nas relações trabalhistas e das recentes introduções advindas por meio das Leis nº 13.429/17 e nº13.467/17.

Quanto ao instituto da terceirização observa-se no decorrer do texto a análise das duas últimas alterações, a primeira, à Lei nº 13.429/2017 que altera os dispositivos da Lei nº



6.019/1974. E a segunda, a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Antes da entrada em vigor destas legislações, não existia regulamentação legal, e também não existia a possibilidade das empresas contratarem funcionários terceirizados para executar suas atividades-fim, ou seja, o desempenho de sua atividade principal.

Cabe lembrar, que a legalidade da terceirização era instituída e analisada através de jurisprudências trabalhista, e até a edição da jus regulamentação com a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), era estabelecido os parâmetros e limites para a terceirização de serviços pelas empresas brasileiras. Dessa forma, compreende-se como terceirização, quando uma empresa contrata serviços de outras empresas (terceirizadas), com o objetivo de realizar algumas de suas atividades.

Antes das mudanças, a contratação era possível apenas para a realização da atividade-meio das empresas, o que desencadeava a substituição de empregados regularmente contratados por empregados terceirizados, ato realizado por meio de uma empresa terceirizada.

Desse modo, a terceirização se configura por meio da relação trilateral (ou triangular), onde está presente o contratante (tomador de serviços), a empresa contratada (prestadora de serviços) e o empregado terceirizado. Logo, o empregado terceirizado não possui vínculo empregatício com o contratante, e sim com a empresa contratada, de maneira que o seu trabalho irá favorecer apenas o contratante (tomador de serviços).

Em conformidade com o que foi exposto até o momento, esse artigo também busca analisar a Lei nº 13.429/2017, sendo ela a primeira na legislação a regulamentar a terceirização, ao permitir que empresas contratem funcionários terceirizados para executar atividade-meio e atividade-fim. Todavia, a Lei nº 13.429/2017 recebeu diversas críticas, ocasionando insegurança jurídica em razão de possíveis lacunas, assim, posteriormente foi promulgada a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), alterando a regulamentação da terceirização de serviços, com o objetivo de sanar as omissões da Lei nº 13.429/17, com vistas a trazer garantias nas relações trabalhistas.

Logo, o presente artigo também aponta e analisa os impactos da terceirização nos contratos de trabalho, conforme a sua evolução histórica no ordenamento jurídico brasileiro, e sua aplicabilidade sob a ótica de preceitos constitucionais intrínsecos ao direito do trabalho.



Desse modo, será analisado o instituto da terceirização, anterior e posterior as alterações legislativas da Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/17, e também a decisão do Supremo Tribunal Federal que declarou, em 2018, constitucional a terceirização de serviços na atividade-meio e na atividade-fim das empresas. Bem como os impactos nas relações trabalhistas sob a ótica dos principais princípios de proteção ao trabalhador positivado no ordenamento jurídico brasileiro.

A metodologia empregada foi o método dedutivo, prevalecendo a pesquisa bibliográfica documental, com ênfase em doutrinas, artigos e jurisprudências, visando ao esclarecimento das mudanças ocorridas no instituto da terceirização, analisando as duas últimas alterações legislativas, a Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/17, em que alterou os dispositivos da Lei nº 6.019/1974, dispondo sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e outras providências, bem como organiza sobre as relações de trabalho na empresa prestadora de serviços a terceiros, e a CLT.

Por fim, o presente artigo está delimitado no aspecto da terceirização da atividade-fim, e terceirização permanente, não sendo objeto as demais modalidades, como, por exemplo, o trabalho temporário.

1 A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS ASPECTOS ANTERIOR A EDIÇÃO DA SÚMULA Nº 331 DO TST AS LEIS Nº13. 429/17E Nº 13.467/17

A terceirização não é um fenômeno recente no contexto das relações de trabalho, sejam elas de outros países ou como em questão na brasileira. Contudo, nos últimos anos, o tema vem sendo amplamente discutido, ensejando o confronto de diferentes posicionamentos, por isso cabe explicá-las de maneira que o leitor compreenda o seu conceito de forma contundente.

Já na terceirização, há a presença de um terceiro sujeito, o intermediador da mão de obra (prestador de serviço). Assim, a empresa demanda um tipo de serviço, em geral atividades secundárias do seu objeto, e passam essas funções a outra empresa (prestadora de serviço).

Teorizando a questão, nesse sentido, Delgado e Amorim (2017) definem terceirização nos seguintes termos:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria



correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe o prestador de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO e AMORIM, 2017, p.502).

Bem como exposto pelos autores é compreensível à correspondência das relações econômicas e trabalhistas, indo ao encontro com o desenvolvimento do direito do trabalho, que se originou pela necessidade de proteger o trabalhador, do poderio econômico do empregador.

Complementando os autores, Marcelino (2013), aponta que “(...) todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas” (MARCELINO, 2013, p.50).

Assim, compreende-se como terceirização, quando uma empresa contrata serviços de outras empresas (terceirizadas) com o objetivo de realizar suas atividades. Cabe frisar, que a relação entre o tomador de serviços e a empresa intermediadora, isto é, entre as duas pessoas jurídicas, é uma relação nitidamente de natureza civil/comercial.

