

INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR

JOYCE CAMILA SILVESTRE

**TERCEIRIZAÇÃO: O RETROCESSO À LÓGICA DO DIREITO DO
TRABALHO**

**MACHADO – MG
2018**

JOYCE CAMILA SILVESTRE

**TERCEIRIZAÇÃO: O RETROCESSO À LÓGICA DO DIREITO DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: M. Sc. MARCELO BOTREL ALVES

**MACHADO – MG
2018**

S593t

SILVESTRE, Joyce Camila

Terceirização: o retrocesso à lógica do direito do trabalho. Joyce Camila Silvestre. Machado: Instituto Machadense de Ensino Superior, 2018.

30 p.

TCC – Graduação – Direito

Orientador: Prof. Me. Marcelo Botrel Alves

I. Terceirização. I. Instituto Machadense de Ensino Superior. II. Título

CDU: 34

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária
Carmen Lúcia D'Andréa – CRB-6-1080

JOYCE CAMILA SILVESTRE

**TERCEIRIZAÇÃO: O RETROCESSO À LÓGICA DO DIREITO DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito do INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

APROVADA: Machado-MG, ____ de _____ de 2018.

Prof. M. Sc. MARCELO BOTREL ALVES
(Orientador)

Prof. _____
(Avaliador)

Prof. _____
(Avaliador)

Dedico ao meu filho João Ely Jacon.

*Agradeço a todos os professores que
me acompanharam neste trabalho,
em especial ao meu orientador
Marcelo Botrel Alves.*

“Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e a lei que liberta.”

Abade Lacordaire

TERCEIRIZAÇÃO: O RETROCESSO À LÓGICA DO DIREITO DO TRABALHO

Joyce Camila Silvestre*

Marcelo Botrel Alves**

INTRODUÇÃO. 1 COMO SURTIU O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO, NO BRASIL E NO MUNDO. 2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA. 2.1 Espécies de Terceirização. 2.2 Distinção entre atividades meio e fim. 2.2.1 Terceirização Temporária. 2.2.2 Terceirização Permanente. 3. AS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO E O RETROCESSO DAS CONQUISTAS SOCIAIS. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: Muito se discute atualmente sobre o tema Terceirização. A vigência da nova Lei n. 13.467/17 mudou os padrões do entendimento sobre trabalho terceirizado flexibilizando as leis trabalhistas, e como consequência trouxe um retrocesso às difíceis conquistas trabalhistas. O instituto da terceirização é o processo pelo qual uma empresa contrata outra para prestar um determinado serviço. Antes da nova lei entrar em vigor, só poderiam ser terceirizadas as atividades meio, com exceção aos contratos de trabalho temporário, regido pela Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974, com a redação da nova legislação, qualquer atividade poderá ser terceirizada. No Brasil, o aumento de mão-de-obra terceirizada se dá pelo simples fato de empresários visarem mais lucro diminuindo suas responsabilidades diretamente sobre trabalhador terceirizado, eliminando assim os gastos com direitos trabalhistas, recolhimentos previdenciários, FGTS e indenizações.

Palavras-chaves: Terceirização. Retrocesso. Atividades Fim.

INTRODUÇÃO

Há tempo a sociedade luta por melhorias para a classe trabalhadora, e aos poucos vem conquistando direitos, como remuneração justa e satisfatória, reconhecimentos e condições dignas de trabalho. A partir da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) os trabalhadores obtiveram amparo legal para garantia de seus direitos trabalhistas.

* joycesilvestre_direito@outlook.com . Acadêmica do 10º período da Faculdade de Direito do Instituto Machadense de Ensino Superior (IMES) mantido pela Fundação Machadense de Ensino Superior e Comunicação (FUMESC)– Machado – MG.

** marcelobotrelalves@gmail.com. Professor da Faculdade de Direito do IMES/ FUMESC – Machado – MG.

Com o advento da Lei n. 13.429 de 31 de março 2017, conhecida por Lei da Terceirização, muitos dos avanços na seara trabalhista ficaram comprometidos. O nosso ordenamento jurídico trazia algumas restrições à prática da terceirização, onde era vedada a terceirização de atividades fim, somente sendo permitida a terceirização de atividades meio, com a ressalva de trabalhos temporários, regulamentados pela Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974.

A nova lei vigente desde março de 2017 alterou dispositivos da Lei n. 6.019/74, passando a permitir a terceirização das atividades fim, trazendo um grande retrocesso aos direitos adquiridos ao longo dos anos.

O presente artigo mostrará o recuo nos avanços trabalhistas, resultantes da Lei 13.429, apresentando uma visão ampla do trabalho terceirizado, haja vista o englobamento das atividades fim terceirizadas dentro de uma empresa, mostrando seu desenvolvimento, e também como empresas tomadoras do serviço podem se beneficiar com a nova legislação.

1 COMO SURTIU O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO, NO BRASIL E NO MUNDO

A terceirização originou-se nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial. Em tempos de guerra, as indústrias de armamento precisavam de mão-de-obra para aumentar a produção de armas e munições, era a prioridade no momento, com isto, outros serviços como a limpeza, por exemplo, foram sendo delegados para outras empresas, pra que elas prestassem o serviço e desafogasse a obrigação dos trabalhadores na produção do armamento, e esta delegação continuou pela década de 80.

No Brasil sua inserção foi diferente, se deu graças ao mercado muito restrito, que impulsionou os empresários a buscar outra forma de empregar, então começaram a contratar determinados serviços de outras empresas “[...] a saída encontrada [...] foi remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas”. (FELICIO, 2004 APUD CASTRO, 2016).

