

# A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E OS LIMITES DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA LEI Nº 13.429/17

Eric Luís Silva Mayer\*  
Janaína Soares Schorr\*\*  
José Henrique Pires Locatelli\*\*\*

## RESUMO

O presente artigo buscou delimitar os limites da responsabilidade subsidiária na falta de cumprimento das relações trabalhistas, bem como demonstrar como está a atual situação da terceirização após a sua irrestrita regulamentação pela Lei 13.429/2017. Nesse sentido, adotou-se para a pesquisa a metodologia dedutiva de abordagem e procedimentos históricos e comparativos, através de pesquisas bibliográficas, em livros e artigos publicados em periódicos como técnicas de pesquisa. Para tanto, estudou, em um primeiro momento, aspectos históricos da terceirização no Brasil, buscando conceituar esse fenômeno, além de realizar um apanhado da forma como surgiu e concretizou-se historicamente em nosso país. Na segunda parte do trabalho, realizou a abordagem da regulamentação da terceirização, remetendo aspectos positivos e negativos após a sua Lei específica conforme abordagem corriqueira, conceituando a terceirização e a pejotização. Além disso, em um terceiro momento, abordou a responsabilidade subsidiária e solidária, realizando a distinção e argumentando se houve alguma mudança substancial no que se refere a essas possíveis obrigações na falta de cumprimento de algum aspecto trabalhista. Por fim, conclui-se que nosso ordenamento carece de regulamentação no âmbito da terceirização bem como na responsabilidade subsidiária e solidária, portanto se resultam em aspectos de muitas

---

\* Acadêmico do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA

\*\* Doutoranda em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Mestra em Direitos Humanos pela Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ. Professora na Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. Advogada OAB/RS. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Direito Constitucional Comparado da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. E-mail: janinhaschorr@gmail.com

\*\*\* Professor na Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. Auditor Fiscal do Trabalho. E-mail: jhhppll@gmail.com

controvérsias dentro das discussões que temos atualmente, o qual é muito divergente, porém necessário para a sociedade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Regulamentação. Responsabilidade Subsidiária. Solidária. Terceirização.

REGULARIZATION OF THE LABOR THIRD PARTY AND THEM LIMITS  
OF RESPONSIBILITY SUBSIDIARY: AN ANALYSIS FROM  
LAW NUMBER 13.429/17

**ABSTRACT**

This article sought to delimit the limits of subsidiary and joint liability in the lack of compliance with labor relations, as well as to demonstrate how the current outsourcing situation is after its unrestricted regulation by Law 13.429 / 2017. In this sense, we adopted the methodology of deductive approach and historical and comparative procedures, through bibliographical research, in books and articles published in periodicals as research techniques. In order to do so, it studied, in a first moment, historical aspects of the outsourcing in Brazil, seeking to conceptualize this phenomenon, besides taking a look at the way in which it emerged and was concretized historically in our country. In the second part of the work, he undertook the outsourcing regulation approach, referring positives and negatives after his specific Law according to the usual approach, conceptualizing outsourcing and pejetization. In addition, in a third moment, it addressed subsidiary and joint liability, making the distinction and arguing if there had been any substantial change in regard to these possible obligations in the absence of compliance with some labor aspect. Finally, it is concluded that our regulation lacks regulation in outsourcing as well as in subsidiary and joint liability, so if they result in aspects of many controversies within the discussions we have today, which is very divergent, but necessary for society.

**KEYWORDS:** Outsourcing. Regulation. Solidarity. Subsidiary Responsibility.

## **INTRODUÇÃO**

A prática da terceirização trabalhista está cada vez maior no contexto histórico da sociedade brasileira. Além disso, a terceirização é o método mais fácil e simples de contratação de mão-de-obra, ou seja, nessa relação evidentemente teremos a relação de hipossuficiência. Porém, embora o segmento de terceirização seja um

dos meios mais comuns em nosso dia a dia, não havia até o momento uma solução legal definitiva a fim de regulamentar essa relação. Nesse sentido, o tomador do serviço responsável pela contratação, pagamento de salários e demais verbas trabalhistas – em muitos casos – deixa(va) de cumprir com suas obrigações trabalhistas.

Dessa forma, entra a questão da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, onde teoricamente contrata a prestadora de serviços para eximir-se das obrigações trabalhistas em geral. Assim, o problema que permeia a presente pesquisa é: quais são os limites da reponsabilidade subsidiária da tomadora na falta de cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do prestador de serviços, a partir do advento da Lei 13.429/17?