Já, a relação entre a empresa prestadora de serviços e o empregado, é uma correlação de emprego, portanto, um contrato de trabalho. Ressalta-se que não existe, diretamente, relação entre o tomador de serviços e o empregado contratado da empresa prestadora do serviço.

Tanto que de acordo com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), elemento de análise no decorrer desse artigo, entendia a terceirização lícita como aquela que ocorria na atividade-meio da tomadora, de modo a ser considerada terceirização ilícita a atuação que ocorria na atividade-fim da tomadora, nos casos em que existia subordinação do trabalhador terceirizado com a empresa tomadora do serviço.

Em razão da difusão do fenômeno da terceirização no Brasil e a falta de legislação específica para o tema, já observada em estudos que concordam entre si, que a terceirização tem o poder de fragilizar as relações de trabalho, e isso impulsionou a Justiça do Trabalho por meio de inúmeras decisões judiciais e súmulas, na interpretação trabalhista deste instituto, estabelecer alguns limites e critérios.



A CLT foi criada através do Decreto-Lei n.º 5 452, de 1ª de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo.

Quanto ao tema, previu de forma setorial o contrato de prestação de serviços, na figura da subempreitada de obra, para o setor da construção civil, o que não configura a terceirização em si.

No sentido tradicional, entende-se como marco legislativo, a Lei n.º 7.102/83, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, situando normas para constituição e funcionamento das empresas particulares, que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, autorizam a terceirização desses, e também os serviços de vigilância patrimonial para estabelecimentos financeiros.

Na década de 1980, a Jurisprudência Trabalhista brasileira já não permitia o modelo de contratação de serviços permanentes de apoio, considerando ilícita a terceirização em quaisquer atividades permanentes e necessárias à dinâmica empresarial.

Nesse sentido foi editado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) o Enunciado de Jurisprudência n.º 256, de 30 de setembro de 1986, sendo o primeiro Entendimento Jurisprudencial relativo à contratação de serviços por empresa interposta, pela iniciativa privada. Nos seguintes termos, a Súmula 256 do TST dispõe que: “Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis de n.º 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício com o tomador dos serviços” (TST, 2018, on-line).

Segundo Amorim (2009), ainda assim, mesmo ao largo da vedação contida no Enunciado n.º 256 do TST, já no início da década de 1990 a terceirização espalhou-se pelo mercado empresarial brasileiro, num agressivo avanço desregulamentador e flexibilizador do sistema legal de contratação de mão de obra.

Ao seu ponto de vista, devido a aumento do uso de mão de obra terceirizada na década de 1990 no Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho já não aplicava integralmente o Enunciado n.º 256, pois entendia quanto à possibilidade da prestação de serviços terceirizados no setor de conservação e limpeza, principalmente no âmbito da Administração Pública. Assim, posteriormente foi cancelado a Súmula n.º 256.

Consequentemente, em dezembro de 1993, foi editada a Súmula de Jurisprudência n.º 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho, reconhecendo a possibilidade da contratação de quaisquer serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Esse entendimento se



aplicava, tendo em vista a alteração legislativa, tanto para as entidades públicas, quanto para as entidades privadas.

2 A TERCEIRIZAÇÃO SOB A ÉGIDE DA SÚMULA Nº 331 DO TST

Primando pela uniformização jurisprudencial quanto ao instituto da terceirização, foi editada a Súmula Jurisprudencial nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que fixou limites e regras na terceirização de empregados.

Conforme exposto abaixo, redação final da súmula, após o STF declarar a constitucionalidade do artigo 71, §1º, da Lei nº 8.666/93, com fundamento na Súmula 331 do TST que também alterou o texto do inciso IV que incluíram os incisos V e VI, deixando evidente a aplicação mais criteriosa das normas perante a Administração Pública.

Contrato de Prestação de Serviços Legalidade

(Nova Redação do Item I e V 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 personalidade 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 participação 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 evidenciado a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 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. (TST, 2011).

Por certo a única hipótese de terceirização lícita antes da reforma trabalhista e suas devidas alterações, eram no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), serviços de vigilância (Lei nº 7.102/70), serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador.



De acordo com a súmula, os atos praticados na relação trabalhista que objetivavam fraudar a relação de emprego, e conseqüentemente a garantia dos direitos previsto na Constituição Federal de 1988 e na Legislação Trabalhista eram nulos de pleno direito.

Conseqüentemente era reconhecido o vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços, afastando-se o vínculo fraudulento com a empresa fornecedora de mão de obra, sendo ambas responsáveis pelo adimplemento das verbas trabalhistas.

Um dos fundamentos para edição da Súmula era de que a terceirização objetivava a redução dos direitos dos trabalhadores, e conseqüentemente burlava a anterior Legislação Trabalhista, a Súmula 331 do TST que fundamentou os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Em que pese a possibilidade de terceirização em algumas atividades, era vedado as empresas terceirizar suas atividades finalísticas com fundamento na Súmula.