Delgado (2010) apud Oliveira (2016) trata do surgimento da terceirização:

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da Terceirização (ainda não designado por tal epíteto

nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70.

A terceirização é relativamente nova no país, que só deslanchou nas três últimas décadas, mas mesmo após a Segunda Guerra Mundial já era praticada no Brasil. Durante a Guerra, enquanto vários países estavam sobrecarregados e preocupados em derrotar seus inimigos, pensando cada vez mais na produção de armamento bélico, surgiu a prática de repassar determinadas atividades para outras empresas, atividades meio, com o intuito de agilizar o processo de fabricação, assim então surge a terceirização.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, houve o crescimento das multinacionais e o aumento das privatizações, o que acarretou durante a década de 70 e 80 o surgimento do Estado Mínimo, que reduziu as regulamentações quanto às questões sociais e econômicas, ficando então um desmembramento do processo produtivo, viabilizando assim novas relações de trabalho.

A terceirização nunca teve legislação específica no seu início no Brasil, o primeiro sinal desse tipo de relação de trabalho se deu com o decreto n. 1.034/69 que passou a regular serviços de vigilância nos bancos, diretamente ou através de empresas que intermediavam.

Só dentro década de 1970, se passou a terceirizar o setor de serviços, principalmente serviços voltados à limpeza, segurança e conservação, prestados a estabelecimentos bancários. (DIEESE, 20??).

Formulou-se a Lei 6.019/74, que dispõe a cerca trabalho temporário, e então posteriormente a Lei n. 7.102/83, que foi regulamentada no decreto 89.056/83, que permitiu a terceirização dos serviços de vigilância e transporte de valores.

Percebemos que apenas a partir da década de 1970, o sistema terceirizado foi implantado e consolidado no país através da adoção do modelo toyotista, que foi desenvolvido no Japão, e foi implantado dentro da Empresa Toyota, que consistia basicamente em realizar subcontratações para otimizar a produção. É importante destacar a relevância da implantação do projeto de terceirização em todos os ramos e atividades e o impacto, na sociedade, economia e crescimento das indústrias em todo país. (PENA, 20??).

Em tempos de globalização, o modelo toyotista, foi um marco para a terceirização, trazendo a visão capitalista, em busca de lucros e mais produtividade, Sérgio Martins afirma que:

A globalização é apontada como causa ensejadora da flexibilização das normas trabalhistas à medida que acentua a competição econômica internacional. As empresas, analisadas em âmbito global, buscam investir seu capital e montar suas linhas de produção em locais onde se possa, pelo menor custo possível, oferecer ao mercado produtos de boa qualidade. Neste quadro, buscam localidades onde a oferta de mão de obra, além de ampla, seja menos dispendiosa, do ponto de vista do rigor das normas trabalhistas. (MARTINS, 2009 APUD MANZELLO, 2014).

Como fica claro, a terceirização surge para diminuir gastos das empresas e otimizar lucros, e como um bônus, as empresas tomadoras do serviço não são diretamente responsáveis por estes trabalhadores.

2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

A terceirização, é o meio pelo qual empresas contratam empresas interpostas para prestar serviços específicos dentro de sua empresa, e que com a vigência da Lei n. 13.429, poderá terceirizar qualquer tipo de atividade, inclusive atividades fim.

Para conceituar o instituto da terceirização, passaremos a visão de alguns doutrinadores, para Martins (2014) apud Carvalho (2013):

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.

Já Maurício Godinho define de forma muito clara a terceirização sob a ótica do Direito do Trabalho, preceitua:

A expressão terceirização resulta do neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Sendo assim a terceirização pode ser interpretada como um

procedimento administrativo que possibilita a descentralização de determinadas atividades empresariais consideradas atividades-meio, a outras empresas intermediárias, mediante contrato de prestação de serviços, é uma relação trilateral, sendo sujeitos desta a empresa tomadora de serviços – empresa prestadora – trabalhador. (DELGADO,2012, APUD LENA, 2014).

A natureza jurídica da terceirização é contratual, pois trata-se do acordo celebrado entre duas empresas, de um lado a contratante (tomadora) e de outro, a contratada (prestadora). (BATISTA, 2006).

Claramente trata-se de uma relação contratual, pois existe a vontade das partes em celebrar o acordo, onde o vínculo ocorre entre a empresa tomadora e a empresa prestadora, tendo como objeto da relação contratual a prestação de serviços.

2.1 Espécies de Terceirização

Existem algumas formas de classificação quanto à terceirização. Ela pode ser classificada quanto à natureza das atividades terceirizadas, que se divide em três modalidades:

- a) Terceirização de atividades-meio geral: esta atividade, como o próprio nome indica, esta modalidade de terceirização se caracteriza por não ter relação direta com uma atividade específica, ou seja, ela é comum para todos os setores de uma empresa, como por exemplo, o serviço de limpeza.
- b) Terceirização de atividades meio-específicas: esta modalidade se relaciona com um setor específico, ela auxilia para o funcionamento da real atividade da empresa, como por exemplo, o serviço de manutenção.
- c) Terceirização de atividade-fim: esta modalidade é o principal ponto da lei de terceirização, pois o prestador de serviço que atua nesta modalidade, atua diretamente na atividade principal da empresa, por exemplo, o Pastifício Santa Amália na nossa cidade fabrica macarrão, se a empresa contrata um prestador de serviço para trabalhar diretamente na linha de produção, este deveria ser registrado com todos os direitos trabalhistas dos demais funcionários da empresa, pois aquele presta o mesmo serviço de um funcionário devidamente registrado pela tomadora do serviço.