Portanto, o artigo científico busca identificar os limites da responsabilidade subsidiária, sob a ótica da Lei 13.429/17 no que tange a terceirização. E, para tanto, tem como objetivos específicos: expor o contexto histórico da terceirização na sociedade brasileira, a partir de um apanhado desde o início da terceirização no Brasil até a sua regulamentação pelo advento de lei específica; e discutir a nova regulamentação e os limites da responsabilidade subsidiária e solidária, no que tange as relações privadas, ou seja, entre tomador de serviço e tomadora de serviço privada e empregado. Além disso, traz o conceito básico de terceirização e pejetização do trabalho.

Neste sentido, a relevância que o assunto possui na história trabalhista no Brasil, além do interesse acadêmico também estritamente importante, pois demonstra que o atual contexto da terceirização serve como base de estudo para aperfeiçoar o conhecimento de trabalhos acadêmicos futuros.

O estudo da terceirização disponibilizado no trabalho traz ainda a relevância pessoal, pois trata-se de assunto que foi corriqueiro no dia a dia profissional do autor, que trabalhou em empresa do ramo de prestação de serviços terceirizados. Além disso, a relevância social é evidente, pois a cultura nas entidades privadas no país, está cada vez mais recorrente nas atividades comuns de empresas.

Vislumbra-se, portanto, para construção do artigo, a utilização do método dedutivo de abordagem, fundamentado basicamente na análise de doutrinas sobre o tema, partindo, assim, da premissa geral para pressupostos específicos. Tendo como base as considerações

acima, o contexto histórico da terceirização no seu primeiro capítulo atrela-se ao método de procedimento histórico, pois contará a historicidade da terceirização até chegar à sua regulamentação definitiva.

A lei específica que regulamenta o ato de terceirizar tratada no segundo capítulo e a responsabilidade subsidiária tratada no terceiro capítulo, demonstra os aspectos sociais, políticos e econômicos tratados por doutrinadores e especialistas – anteriormente à regulamentação e após a sua concretização – realizando um comparativo entre as fases, e utilizando-se, por consequência, do método de procedimento comparativo.

Por fim, quanto às técnicas de pesquisa, o estudo se utiliza da existência de doutrinas, artigos e revistas eletrônicas ligados ao tema do trabalho, demonstrando, inclusive, a importância da busca bibliográfica para obter o resultado final de êxito. Nesse sentido, o tema da terceirização liga-se à constituição e concretização de direitos, pois trata-se da regulamentação estrita de direitos especificados em lei.

Para o seu melhor desenvolvimento, o trabalho foi dividido em três partes, a saber: a primeira trazendo um contexto histórico da terceirização trabalhista até a sua regulamentação. Já a segunda parte, realiza a discussão da regulamentação pela Lei 13.429/17 trazendo aspectos positivos e negativos, com definição da terceirização e pejotização. E por fim traz quais os limites estabelecidos na nova lei específica no que tange a responsabilidade subsidiária e solidária do tomador de serviços nas entidades privadas.

## **1 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

O fenômeno da terceirização trabalhista vem se transformando em um tema estritamente controvertido e delicado (LEITE, 2017, p. 336). Além disso é de extrema importância, no que diz respeito a flexibilização nas relações de trabalho em decorrência da globalização (LEITE, 2017, p. 334).

O Brasil, não fugindo à regra geral, sofreu transformações decorrentes do mercado de trabalho pós-guerra, tanto no nível de desemprego quanto no desequilíbrio da economia, propiciando,

assim, o aparecimento do mercado informal de trabalho que, não raro, é constituído pela força de trabalho dita excedente, corolário da pequena oferta de empregos. (LEITE, 2017, p. 335)

Antes de adentrar na parte histórica, não podemos deixar de falar dos conceitos que estão atrelados ao nome terceirização, o qual é conceituado “no sentido de intermediário, interveniente, medianeiro” (LEITE, 2017, p. 337). Esse conceito é apenas um, dentro de tantos que são elencados.

A exemplo disso temos o conceito dado por Cassar (2016, p. 480) em uma das suas obras, quando diz que “[...] a terceirização também é chamada de desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização, reconcentração, focalização, parceria (esta também chamada de parceirização)”.

Ainda, a prática pode ser associada ao instituto *sous-traitance*, o qual é do direito francês onde uma empresa fica na responsabilidade de prestar um serviço ao cliente. Entretanto, quem deveria prestar esse serviço era essa empresa principal, porém ao realizar um contrato com uma pessoa física ou jurídica, repassa essa operação a outrem (CASSAR, 2016, s.p).