Conforme depreende da Súmula, há clara distinção entre atividades-fim e atividade-meio, sendo anteriormente adotado pela Jurisprudência, somente a possibilidade de terceirização das atividades que não constituíssem o objeto principal da tomadora (atividade-meio).

Ante ao exposto, a Súmula 331 do TST era o principal instrumento de regulação da terceirização de serviços no Brasil, até a recente entrada da Lei nº 13.429/2017, que, alterou alguns dispositivos e inseriram novos na CLT e na Lei nº 6.019/1974, dispendo sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e também, a Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, que trouxe modificações a Lei de trabalho temporário (nº 6.019/1974).

3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DA TERCEIRIZAÇÃO

Sob a ótica constitucional, é perceptível que a terceirização afronta diretamente preceitos e princípios constitucionais. A terceirização como forma de subcontratação pelas empresas, além de coisificar o trabalhador, o precariza. Ao terceirizar a mão de obra, é gerado uma cadeia de efeitos negativos, pois inicialmente cria-se uma diferenciação entres os trabalhadores efetivos e os terceirizados, acarretando automaticamente uma desigualdade social.



Uma das principais discriminações entres as partes (empregado terceirizado e o efetivo) começa a partir da contratação de trabalhadores terceirizados, que iniciam seus serviços aferindo menores salários aos dos empregados efetivos, e conseqüentemente não recebem os demais benefícios oferecidos, como auxílio creche, vale alimentação, participação nos lucros e resultados. E, também estarão excluídos dos benefícios presentes em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

Neste sentido, Helder Santos Amorim, diz que,

Nesse contexto, a terceirização da atividade-fim não se legitima à luz do Direito do Trabalho, por constituir abuso flexibilizador da contratação da mão de obra no espaço em que a empresa tem por função econômica manejar os fatores de produção, inclusive o trabalho, para realização de seus objetivos econômicos e de sua função social. (AMORIM, 2009. p.138 e 139).

Inevitavelmente, a terceirização, realiza uma exclusão social, e precariza o trabalhador, em razão da distinção entre os direitos aferidos pelo empregado terceirizado e o efetivo. Outro ponto é que a negação da terceirização se dá também na proibição de mercantilização da força de trabalho humano, em face do Estado Democrático de Direito, em salvaguarda à dignidade da pessoa Humana.

Segundo Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim,

A verdade é que a sistemática da terceirização compromete a afirmação da individualidade pessoal e profissional do trabalhador. Realmente, na terceirização, o obreiro deixa de se identificar como ser especializado e profissionalizado, detentor de uma habilidade e profissão específicas, passando a ser identificado por um epíteto genérico, fluído impreciso, qual seja, “trabalhador terceirizado”. Não é mais bancário, metalúrgico, petroleiro, químico, comerciário etc. é simplesmente um trabalho terceirizado. (DELGADO e AMORIM, 2015. p.17)

Assim, esta distinção afeta os terceirizados, que não possuem um laço com a empresa ao qual prestam seus serviços, e conseqüentemente se sentem desmotivados em razão desta distinção com os empregados efetivos.

Ao utilizar do instituto da terceirização, é possível perceber que seu único objetivo é gerar uma maior margem de lucro para empresas através da exploração da força laboral, deixando em segundo plano, o aspecto social a qual o trabalhador deveria estar incorporado.

Desta forma, os impactos da terceirização, em sua maioria, são negativos para o trabalhador, sendo elevado à categoria de objeto, e não de ser humano. Comprova-se a este



fato a conferência de menos direitos aos terceirizados, além da submissão a um ritmo intenso de trabalho, o que afeta diretamente a sua saúde.

Outro exemplo é a rotatividade da mão de obra a qual os terceirizados são submetidos, além de possuírem menos direitos; é mais fácil a sua troca/substituição, tendo em vista que muitos trabalhadores são submetidos à pressão e metas inalcançáveis no trabalho, afetando seu rendimento.

Assim, com base na Constituição Federal de 1988, e nos princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, entre outros direitos constitucionais, deveriam ser de observância obrigatória nas relações jurídicas trabalhistas quanto ao instituto da terceirização, com objetivo de minimizar os impactos negativos nos trabalhadores terceirizados.

Desta forma, percebe-se que a terceirização é incompatível com as normas constitucionais, conforme retrata Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim:

A terceirização decodifica, por assim dizer, importantes códigos de segurança do clássico sistema normativo de proteção ao trabalhador, impondo ao regime de emprego repercussões deletério, imanente ao fenômeno, entre as quais se destacam as seguintes: a) desconstruir, formal e juridicamente, a relação de trabalho entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra, impedindo a integração do obreiro ao empreendimento principal; b) pulveriza a ação sindical, em face da transferência de grande contingente de empregados diretos para empresas prestadoras de serviços, desintegrando a identidade de classe dos trabalhadores e desmobilizando os movimentos grevistas; c) enseja empregados precários e transitórios, porque as empresas fornecedoras precisam de grande flexibilidade e mobilidade externa, conforme os movimentos do mercado, já que estão submetidas à ambiente de acirrada concorrência pelos contratos de prestação de serviços, e, nesse movimento, promovem a redução salarial e de benefícios sociais dos trabalhadores terceirizados, como meio de sobrevivência; d) sob a lógica de mercado, a terceirização promove a redução de investimento em medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho dos empregados terceirizados, com eliminação de benefícios sociais diretos e indiretos; e) enseja a insegurança no emprego, com ampliação da rotatividade de mão de obra; f) impossibilita a participação dos trabalhadores nos benefícios concedidos pela empresa principal, beneficiária final de seu trabalho. (DELGADO e AMORIM, 2015. p. 45 e 46).