Quanto à natureza jurídica do tomador:

- a) Ente público (latu sensu): aqui irá abranger todos os entes públicos, como órgãos da administração pública (centralizada ou descentralizada), autarquias, fundações e empresas públicas, agências reguladoras e empresas de economia mista.
- b) Ente privado (stricto sensu): São todas as pessoas jurídicas de direito privado.

Quanto ao local de execução das atividades terceirizadas:

- a) Terceirização Interna: é quando o prestador de serviço, presta o serviço dentro das dependências da empresa tomadora, como um funcionário regularmente registrado da tomadora.
- b) Terceirização externa: os serviços são prestados também dentro da empresa, mas em espaços para terceiros, ou também em lugares públicos.

Quanto à composição da atividade terceirizada:

- a) Terceirização de mão-de-obra: nesta modalidade, a empresa fornecerá a tomadora do serviço apenas o prestador de serviço, não irá fornecer nenhum tipo de insumo para a empresa, como por exemplo, uma empresa de tecnologia da informação, que disponibiliza um técnico para ficar na empresa e prestar os serviços de formatação de computadores.
- b) Terceirização de atividades: algumas empresas fornecem além de mão-de-obra, insumos para poder executar o trabalho dentro da empresa tomadora do serviço, nestes casos, a empresa contratada precisa ser especializada em determinado ramo de atividade. Podemos citar como exemplo a manutenção de sistema de combate a incêndio, onde além de fazer a manutenção dos equipamentos através de um prestador de serviço, também irá disponibilizar os produtos químicos para recarregar os equipamentos.

Quanto à finalidade da terceirização

- a) Pra a externalização de atividades: em alguns casos, a empresa pode ter alguma dificuldade em realizar determinada atividade, então decide que talvez seja mais viável a contratação de uma segunda empresa para realizar a atividade, o que pode ser até mais lucrativo e eficiente, como por exemplo, ocorre no setor da logística, uma empresa contrata outra empresa para realizar o serviço de transporte de mercadorias, neste caso a tomadora não precisará incluir vários motoristas em seu quadro de funcionários.
- b) Para atendimento a demanda do mercado:

Quanto à duração da terceirização: neste caso, uma empresa com uma demanda muito grande, contrata prestadores de serviço para atender ao volume de pedidos.

- a) Temporária: A tomadora de serviços contrata para atender necessidades passageiras, que não perdurar por muito tempo, como por exemplo fim de ano, onde o volume de compras aumenta.
- b) Permanente: como o nome já diz, a tomadora de serviços contrata permanentemente, podendo ser observado como uma tática para visar lucros e economizar com recolhimento previdenciários entre outros direitos de um empregado devidamente registrado.

Quanto aos aspectos legais

- a) Terceirização lícita: As terceirizações lícitas, estão positivadas na súmula 331 do TST, que são os trabalhos temporários, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e serviços relacionados as atividades meio do tomador de serviço.
- b) Terceirização ilícita: São contratações a princípio, que não estão elencadas no item anterior, como também são ilícitas as contratações onde a tomadora de serviço não preze pelas condições de trabalho e ambiente de trabalho insalubre, além de ser ilegal, estas contratações ferem os princípios constitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana. (CARVALHO, 2013 passim).

Dentre as várias classificações da terceirização, tratarei da principal classificação, e discutida atualmente, trata-se da terceirização temporária e permanente.

2.2 Distinção entre atividades meio e fim

A relação natural de emprego é bilateral entre empregado e empregador, ou seja, uma relação contratual resultante das duas partes. Mas após a Lei n. 13.429, que inseriu artigos alterando a Lei n. 6.019/74, muitas “inovações” surgiram em relação à terceirização em seu âmbito geral. Não se trata mais de dois sujeitos na relação, mas de três sujeitos e também será apresentado no presente artigo.

Existem dois tipos de terceirização, a terceirização temporária e a terceirização permanente, a Lei n. 6.019/74 regulamentava apenas a terceirização temporária, mas a partir de março de 2017 passou a regulamentar também a terceirização permanente.

Antes da análise das relações de trabalho, é essencial a distinção de dois tipos de atividades, as atividades fim e as atividades meio.

Atividades fim, são aquelas ligadas diretamente a sua destinação, como por exemplo, uma fábrica de refrigerante, que tem por objetivo a produção e comercialização destes, o artigo 581, § 2º da CLT conceitua a atividade-fim como “unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam exclusivamente em regime de conexão funcional”.

Para Delgado (2010) apud Oliveira (2016):

Atividade-fim como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresariais laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.

Já as atividades meio, são as outras que não estão diretamente ligadas a atividade fim, como por exemplo, a limpeza da fábrica, que é uma atividade necessária, mas não está ligada diretamente a atividade fim (fabricação do refrigerante). Esses tipos de prestação de serviço, são chamados de terceirização permanente, pois não estão ligadas a atividade principal da empresa Outro exemplo é a prestação de serviço de vigilância, regulada pela Lei n. 7.102/83.

Posteriormente a Lei n. 8.863/94 ampliou a hipótese de terceirização para toda a área de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para as pessoas físicas.