Pode ser entendido como uma transferência de atividades a serem realizadas por empresas especializadas no âmbito daquela atividade. Além disso, autores que estudam o assunto nos trazem uma diferenciação, pois costumeiramente a relação é bilateral tão somente empregado e empregador.

A terceirização revela um panorama diferenciado, pois, tradicionalmente, a relação jurídica de emprego é bilateral, ou seja, tem como sujeitos apenas o empregado e o empregador, que também é o tomador do serviço prestado. Como se sabe, a terceirização é um fenômeno verificado com grande frequência nos dias atuais, como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade, que são objetivos intensamente buscados em tempos de globalização. (GARCIA, 2017, p. 223)

Além da busca de amenização de custos, a terceirização é entendida como uma forma de oportunidade de empregos no cenário nacional. Todavia, é vista também como uma flexibilização não tão

favorável, diante de alguns aspectos, pois argumentam que houve algumas revogações de direitos dentro dessa prática (CASSAR, 2016, s.p).

O modelo trilateral, conceituado segundo Delgado (2017, p. 502), é a relação da terceirização no âmbito trabalhista. A definição do fenômeno chegou ao país para modificar totalmente a historicidade até então escrita. Isso pelo fato da falta de conhecimento com relação ao modelo pouco aplicado no país.

A terceirização trabalhista no cenário histórico brasileiro, é considerada relativamente nova (DELGADO, 2017, p. 503). Isso se justificava pela falta de interesse dos especialistas, doutrinadores, legisladores não estarem preocupados com tal fenômeno. Todavia, a proporção que foi tomando em relação a essa prática, fez com que os diálogos sobre o assunto tivessem uma importância maior.

Delgado (2017), já mencionava em uma das suas obras, que a Consolidação de Leis do Trabalho editada na década de 1940, fez uma breve menção a terceirização, não havendo um destaque nos textos normativos.

Afora essas ligeiras menções celetistas (que, hoje, podem ser interpretadas como referências incipientes a algo próximo ao futuro fenômeno terceirizante), não despontaram outras alusões de destaque à terceirização em textos legais ou jurisprudenciais das primeiras décadas de evolução do ramo justralhista brasileiro. (DELGADO, 2017, p. 503)

A CLT já previa, por outro lado, desde sua promulgação, o modelo de subempregada. O artigo 455 mais precisamente, especificava quais seriam as medidas adotadas com relação as obrigações trabalhistas (PLANALTO, 2018). A jacente da terceirização estava posta na maior consolidação de leis trabalhistas, entretanto, de forma implícita sem especificações maiores.

Atualmente no cenário brasileiro existem alguns instrumentos normativos para abarcar as empresas que são prestadoras de serviços, que são basicamente cinco: Lei 6.019/1974 que institui o trabalho temporário; Lei 7.102/1983, que dispõe sobre a prestação de serviços de vigilantes (LEITE, 2017, p. 340).

Ainda nesse sentido, temos a Lei 8.036/1990, que dispõe sobre

o Fundo de Garantia Tempo de Serviço – FGTS, onde fala que independe de responsabilidade subsidiária e solidária; Lei 8.649/1994, onde cita em seu texto sobre o vínculo empregatício entre associados de cooperativas (LEITE, 2017, p. 340).

Por fim, temos a Lei 12.690/2012, a qual cita no texto normativo a consideração de Cooperativa de Trabalho (LEITE, 2017, p. 340). A lei 13.429/2017 que fala sobre a terceirização em si, é o último texto normativo que fala sobre o assunto válido em nosso ordenamento jurídico.

O grande marco do qual emergiu a terceirização na história do país, foi o Decreto-Lei nº. 200/1967, que trazia o modelo de descentralização de atividades da Administração Pública (MAEDA, 2016, p. 130). Diante disso, a emergência da terceirização, além de abrir portas na Administração Pública, abrange mais do que isso, ou seja, o setor privado também pode beneficiar-se.

A partir do Decreto-Lei foram sendo criados mecanismos legislativos para abranger ainda mais a terceirização. Na década de 1970, foi criada a Lei nº 6.019/74 que dispunha sobre o trabalho temporário especificando a terceirização, conforme traz o doutrinador Mauricio Delgado em uma de suas obras de Direito do Trabalho, “[...] a partir da década de 1970 a legislação heterônoma incorporou um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia” (2017, p. 503).

Além disso, na década de 1980, foi criada a Lei nº. 7.102/83 onde abrangia “[...] 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” (BRASIL, 1983, s.p).