A disparidade entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos é indiscutível e já foram comprovados através de inúmeras pesquisas, podendo citar dossiê Terceirização e Desenvolvimento³, que o tema com uma conta que não fecha realizado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 2013.

³ Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em 14 de Março de 2019.



Conforme o dossiê, e com base em dados do ano de 2013 apuradas pelo Ministério do Trabalho, os empregados terceirizados trabalham em média três horas a mais por semana em comparação aos empregados diretos, recebendo em média salários 25% (vinte e cinco por cento) menores. E sofrem mais acidentes de trabalho do que os efetivos, tendo em vista que recebem treinamentos diretos para suas funções.

Entretanto, ao que pese a demonstração da precarização do trabalhador através do instituto da terceirização, não foi passível de sensibilização, sendo levando em consideração somente o viés econômico, tendo em vista a recente alteração legislativa que possibilita a terceirização irrestrita, conforme será analisado nos próximos capítulos.

4 A LEI Nº 13. 429/17 E AS PRIMEIRAS ALTERAÇÕES NO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO

A Lei nº13. 429/17 alterou substancialmente os dispositivos da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Assim, a Lei nº6. 019/74 além de regular o trabalho temporário, passou a dispor quanto a terceirização de serviços em geral. Ou seja, trouxe previsão expressa quanto a possibilidade de terceirização de serviços na atividade-fim das empresas, sendo que antes não existia previsão legal nesse sentido.

Inicialmente houve a alteração da redação do artigo 1^a, diferenciando relações de trabalho nas empresas de trabalho temporário e da prestação de serviços, distinguindo as duas atividades empresariais.

O trabalho temporário consiste na atividade de intermediação para contratação de novos empregados a fim de atender a substituição de pessoal permanente de uma empresa. Já a prestação de serviços consiste na contratação de novos empregados quando houver demanda complementar de serviço, conforme artigo 2º da lei.

A partir do exposto, além de já autorizar a terceirização nos casos de trabalho temporário, a Lei inovou com a suposta possibilidade da terceirização geral. A regulamentação da nova modalidade de terceirização foi inicialmente prevista (redação inicial) nos artigos 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/74.

Conforme redação do artigo 4-A verifica-se a possibilidade de subcontratação para atender ao contrato com o fornecimento de mão de obra.



A tomadora deverá terceirizar serviços específicos, já determinados, e para execução em suas instalações, de comum acordo entre as partes. Sendo vedado utilizar trabalhadores em atividades distintas da contratada.

O §5º, do artigo 5-A, replica o entendimento jurisprudencial quanto a responsabilidade subsidiária do contratante, referente ao período de aproveitamento da mão de obra, o que engloba as obrigações trabalhistas e o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Sendo também permitido o instituto denominado de “quarteirização”, ou seja, a empresa que terceiriza, pode subcontratar serviços em outra empresa, além de prever a impossibilidade do vínculo trabalhista com o tomador de serviços, conforme §2º do artigo 4ºA.

Entende-se que a terceirização se dará por meio de contrato temporário, o que objetiva atender uma necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou em caso de aumento da demanda de serviços.

Assim, a Lei nº 13.429/17 além de manter as situações anteriormente já permitidas, amplia o seu rol ao permitir a contratação temporária para atender a demanda complementar de serviço.

Inicialmente, a Lei nº 13.429/17 ao dispor das hipóteses de contratação de terceirizados, não foi expressa quanto à terceirização para atividades-fim, pois, se limitou na possibilidade de apenas contratar serviços determinados e específicos, conforme art. 4º-A caput.

Entretanto, verifica-se com a primeira redação promulgada do Artigo 4º-A não há menção quanto a vedação de terceirização em atividade-fim, mas também não à autoriza expressamente, o que suscitaria uma insegurança jurídica às partes. Com a Reforma Trabalhista, houve o reparo do referido Artigo.

Em razão das modificações advindas pela nova legislação, voltou a discussão a respeito da precarização do trabalhador através da utilização de mão de obra terceirizada, em razão da desarmonia, entre o que era previsto na Súmula 331 do TST e a nova legislação.

A Lei nº 13.429/17 inicialmente trouxe inúmeras dúvidas e insegurança jurídica, pois ocorreu diferentes entendimentos, sendo que, o Ministério do Trabalho entendia que era um marco, que trazia segurança jurídica aos empregadores ao contratar terceirizados, e que evitaria a informalidade e “pejotização” dos trabalhadores. Contrariamente, os sindicatos



laborais e diversos doutrinadores, defendiam a tese que a Lei retirava direitos constitucionais, conquistados ao longo do tempo, e as mudanças legalizariam a precarização das relações de trabalho.