2.2.1. Terceirização Temporária

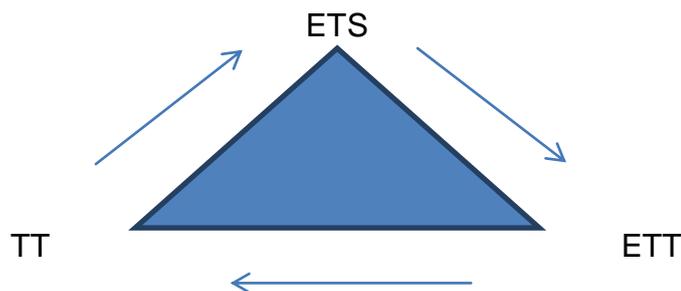
A terceirização temporária, segundo o artigo 2º da Lei n.6.019/74, “é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória ou substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”, ou seja, é para substituição de um ou mais

trabalhadores do quadro de funcionários permanente da empresa, ou em eventuais demandas extraordinárias, como em épocas festivas, como por exemplo a páscoa, ou seja, o trabalhador temporário é um subordinado atípico na empresa, que foi contratado por uma excepcionalidade, inclusive o Tribunal Superior do Trabalho (TST) através da súmula 331, I, reconhece o trabalho temporário como um trabalho legal, e que não gera vínculo empregatício com o tomador do serviço, assim dispõe o inciso I a referida súmula: “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.”

Trata-se de uma relação triangular estabelecida entre o trabalhador temporário (TT), que se trata de uma pessoa física, a empresa de trabalho temporário (ETT), que é a intermediadora de mão de obra, e a empresa tomadora de serviço (ETS), que se beneficiará deste trabalho. (CHAVES, 2017a).

Nesta relação, a empresa tomadora irá contratar a empresa interposta, que contrata o trabalhador para prestar serviço na empresa tomadora, por isso relação triangular, como ilustra a figura abaixo: (CHAVES, 2017a).

Figura 1 - Relação triangular estabelecida entre o trabalhador temporário (TT), a empresa de trabalho temporário (ETT) e a empresa tomadora de serviço (ETS),



Fonte: CHAVES, 2017a.

O artigo 2ª também traz a ampliação das hipóteses do trabalho temporário. Sabemos que é possível a utilização de contratos temporários para substituição de um trabalhador permanente, como por exemplo, em caso de licença maternidade ou em casos de demanda complementar, como o exemplo citado acima de épocas festivas como a Páscoa. Mas o artigo, deixando uma brecha para diversas interpretações, podendo surgir várias fundamentações para

justificar contratações temporárias, como por exemplo, a contratação de trabalhadores temporários para exercerem a função de monitor em parques de diversões em razão de férias de julho, justificando assim a demanda complementar.

O artigo 4º da mesma lei traz o conceito de empresa de trabalho temporário, está positivado “Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente”, ou seja, só pode terceirizar trabalho temporário pessoa jurídica, devidamente registrada no ministério do trabalho e emprego (MTE). Não permitindo que pessoas físicas façam a intermediação da mão de obra temporária.

A lei ainda prevê no artigo 5º, que a empresa prestadora do serviço ou entidade equiparada, pode ser uma pessoa física, por exemplo, um corretor, pois este se equipara a pessoa jurídica. Abrindo mais uma vez brecha para pessoas físicas, a lei prevê que apenas pessoas jurídicas, mas permite entidade equiparada.

O artigo 9º trata da solenidade do contrato, onde deve-se qualificar as partes e constar a justificativa da contratação, devendo constar também o prazo da prestação de serviço, pois como se trata de trabalho temporário, sua maior característica é ser um contrato por prazo determinado, trazendo o valor da prestação de serviço e indicando as condições de trabalho bem como as especificidades dentro ou fora da empresa.

Os parágrafos 1º e 2º trazem as obrigações das empresas tomadoras de serviços, devendo oferecer aos trabalhadores temporários as mesmas condições de serviço aos seus funcionários diretos, como por exemplo, atendimento ambulatorial e acesso ao refeitório da empresa. O parágrafo 3º, permite expressamente o trabalho temporário em atividades meio e fim. O que não mudou com a Lei n. 13.429, pois sempre foi permitido a prestação de atividades fim em terceirização temporária.

O artigo 10 traz de forma clara que não há vínculo empregatício entre a empresa tomadora do serviço e o trabalhado temporário, mesmo que ela responda subsidiariamente por verbas trabalhistas inadimplidas pela empresa de trabalho temporário. Isso faz com que a prática se torne cada vez mais frequente,

pois a tomadora não corre riscos de se tornar devedora principal em uma ação trabalhista.

Os parágrafos 1º e 2º tratam do prazo para a celebração do contrato temporário, a lei n. 6.019, artigo 10 da antiga redação que, previa um o prazo era de 3 meses prorrogáveis por mais 3 meses, totalizando assim 6 meses de contratação temporária, com a alteração da lei n. 13.429, o contrato passou a vigorar por 6 meses prorrogáveis por mais 90 dias, totalizando assim 9 meses. O presidente Michel Temer vetou o artigo terceiro que resumidamente, dizia que por meio de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), poderia o prazo ser prorrogado por mais vezes, o que acabaria se tornando um contrato de trabalho temporário “*Ad Eternum*”.(TEMER... 2017).