A evolução histórica não parou, e o contínuo avanço da terceirização no campo econômico do país acarretou novas legislações pertinentes ao tema, ganhando, nas décadas de 1980 e 1990, avanços consideráveis

A jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 90, se debruçou sobre o tema, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do País. Nesse contexto, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas, o Tribunal

Superior do Trabalho editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de n. 256, de 1986, e a de n. 331, de dezembro de 1993 (esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256). (DELGADO, 2017, p. 504).

Ainda nesse sentido, os questionamentos do Ministério do Trabalho e Emprego, abordando as hipóteses de terceirização, impulsionaram as alterações para a Súmula 331, atualmente editada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

A partir de 1993, o TST, por provocação do Ministério Público do Trabalho, que, com base no art. 37, H, da CF, solicitou a revisão da Súmula 256, passou a ampliar (de forma parcialmente diversa da solicitada pelo Parquet laboral) as hipóteses de terceirização. Assim, o TST cancelou a Súmula 256 e editou a Súmula 331, cuja redação sofreu inúmeras alterações. (LEITE, 2017, p. 342)

Os avanços da terceirização já eram visíveis nitidamente no campo em que se alocava. O assunto já não era apenas um mecanismo, pois já estava “[...] vinculada à inserção subordinada e passiva da economia nacional à globalização” (POCHMANN, 2008, p. 52). Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho começou a trabalhar os entendimentos sobre a terceirização, trazendo uma uniformização para auxiliar nas decisões de instâncias inferiores (BIAVASCHI E DROPPA, 2011, p. 126).

Desta forma, a terceirização ia tomando ainda mais espaço no mercado de trabalho, cresciam os desafios para realizar uma uniformização na legislação, ou seja, teria que haver um trabalho árduo para tentar realizar a sua regulamentação (DELGADO, 2017, p. 505). Trabalhou-se, durante muito tempo, sobre súmula editada pelo Superior Tribunal Do Trabalho, o que por si só não se tratava de uma segurança jurídica concreta nas relações de trabalho.

Consequente, verifica-se que, após o primeiro impulso legislativo, o modelo foi sendo adotado potencialmente. A história da terceirização atrelou-se a mudanças e anseios da sociedade (por parte de empresas públicas e privadas) de se eximir de responsabilidades e riscos maiores e a implementação desse fenômeno gerou e gera tantas críticas desde sua implantação.

Todavia, o entendimento jurisprudencial perdurou-se por



muito tempo na história do ordenamento jurídico da terceirização. A orientação sumulada sob nº 331 em 1993 pelo Tribunal Superior do Trabalho dispunha do seguinte texto:

**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 n. 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), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

**IV** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, 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 constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (DELGADO, 2017, p. 515)

A súmula logo após foi questionada perante o Supremo Tribunal Federal o qual prolatou decisão em 24.11.2010, afastando a responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização (DELGADO, 2017, p. 515). Assim, o Tribunal Superior do Trabalho teve que realizar a reedição do item IV e acrescentar o item V à súmula 331.

Portanto, os itens mencionados acima ficaram:

**V** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

**VI** - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das

obrigações da Lei n. 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 do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (DELGADO, 2017, p. 516)

A súmula editada foi um grande avanço para sanar divergências e críticas diante de algumas “omissões” (DELGADO, 2017, p. 516). A súmula acrescentou mais um item em seu texto, totalizando VI itens em uma única súmula: “VI - A

responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral” (DELGADO, 2017, p. 516).

As mudanças que revelam os entendimentos diferenciados no passar do tempo da terceirização são evidenciadas dentro dos enunciados que foram editados durante esse tempo, a saber:

No referido Enunciado 256 do TST, aprovado em setembro de 1986, a terceirização era permitida apenas como exceção, ou seja, de forma restritiva, somente nas duas hipóteses previstas em lei (trabalho temporário e serviço de vigilância). Em dezembro de 1993, referido verbete foi substituído pelo Enunciado 331 do TST, que apresenta nítida ampliação quanto à possibilidade de terceirização considerada lícita, como se verifica em seu inciso III. Além disso, o inciso IV, da Súmula 331, atribui mera responsabilidade subsidiária à empresa tomadora, e não solidária, a qual é mais coerente com o escopo de proteção, inerente ao Direito do Trabalho. (GARCIA, 2017, p. 224)

Os aspectos que revelavam a terceirização traziam, conjuntamente, a necessidade de garantir a responsabilização de quem contrata os serviços, em caso de falta de adimplemento de verbas trabalhistas. Todavia, só se deu por um tempo de forma subsidiária sem adentrar nos aspectos da responsabilidade solidária que também está vinculada às relações de trabalho.

Portanto, a súmula 331 do TST foi de extrema relevância durante um período muito grande no ordenamento jurídico. Justamente porque, havendo falta de regulamentação da Lei específica, a súmula acabava por suprir a omissão do legislador.