Ademais, a época da sua promulgação, a Lei não definia o que constitua a terceirização da atividade-fim e atividade-meio, e também não definiu o conceito de serviços determinados e específicos.

Nesse sentido, verifica-se quanto a inconstitucionalidade material da Lei nº 13.429/17 relacionadas à terceirização quando mencionado os termos “atividade-meio e atividade-fim”, bem como serviços determinados e específicos, termos que foram interpretados equivocadamente, de maneira que a Lei nº 13.429/2017 passou a permitir a terceirização irrestrita.

Cabe lembrar, que a Lei nº 13.429/2017 não inovou ao abranger a prestação de serviços a determinadas atividades conforme exemplificadas nos arts. 4º- A e 5º - A, *caput*, da Lei nº 6.019/1974. Como tal, os termos Serviços determinados e Específicos convergem com os termos Serviços Especializados, ligados a atividade-meio do Tomador, adaptada no inciso III da Súmula 331 do TST.

A terminologia atividade-meio e atividade-fim, constituída no §3º do art. 9º, da Lei nº 6.019/1974, refere-se expressamente ao contrato de trabalho temporário. Assim, se o legislador utilizar nomenclaturas diferentes, quais sejam: atividade-meio e atividade-fim, para o trabalho temporário e Serviços determinados e Específicos, para a terceirização (permanente); as ideias a serem expressas são diferentes, de modo que os termos não poderão ser considerados pelo intérprete como sinônimos, a fim de fundamentar a terceirização sem limites.

Assim, cabe conferir a interpretação da Lei nº 13.429/2017 para fundamentar a terceirização da totalidade das atividades empresariais, que se figura materialmente inconstitucional, representando vilipêndio à cláusula constitucional a vedação ao retrocesso social prescrita no *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988 (CF).

Em virtude do exposto, pode-se entender que a Lei nº 13.429/17 não alcançou todas as presunções possíveis do instituto da terceirização, sendo deficitária e passível de anulabilidades quanto a sua aplicação nas relações trabalhistas, onde caberia, o judiciário, suprir suas lacunas.



Assim, posteriormente foi aprovada a Lei nº 13.467/17, intitulada de Reforma Trabalhista, que trouxe um conceito mais abrangente quanto a terceirização.

Reforma Trabalhista, que trouxe modificações a Lei de trabalho temporário (nº 6.019/1974).

5 O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO PELA LEI Nº 13.467/17

De acordo com a Súmula 331 do TST, a terceirização lícita era somente aquela que ocorria na atividade-meio da tomadora, sendo nula a terceirização da atividade-fim (principal) das empresas. E, como consequência da nulidade, era reconhecido o vínculo empregatício entre o empregado terceirizado com a empresa tomadora do serviço

Com o advento da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) foi alterado alguns dispositivos da CLT e as Leis de nº 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, que passaram a regulamentar a prestação de serviços a terceiros pelas empresas, de forma que foi superado o entendimento sumulado pelo TST, em razão da possibilidade da terceirização de qualquer uma das atividades da empresa.

A principal mudança foi a nova alteração da redação do artigo 4-A da Lei nº 6.019, que recentemente já tinha sido instituída pela lei nº 13.429/17.

A alteração originou um conceito abrangente para o instituto da terceirização. Assim, de acordo com a nova redação do *caput* do artigo 4º-A, configura-se terceirização lícita aquela em que ocorre a transferência de qualquer atividade da empresa para a tomadora, inclusive a da sua atividade principal. Sendo limitada a aplicação do instituto as empresas que tenham capacidade econômica compatível com a execução dos serviços.

Conforme §1º do artigo 4º-A compete a empresa prestadora de serviços a contratação, remuneração e a chefia do trabalho realizado por seus empregados. Ou seja, a subordinação entre o empregado terceirizado será sempre vinculada a empresa prestadora de serviço.

Já no §2º do artigo 4-A vigora a previsão de que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores (terceirizados) das empresas prestadoras de serviços com a empresa tomadora.

A partir das inovações advindas com a reforma, veio a inclusão do artigo 4-C na Lei nº 6.019, que autoriza a contratação de serviços terceirizados em - qualquer uma das



atividades da contratante, inclusive na sua atividade principal, conforme disposto no artigo 4-A.

Os incisos do artigo 4-C da Lei nº 6.019, trouxeram um rol de obrigações/direitos que deverão ser concedidos aos terceirizados, principalmente quando a prestação do serviço ocorrer dentro da empresa contratante. Não sendo o rol limitado, podendo ser oferecido outros benefícios aos empregados terceirizados, como citado.

Conforme exposto acima o §1º do artigo 4-C fica estabelecido que os empregados terceirizados não são elegíveis ao mesmo salário dos empregados da contratante, salvo acordo em sentido contrário.