Mas apesar do veto presidencial, a legislação permite outras vias para celebração de contratos temporários sucessivos, a lei N. 13.429 determina que entre um contrato temporário e outro deva haver um lapso temporal de 90 dias (art. 10ª § 5ª), sob pena de reconhecimento de vínculo empregatício (art. 10º § 6º), no entanto a previsão é em caso de o contrato temporário alcançar 270 dias, se não alcança este prazo, não tem que obedecer este lapso temporal de 90 dias para nova contratação.

A CLT traz em seu artigo 445 que se deve respeitar o prazo de experiência, mas ao trabalhador temporário não se aplica o artigo, pois não há a necessidade, ele é um trabalhador temporário, ou seja, por prazo determinado, não faz sentido que este passe por um período probatório.

Uma observação a se fazer, é que não é permitida a contratação de trabalhadores temporários para substituição de trabalhadores permanentes que estejam exercendo seu direito de greve, salvo hipóteses específicas da lei de greve. (CHAVES, 2017ª passim).

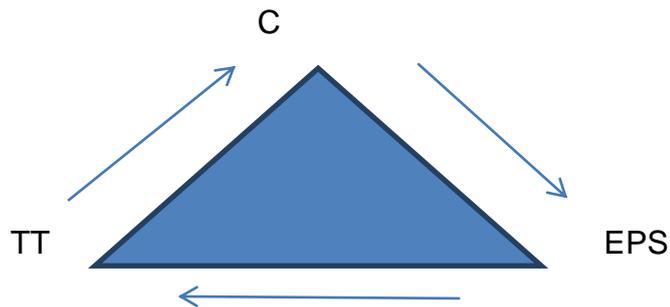
2.2.2. Terceirização Permanente

A terceirização permanente é a transferência de **prestação de serviços**, e não de mão de obra como na terceirização temporária. Anteriormente a Lei n. 13.429/17, só era possível a terceirização permanente para prestação de serviços ligados a atividade meio, onde era transferido um determinado serviço empresa

tomadora, como por exemplo transferir a prestação de serviço de limpeza, ou seja, a empresa que terceiriza o serviço, fornece a empresa tomadora determinada atividade. (grifou-se).

Assim como na terceirização temporária existe uma relação triangular, na terceirização permanente também há. Existe a intermediação da prestação de serviços, a Lei n. 13.429 também trouxe outra nomenclatura aos sujeitos da relação, onde a tomadora de serviços passa a ser chamada de empresa de prestação de serviços a terceiros (EPS), que fornece a contratante (C), não mais tomadora, um trabalhador terceirizado (TT) para a prestação do serviço. Como mostra a figura abaixo. (CHAVES, 2017a).

Figura 2 - Relação triangular, entre a empresa de prestação de serviços a terceiros (EPS), contratante (C) e trabalhador terceirizado (TT)



Fonte: CHAVES, 2017a.

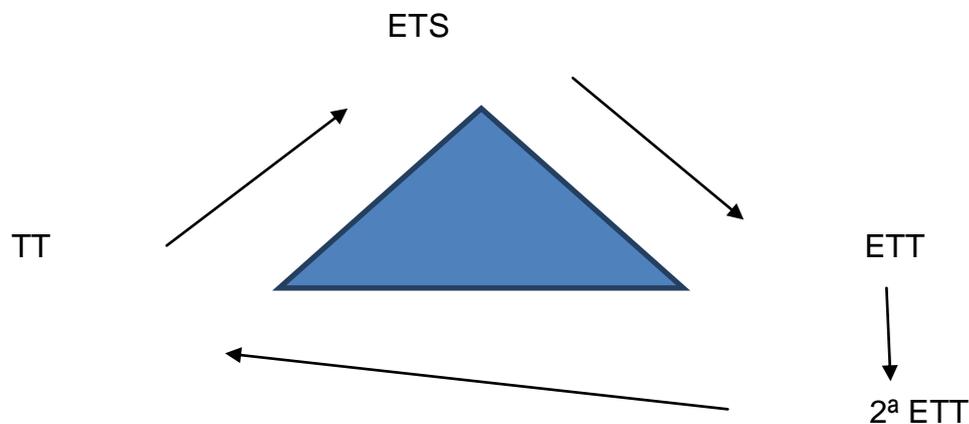
A Lei n. 13.429 acrescentou a Lei n. 6.019 o artigo 4º A que dizia, “Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”. Mas a Lei n. 13. 467 que versa sobre a Reforma Trabalhista e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017 modificou o artigo, trazendo a seguinte redação”.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

A nova redação dada ao artigo após a reforma trabalhista autoriza a terceirização geral de atividades fim da empresa. Com a reforma trabalhista, a transferência da atividade poderá ser tanto da atividade meio como para atividade fim, é possível que trabalhem juntos na mesma empresa trabalhadores diretos do quadro de funcionários da empresa, trabalhadores terceirizados temporários e trabalhadores terceirizados permanentes. (CHAVES, 2017a).

Além da terceirização para atividades fim, o artigo 4º A, §1º deixa claro que é autorizada a quarteirização, que consiste em uma empresa contratante, contratar uma empresa prestadora de serviços que irá contratar uma segunda empresa prestadora de serviços para prestar serviços a primeira. Como podemos ver na relação abaixo. (CHAVES, 2017a).

Figura 3 - Relação triangular estabelecida entre o trabalhador temporário (TT), a empresa tomadora de serviço (ETS), a empresa de trabalho temporário (ETT) e a segunda empresa de trabalho temporário (ETT)



Fonte: CHAVES, 2017a.

O Art. 4º A, § 2º, estabelece que não existirá vínculo empregatício entre a contratante e o terceirizado, assim como acontece no trabalho temporário. O Art. 5º A, traz conceito de contratante, conceituando que “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”. Fica claro a flexibilização para a contratação terceirizada permanente, onde o contratante é tanto pessoa física como pessoa jurídica, não há limitação da

natureza como acontece no trabalho temporário, neste a tomadora precisa ser uma pessoa jurídica de direito privado, na contratação permanente não precisa, fica o trabalhador terceirizado mais propenso ao calote, vez que a contratação pode se dar por meio de pessoa física.

O artigo também não diferencia pessoa de direito público ou direito privado, acaba por permitir contratação de terceirizados por pessoa de direito público. Poderia os concursos públicos ficarem sujeitos a riscos?

O artigo 5º, §3º da Lei de terceirização, obriga a empresa de fornecer as mesmas condições de saúde e segurança que oferece aos trabalhadores do quadro regular da empresa ao trabalhador terceirizado.

O artigo 5º § 4º, dizia:

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 local por ela designado. (grifou-se).

Neste caso o legislador dava a opção de a empresa tomadora fornecer o mesmo atendimento médico, ambulatorial e refeitórios aos empregados terceirizados, causando uma discriminação entre os trabalhadores dentro de uma mesma empresa, ferindo o princípio da isonomia positivado no Artigo 5º da Carta Magna. Com a Lei n. 13.467/17. Após muita polêmica a cerca da discriminação entre trabalhadores, A Lei n. 13.467 mudou o artigo, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

I - relativas a:

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

Observa-se que somente se tratando de refeitório interno o trabalhador será assegurado. Este parágrafo versa sobre a equidade de salário para trabalhadores que exerçam a mesma função na empresa, o artigo deixa claro a opção da empresa tomadora e empresa prestadora de concederem ou não determinados benefícios, o que obviamente não vai acontecer. Como uma empresa tem a opção de conceder ou não um vale transporte ou vale alimentação, certamente optará por não ceder. Pois se é eficaz e econômico para a tomadora terceirizar e reduzir custos através de terceirização, não faz sentido abrir mão da faculdade de conceder determinados benefícios.

§ 1º Contratante e contratada **poderão** estabelecer, **se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.(grifou-se).

Ou seja, se a contratada disponibilizar um número grande de trabalhadores a contratante, esta poderá fornecer os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em um local diferente dos demais funcionários, mas não podendo ser o atendimento inferior ao dos funcionários regulares da empresa contratante. Mas ao mesmo tempo em que a Lei n. 13.647 tenta igualar os direitos ao refeitório e tratamento ambulatorial aos empregados regulares e aos trabalhadores terceirizados, o § 2º do artigo 4ª abre uma brecha, tornando possível local para refeição distinta dos demais, separando novamente trabalhadores regulares de trabalhadores terceirizados. (CHAVES, 2017a).

Outra insegurança visível é relacionada ao sindicato, o trabalhador terceirizado não tem um sindicato, pois a prestação de serviço é mais ampla, não se trata mais apenas de atividade meio, que são atividades classificadas como específicas, mas de atividades fim. Se determinada classe trabalhadora como de bancários, por exemplo, uma classe organizada e estruturada e representada por um sindicato relativamente forte, enfrentam grandes problemas, como uma classe sem representatividade sindical pode garantir seus direitos?

O trabalhador terceirizado disfruta dos mesmos direitos garantidos pelo Art. 7º da CF, no entanto não tem os mesmos direitos previstos em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (ACT e CCT), vez que os sindicatos são diferentes. O empregado do quadro regular da empresa está vinculado a um sindicato, e o empregado terceirizado estará vinculado a outro sindicato. O trabalhador terceirizado é vinculado ao sindicato da empresa que o intermediou, e não ao sindicato da empresa tomadora. (CHAVES, 2017a passim).

Para Delgado (2013) apud Pereira (2015):

[...] a intenção de formar um sindicato dos trabalhadores terceirizados, que serviriam a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos totalmente desiguais, é simplesmente um contrassenso, pois sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. O autor pontua que, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços, a entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Um pode receber um vale creche ou abono especial e outro não, isso atrapalha a atuação sindical com menor força, que ofereça menor representatividade, o sindicato menor não consegue buscar direitos aos seus associados com a mesma força de grandes sindicatos.

3 AS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO E O RETROCESSO DAS CONQUISTAS SOCIAIS

Quando em 1994, a Lei n. 8.949 acrescentou o parágrafo único do art. 442 da CLT, que dispunha que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. Com este parágrafo, o legislador acabou por abrir uma brecha para fraudes, pois permitia que cooperativas contratasse prestações de serviço sem que fosse constituído vínculo empregatício, as cooperativas enxergaram a vantagem perante os associados e empresas tomadoras de serviços e possuíam amparo legal para a prática.

Diante deste fato, o TST editou uma súmula que impedisse esta prática, foi então editada a súmula 256 com a seguinte redação:

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto nas leis 6.019 e 7.102, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Posteriormente, veio a Súmula 331 também do TST, que até então era o único dispositivo legal que regulava a terceirização, e posteriormente mudou com o advento da Lei n. 13.429 que inseriu artigos a Lei n. 6.019.

Porém, a Lei n. 13.429 não mudou a Súmula 331 do TST, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora do serviço, o inciso IV da Súmula dispõe:

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e contem também do título executivo judicial.