Ou seja, conforme exposto em linhas pretéritas, agora positivado e legalizado, uma das precarizações advindas junto com a terceirização, onde os trabalhadores terceirizados iniciarão seus serviços aferindo menores salários comparados aos dos empregados efetivos, e consequentemente não receberão os demais benefícios oferecidos aos efetivos.

No que tange o §2º do artigo 4-C, dispõe quanto da utilização, pelos empregados terceirizados, dos serviços de alimentação e atendimento ambulatorial da empresa contratante.

Sendo assim, a empresa tomadora do serviço poderá contratar os serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, o que não estava previsto claramente nas alterações da Lei nº13.429/17, como dispõe o artigo 5-A.

Em razão ao exposto, a empresa fornecedora da mão de obra deverá oferecer à execução de serviços específicos e determinados, não podendo existir pessoalidade e subordinação dos terceirizados para os representantes/prepostos da empresa contratante, como interpretado através da redação do §1º do artigo 4º-A.

Assim, é vedada a utilização dos empregados terceirizados em atividades distintas daquelas previstas no objeto do contrato entre as empresas tomadora e prestadora de serviços, conforme §1º do artigo 5º-A.

Desse modo, o trabalhador terceirizado pode prestar os serviços contratados nas instalações físicas da tomadora ou em outro local, desde que pactuado entre as partes competentes, em contrapartida, compete a empresa contratante as condições máximas de higiene, salubridade e segurança dos empregados terceirizados.

É importante destacar que a terceirização se objetiva a prestação de um serviço e não o fornecimento de empregados por meio de empresa interposta, o que configuraria intermediação de mão de obra, o que é inadmitido pelo ordenamento jurídico brasileiro.



Visto que conforme o artigo 5-B da Lei nº 6.019/74, no contrato de prestação de serviços entre a tomadora e a prestadora de serviços, deverá conter a especificação do serviço a ser prestado, além da qualificação das partes, vigência e valores estipulados.

Ademais, é vedada a contratação, pela empresa prestadora de serviços, de ex-empregados da contratante, antes de decorridos 18 (dezoito) meses da demissão, conforme artigo 5-D.

No tocante a responsabilidade quanto as obrigações trabalhistas dos terceirizados, seja pela tomadora de serviço ou prestadora, dispõe o §5º do artigo 5-A da Lei nº 6.019/74, que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas, quanto ao período da prestação de serviços. Assim, entende-se que não será mais admitida a responsabilidade solidária.

Quanto à eficácia da lei no tempo, de acordo com o Princípio da Irretroatividade, não há permissivo legal para a terceirização da atividade-fim para situações de trabalho já superadas, antes da vigência da Lei nº 13.429/17, aplicando entendimento da Súmula 331 do TST.

Nesse sentido, houve a decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (RR - 900-31.2012.5.18.0003), em voto de relatoria do ministro João Oreste Dalazen, que definiu que os contratos de trabalho celebrados e findos antes da entrada em vigor da Lei nº 13.429/17, devem observar o entendimento jurisprudencial firmado no item I da Súmula 331 do C. TST, amparado no antigo teor da Lei nº 6.019/74.

Ante as alteração e inovação trazidas pela Lei nº 13.467/17, apenas será lícita, a terceirização que não viole os preceitos constitucionais do artigo 7º da CF/88, sendo nula de pleno direito, conforme artigo 9º da CLT.

De acordo com Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim:

Para literalidade do texto normativo inserido pela Lei nº 13.467/2017, há referência a terceirização de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive a sua atividade principal. A segunda mudança muito impactante promovida pela Lei nº 13.467/2017 consiste na consagração da ideia da discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e empregados da empresa contratante (art. 4º-C §1º, Lei nº 6019/74). Ou melhor: a possibilidade de escolha contratual, pelas empresas, entre adotar uma prática discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados. (DELGADO e DELGADO, 2017. p. 209).

A literalidade do texto é assegurada conforme exposto pelos autores, que expõem sobre as mudanças na lei, bem como os deveres do contratante.



Por outro viés, Rodrigues (2019), expõe e defende em relação a possibilidade da terceirização irrestrita:

A nova redação dos arts. 4º- A e 5-A , da Lei nº 6.019/1974, somado ao texto incluído no *caput* do art. 4º- C, viabiliza a terceirização de todas as atividades empresariais, até mesmo das atividades finalísticas. Estimula-se, portanto, a condução dos trabalhadores à condição de terceirizados, com todos os efeitos nefastos daí decorrentes, tais como a redução de direitos, a maior incidência de acidentes de trabalho, a submissão a jornadas excessivas, a falta de representatividade sindical, a maior rotatividade no emprego, dentre outros. O trabalhador ser terceirizado será a regra, dilacerando com a clássica relação jurídica bilateral empregado-empregador protegido pelo Direito do Trabalho. A triangulação da relação trabalhador e tomadora-empregadora por meio da inserção de uma empresa de terceirização conduzirão à precarização do trabalho, pois ambas as empresas tentarão majorar seus lucros às custas da dignidade de trabalhador. Por sua vez, a dilatação dos limites da terceirização, de maneira a possibilitar a sua ocorrência na totalidade das atividades empresariais, é inconstitucional, já que vai de encontro ao padrão de proteção do trabalho estabelecido pelo texto constitucional (art. 7º a 11º, da Constituição Federal de 1988) (RODRIGUES, 2019. p. 326).