Este é o um dos pontos que geram discussões, diante do fato, é fácil enxergar a potencialização de lucros pelas empresas tomadoras de serviços, e ao mesmo tempo não criar responsabilidades diretas para si. Já existem decisões dos tribunais em relação ao reconhecimento de vínculo empregatício do empregado terceirizado de atividade fim com a empresa tomadora do serviço. Assim entendem os Tribunais:

VÍNCULO DE EMPREGO. ATIVIDADE-FIM. Caso em que evidenciada a completa sujeição do trabalho prestado pela trabalhadora à atividade econômica exercida pela tomadora dos serviços, restando configurada a subordinação jurídica objetiva. Tal situação enseja o reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com a tomadora dos serviços, conforme o item I da Súmula 331 do TST. (TRT-4 - RO 00202169820165040352. Relator: Janney Camargo Bina. Data de julgamento: 28/06/2018. 10ª turma).

TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO COM O TOMADOR. Ainda que não receba ordens diretas do tomador de

serviços, se o trabalhador terceirizado integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento de sua atividade-fim, com ele forma-se diretamente o vínculo de emprego (Súmula 331, item I, do C. TST). (TRT-1 RO 00028702020135010451 RJ, Relator: Dalva Amélia de Oliveira. Data de julgamento: 30/10/2012. 9ª turma).

Como podemos perceber, mesmo que o trabalhador seja terceirizado para exercer atividades fim na empresa contratante, começam a surgir entendimentos nos tribunais de que mesmo não havendo subordinação entre o empregado terceirizado e a tomadora, existe sim o vínculo, pois o empregado terceirizado integra o processo produtivo da empresa tomadora como os funcionários registrados diretamente pela empresa tomadora.

O Governo ao sancionar a Lei n. 13.429 retirou impedimento as contratações terceirizadas, não existe limitação as contratações terceirizadas. E onde fica a segurança jurídica do trabalhador terceirizado? São frequentes as ações trabalhistas perante a Justiça pleiteando direitos que lhe foram negados, direitos que foram suprimidos.

Um grande questionamento é em relação ao salário percebido pelo trabalhador terceirizado e o trabalhador regular da empresa contratante, o salário do trabalhador terceirizado é menor que o funcionário diretamente contratado pela empresa tomadora, segundo Ricardo Antunes, Sociólogo e Professor do IFCH, “os trabalhadores terceirizados recebem salários de 25% a 30% á menos que trabalhadores comuns, são os que sofrem mais acidentes e são mais penalizados”.(ANTUNES, 2015).

Essa diferença salarial entre o empregado diretamente contratado pela empresa tomadora e o empregado terceirizado, fere o princípio da isonomia artigo 5º Constituição Federal (CF), que dispõe que “Todos São iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza”. De acordo com a redação da Lei de Terceirização, dois empregados dentro da mesma empresa, exercendo as mesmas atividades podem receber salários distintos, que é inconstitucional.

A ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) divulgou um dos entendimentos da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho 2017 a cerca da terceirização, que diz:

[...] empregados das empresas terceirizadas devem ter direito a receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços, dedicados às mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. (REFORMA... 2017).

Ainda segundo a Jornada, a Lei n.13.647 viola os princípios da Dignidade da Pessoa Humana (Artigos 1º, III e 5º caput, da CF/1988), o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4ª C da lei 6.019/74 ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1º, inciso III, 3º, inciso I, 5º, caput e 7º, inciso XXXII da Constituição da República. (CHAVES, 2017b).

O entendimento dos magistrados, é de que deve-se assegurar o princípio da isonomia entre trabalhadores em mesma função empresarial, para que não haja qualquer tipo de desconforto ou discriminação. Pois trabalhadores terceirizados e regulares estão exercendo atividades iguais na mesma empresa portanto, é infundada a distinção entre estes.

CONCLUSÃO

A globalização e concorrência de mercado fazem com que as empresas visem cada vez mais lucros, e busquem meios de reduzir gastos. Em tempos de crise econômica, a terceirização de atividades fim foi o plano perfeito para um governo com visão capitalista, que apoia grandes empresas. E com o atual cenário, empresas de grande porte optaram por contratar trabalhadores terceirizados, o que é uma opção muito lucrativa, a considerar a economia com gastos previdenciários, indenizações e outros benefícios que a CLT garante o trabalhador.

Apesar de o Governo afirmar que a Lei resultará em mais empregos, não há como esconder que o benefício para empresários, está visível, além da redução de custos, a empresa tomadora não corre o risco de se tornar polo passivo como principal devedora em uma ação judicial, por conta de adicional de insalubridade, pagar indenizações devidas ou deixar de conceder um vale transporte por exemplo. É fácil visualizar a articulação do governo, já temos a PEC que limitou o teto de gastos públicos, atualmente tramita no Congresso a

proposta para a reforma previdenciária, e a Reforma trabalhista que tornou precária a situação do trabalhador.

A Lei n. 13.429 fere a Constituição Federal e ampara empresários gananciosos, que passaram a praticar a terceirização de forma lícita. E mais uma vez o trabalhador perde, pois não dispõe das mesmas garantias de um empregado regularmente registrado. Enquanto a terceirização for praticada em desconformidade com os princípios constitucionais haverá retrocesso da conquistas sociais e precarização do trabalho. O cenário adiante será de cada vez mais insegurança.

OUTSOURCING: THE SETBACK IN THE LABOR LAW LOGIC

Abstract: Currently, much has been discussed about the outsourcing theme. The new Law n. 13467/17 changed the previous understanding of outsourced labor by making labor laws more flexible and, as a consequence, it became a setback to labor achievements. The outsourcing institute is the process by which one company hires another company to provide a particular workforce service. Before the new Law, only activities of means could be outsourced, except for temporary work contracts, according to the Law n. 6,019 of January 3, 1974. Now, with the drafting of new legislation, any activity may be outsourced. In Brazil, the increase of outsourced workforce labor is caused by the simple fact that entrepreneurs aim for more profit by reducing their responsibilities directly to outsourced workers, thus eliminating expenses with labor rights, social security payments, FGTS and indemnities.

Keywords: Outsourcing. Setback. Order of business.

REFERÊNCIAS

ANTUNES. Ricardo. PL 4330 institucionaliza a burla, diz Ricardo Antunes. Maio/2015. Entrevista concedida ao Jornal Unicamp. Disponível em: <<http://www.unicamp.br/unicamp/ju/624/pl-4330-institucionaliza-burla-diz-ricardo-antunes>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

BATISTA, Liduina Araújo. Terceirização de serviços públicos. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 30, jun 2006. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1195>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF: Planalto, 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 jul. 2018.

_____. Decreto-lei n. 1.034, de 21 de outubro de 1969. Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** 21 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del1034impressao.htm>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União** 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. Decreto n. 89.056, de 24 de novembro 1983. Regulamenta a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e dá outras providências. **Diário Oficial da União** 25 de novembro de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/decreto/Antigos/D89056.htm>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União** 04 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** 21 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7102.htm>. Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. Lei n. 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. **Diário Oficial da União** 31 de março de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Região 1. Terceirização de atividade-fim. Vínculo com o tomador. Recurso ordinário RO 0002870202013501045.

Recorrente: Unilever Brasil Industrial Ltda e Emerson Carlos dos Santos Silva. Recorrido: Átimo Promoções Ltda. Relator: Dalva Amélia de Oliveira. Rio de Janeiro, 30 de outubro de 2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24282355/recurso-ordinario-ro-9501920105010062-rj-trt-1/inteiro-teor-111970579?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Região 4. Vínculo de emprego. Atividade-fim. Recurso Ordinário RO 00202169820165040352. Recorrente: OI S.A. Recorrido: Hill Consultoria Ltda. Relator: Janney Camargo Bina. Porto Alegre, 26 de junho de 2018. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595656482/recurso-ordinario-ro-202169820165040352>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 256. Contrato de prestação de serviços (cancelada). Legalidade. In: _____. **Súmulas**. Brasília-DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 26 jul.2018

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). In: _____. **Súmulas**. Brasília-DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 26 jul.2018

CARVALHO, Jorge Raimundo de Jesus Mutti de. A terceirização, espécies, causas políticas e econômicas e aspectos legais. **Jusbrasil**. 2013. Disponível em: <<https://jorgemutti.jusbrasil.com.br/artigos/167596088/a-terceirizacao-especies-causas-politicas-e-economicas-e-aspectos-legais>>. Acesso em: 25 jul. 2018

CASTRO, Lenon Cabral de. **Os impactos gerados no mercado de trabalho de tecnologia de informação e comunicação (TIC) no Brasil causados pela terceirização de serviço**. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 14, n. 2, p. 348-365, ago./dez. 2016. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5617145.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

CHAVES, Débora Pereira. Lei 13.429/2017 - Comentários à "Lei da Terceirização". **Youtube**, 12 de abril de 2017a. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=pZArDG51GSs&feature=youtu.be>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. Série especial sobre a reforma trabalhista: "terceirização". **Youtube**, 23 de novembro de 2017b. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=_VGEsRsCt0o>. Acesso em: 20 jul. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS ECONÔMICOS (DIEESE). O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. **DIEESE**. São Paulo, 20???. Disponível em: <<http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

LENA. Pércia Sumara Ribeiro. **Terceirização, o projeto de lei 4330/2004 e a precarização do trabalho**. 2014. 51f. Monografia em Direito - Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

MANZELLO. André Chequini. Globalização, direito do trabalho e economia. **Jus Navigandi**. Abr./2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27748/globalizacao-direito-do-trabalho-e-economia>>. Acesso em: 23 jul. 2018.

OLIVEIRA. Jaqueline Santos. Terceirização trabalhista. **JusBrasil**. Itauna/MG. 2016. Disponível em: <<https://jaquesoliver.jusbrasil.com.br/artigos/347900295/terceirizacao-trabalhista>>. Acesso em: 20 jul.2018.

PENA. Rodolfo F. Alves. Toyotismo. **Mundo Educação**. 20???. Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/toyotismo.htm>>. Acesso em: 09 jul. 2018.

PEREIRA, Paulo Henrique Borges. A eficácia e os limites da terceirização no Brasil. **DireitoNet**. 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8931/A-eficacia-e-os-limites-da-terceirizacao-no-Brasil>>. Acesso em: 18 jul. 2018.

REFORMA trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada. **ANAMATRA**. Brasília-DF. 19 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>>. Acesso em: 18 jul. 2018.

TEMER sanciona lei n. 13.429/17 que regulamenta a terceirização no País. **Febrac**, 2017. Disponível em: <<http://www.febrac.org.br/novafebrac/index.php/noticias/noticias/1645-temer-sanciona-lei-n-13-429-17-que-regulamenta-a-terceirizacao-no-pais>>. Acesso em: 24 jul. 2018.