Uma das falácias difundidas pelos políticos defensores da aprovação da Reforma Trabalhista no período da promulgação, discorria que a partir das mudanças seriam gerados mais empregos, reduzindo custos para as empresas, passivos menores com a folha de pagamento, redução da informalidade, aumentando conseqüentemente o número de brasileiros com a carteira de trabalho assinada.

Ocorre que meses após a aprovação da Reforma Trabalhista, o mercado de trabalho ainda não conseguiu reagir, tendo em vista que as ofertas de vagas com carteira assinada foram as menores desde 2012 em comparação a outros meses, conforme dados do próprio IBGE*.

A normatização da terceirização irrestrita (Atividade-meio e Atividade-fim das empresas) têm objetivos ignorar a dignidade dos trabalhadores, podendo exemplificar também a ofensa ao Princípio da Vedação do Retrocesso Social (Vedação do Estado ao retirar direitos sociais já conquistados), do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana.

Ademais, não menos importante, existe o enfraquecimento da representatividade sindical, tendo em vista que os empregados não possuirão segurança sobre quem representa sua categoria. Em razão da terceirização irrestrita, haverá uma maior segmentação dos

*Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/06/desemprego-vai-127-em-maio-aponta-ibge.shtml>. Acesso em 13 de janeiro de 2019.



trabalhadores, o que dificulta e até impossibilita a identificação e reunião nos sindicatos competentes.

Ante o exposto, em que pese a recente alteração, o instituto da terceirização deverá ser sempre interpretado de acordo com os preceitos constitucionais e garantias trabalhistas, as quais foram conquistadas ao longo de décadas.

6 A TESE DA LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA PELO STF

O Supremo Tribunal Federal (STF), em 30 de agosto de 2018, concluiu o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida.

O objeto das ações era quanto a possibilidade da terceirização da atividade-fim, dos 11 ministros da casa, sendo que desses, sete votaram a favor sendo eles: Luís Roberto Barroso, Luiz Fux (relatores); Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia, votaram a favor; e quatro ministros, Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio Mello foram contra a possibilidade de terceirização da atividade fim. Ao final do julgamento do RE 958252, firmou a seguinte tese: “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes”. (BRASIL, 2018).

Em seu voto no julgamento da ADPF 324 o ministro José Barroso fundamentou a tese, com base nos princípios da livre iniciativa (art. 170 da CF/88) e da livre concorrência (art. 170, IV da CF/88), que autorizam a terceirização, com o da liberdade de contratação e da promessa de criação de empregos, capitaneada pela maximização das liberdades de iniciativa extraídas do art. 5º, II, da Constituição de 1988 (princípio da legalidade).

E também, justifica que a possibilidade de terceirização da atividade fim é uma das formas para se assegurar o emprego e garantir direitos aos trabalhadores, proporcionando o desenvolvimento econômico.

Na mesma linha, ocorreu o entendimento do ministro relator Luiz Fux, no julgamento do RE 958.252, ao dispor que a Constituição, em seu artigo 1º, inciso IV, trata da valorização social do trabalho e da livre iniciativa como fundamento do Estado Democrático de Direito, sendo que estes princípios estão intrinsecamente conectados, o que impede a



maximização da apenas um deles. Ao final, manifestou seu entendimento que a terceirização não viola os direitos consagrados constitucionalmente.

A tese vencedora defende que os efeitos negativos da terceirização, precarização do trabalhador, decorria de abusos que deviam ser reprimidos, não existindo elo com a possibilidade de terceirização da atividade-fim. E, que em razão do alto índice de desemprego, a terceirização seria um meio indispensável para que o país saísse da crise econômica. Por fim, o entendimento firmado através da Súmula 331 do TST viola o princípio da legalidade, segurança jurídica, livre iniciativa e concorrência.

Divergentemente defendido pelos outros ministros, entenderam os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

Em seu voto, o ministro Fachin destacou que os princípios constitucionais devem ser interpretados em conjunto, não sendo possível que um tenha primazia sobre outro. Segundo ele, a garantia da livre iniciativa, um dos fundamentos republicanos da Constituição, está acompanhada, no mesmo patamar de relevância e necessidade de assegurar o valor social do trabalho.

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado:

São amplamente conhecidos os efeitos precarizantes da terceirização do trabalho, que já foram vastamente mapeados por pesquisas científicas dos mais diversos campos do conhecimento. Os impactos da contratação terceirizada no patrimônio jurídico dos trabalhadores, bem como os prejuízos por esta causados à saúde do trabalhador, à afirmação de identidade social no trabalho, à organização coletiva dos trabalhadores e ao fortalecimento dos seus processos negociais são reiteradamente confirmados por pesquisas científicas, as quais restaram referidas nos votos condutores da tese vencida no julgamento. É nesse sentido a constatação de que o direito não pode fechar os olhos à realidade, que deve ser compreendida como parte constitutiva do próprio Direito. (DELGADO, 2017, p.167).

Em análise, a tese firmada pelo STF pode ser considerada como a menos protetiva aos trabalhadores conforme Constituição Federal de 1988, ao ponto de alavancar um avanço da precarização na relação de trabalho. Não há de se falar em segurança jurídica, e, a fundamentação da legalidade sob o viés econômico da livre iniciativa não poderia ser superior a interpretação constitucional do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, dos Valores Sociais do Trabalho, Justiça Social e da busca do Pleno Emprego.

Destaca-se que a presente tese não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada e, as ações que envolvem os processos anteriores a



vigência das Leis nº 13.429/17 e nº 13.467/17. A tese do STF tem repercussão geral, assim, as ações já ajuizadas, que ainda não foram julgadas, se submeterão ao novo entendimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução do instituto da terceirização se deu graças aos modelos de produção que foram surgindo desde a 2ª Guerra Mundial. No Brasil, caberia somente ao Estado a sua normatização, entretanto, durante décadas a sua regulamentação se deu através da Súmula 331 TST.

É fato de que o mercado de trabalho modificou e evoluiu desde a promulgação da CLT em 1943 e da Lei nº 6.019 em 1974, além do avanço da tecnologia, a forma de prestação de serviços, concomitante a constante evolução mundial, fez com que surgissem novas relações de trabalho. E, é claro que deveria ter ocorrido uma evolução legislativa, adequando as novas formas de organização trabalhista.

Entretanto, a introdução da Lei nº 13.429/2017 e da Lei nº 13.467/17 no ordenamento jurídico brasileiro, se deram em um momento em que o Brasil se encontrava em um cenário político-econômico de extrema instabilidade e insegurança jurídica, em razão de um recente e conturbado processo de impeachment da presidência do Brasil. Agravado ainda por uma forte recessão econômica.

Para os defensores da Reforma Trabalhista e conseqüentemente da regulamentação da terceirização irrestrita dentro das empresas, fundamentavam que as mudanças gerariam novos postos de trabalho, tendo em vista o alto índice de desemprego que assolava e ainda assola o país, defendiam que a terceirização irrestrita permitiria que as empresas contratassem serviços de empresas especializadas em determinadas atividades, aumentando a eficiência da produção.

Ocorre que, conseqüentemente, ao modificar a legislação com a justificativa de ser benéfico a empresa (empresários) ofende a função social que as mesmas desempenham, ou seja, uma empresa não deve visar somente lucro, mas deve exercer uma função social em favor da comunidade onde está inserida.

O que gera emprego não é a terceirização ou a contratação de serviços especializados, mas o que gera emprego é crescimento econômico alinhado de políticas públicas efetivas, distribuição de renda e anticorrupção.

Entretanto, com as recentes mudanças está legalmente instituído o direito de redução de salários, menos estabilidades e alta rotatividade de mão de obra, maior número de



acidentes para os empregados terceirizados, ou seja, a lei permite a possibilidade de precarização do trabalhador.

Não obstante, a Lei trabalhista fragiliza ainda mais a representatividade sindical, ante a dificuldade de categorizar os trabalhadores terceirizados, o que enfraquece os sindicatos e consequentemente os trabalhadores, em razão da função que os sindicatos exercem a favor dos trabalhadores.

Em razão da legalidade da terceirização, tanto da atividade- meio quanto da atividade-fim, é indiscutível a manutenção do entendimento da precarização dos trabalhadores terceirizados, devendo os novos contratos de trabalho ser analisados judicialmente, quando necessário, sob a luz dos princípios gerais do Direito do Trabalho.

Como demonstrado, no capítulo quatro desse artigo, os impactos da terceirização, em sua maioria, são negativos para o trabalhador, sendo elevado à categoria de objeto, e não de ser humano. Assim, ao justificar as mudanças com o argumento de modernizar as relações de trabalho, acabou por enfraquecer o Direito do Trabalho e consequentemente a toda uma população.

As alterações incluídas na Lei nº 6.019/74 não deve ser interpretada como uma muleta para a terceirização indiscriminada, pois os direitos fundamentais trabalhistas continuam prevalecendo, assim, em caso de ilicitudes, competira ao judiciário cercear as injustiças advindas com a Reforma Trabalhista, julgando de acordo com os direitos conquistados ao longo de décadas.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no Serviço Público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 de Abril de 2019.

BRASIL, Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras





providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm> Acesso em: 12 Março de 2019.

BRASIL, Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a Legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2018.

BRASIL, Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2018.

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

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários a Lei nº13.467**. São Paulo: LTR, 2017.

MARCELINO, Paulo. **Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

RODRIGUES, Safira Nila de Araújo Campos. **As Inconstitucionalidades da Terceirização das Atividades-Fim das Empresas à Luz das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017**. 3. ed. São Paulo, 2017.

PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Reforma Trabalhista: lei nº 13.467/2017 na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas**. Belo Horizonte: RTM.