O projeto de lei que acabou por regulamentar a terceirização foi proposto ainda no ano de 1998, pelo Poder Executivo, em data de 19 de março (CÂMARA, 2018). Após quase duas décadas de discussão sobre o Projeto Lei 4.302/1998, foi posto em pauta no plenário, em março de 2017, o texto substitutivo apresentado pelo relator da Câmara o qual prevê a regulamentação da terceirização em todas as áreas, qual seja atividades-meio e atividades-fim.

De acordo com o texto dos senadores, quanto às obrigações trabalhistas haverá a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação à responsabilidade da empresa de serviços terceirizados. Parecer unânime aprovado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público mantém a responsabilidade solidária, conforme texto da Câmara. As mudanças ocorrem na Lei 6.019/74. (CÂMARA, 2018)

A nova Lei Ordinária nº. 13.429/17, que regulamenta a terceirização trabalhista em todas as atividades, trouxe uma nova perspectiva para o cenário histórico do tema. Além de alterar alguns artigos da antiga Lei 6.019/74, a mesma permite a terceirização de todos os tipos de atividades, seja meio ou fim. Todavia, o processo histórico desse tema trará muitas lacunas.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, realizou, no ano de 2018, uma pesquisa sobre a terceirização trabalhista no atual contexto histórico, a regulamentação pela lei em questão. Nessa pesquisa o instituto levou em consideração os anos de 2014 a 2017 (IPEA, 2018, p. 14). Além disso, foi levado em consideração as atividades em que estão encaixadas como tipicamente terceirizadas.

Nesse sentido, o IPEA concluiu o seguinte:

Nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que, de cada cem vínculos ativos, pouco mais de quarenta foram rompidos. Já nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de cem vínculos ativos para oitenta rompidos. Este último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade. (IPEA, 2018, p.14).

Portanto, conforme visto, o histórico da terceirização é alvo de

muitas críticas, dentro do ordenamento jurídico e também fora dele. A aprovação da Lei e as decisões que virão após, mudará substancialmente o modo operante de empregadores, empregados e operadores do direito.

## **2 A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS**

A regulamentação da terceirização trabalhista advinda da Lei 13.429/2017, trouxe alterações substanciais dentro da discussão da terceirização. A nova Lei traz novas perspectivas no campo da terceirização. O fato novo de terceirizar todas as atividades de uma empresa tomadora (até mesmo sua atividade principal) é uma das polêmicas e dúvidas (VASCONCELLOS, 2017, s.p).

Todavia, o argumento dos apoiadores do antigo Projeto de Lei 4.302/1998, o qual se tornou a atual Lei 13.429/2017, é no sentido de que essa condição de terceirizar a atividade-fim será um benefício, como por exemplo, a criação de mais empregos e a redução da informalidade no mercado de trabalho (CASSAR, 2016, s.p).

Nas relações de trabalho, uma das discussões era justamente com relação as atividades-fim. Havia inúmeras ações aguardando definições com relação a essa lacuna de terceirização da atividade principal de uma empresa (BENITES, 2018, s.p).

Todavia, no dia 30 de agosto de 2018, foi julgado junto ao Supremo Tribunal Federal, a ADPF 324 realizando a análise da terceirização da atividade-meio ou fim, pois, apesar da lei da terceirização já tenha sido aprovada, havia súmula junto ao Superior Tribunal do Trabalho na contramão do que dispunha o texto de Lei (SOUZA E JUNQUEIRA, 2018, s.p).

A decisão do STF dá força para a nova lei da terceirização aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente Michel Temer no ano passado. Essa versão da lei já previa a terceirização de todas as atividades, mas, como havia uma súmula do TST em sentido contrário, era comum se deparar com processos judiciais para contestá-la. (BENITES, 2018, s.p).

A decisão com relação ao texto aprovado na lei 13.429/2017

que prevê a terceirização da atividade-meio ou fim é considerada atualmente constitucional conforme decisão prolatada na votação do plenário do STF por 7 a 4 (SOUZA E JUNQUEIRA, 2018, s.p). A sua constitucionalidade logicamente afasta a súmula que anteriormente dispunha sobre o tema, que considerava ilegal a terceirização de atividade-fim.

Inicialmente é crucial esclarecer que, na época do ajuizamento de ambas as demandas julgadas pelo STF não existia norma legal que impedisse a terceirização na atividade-fim, sendo o objeto dos julgamentos era justamente a interpretação adotada pelo TST (súmula 331, III) no que tange à restrição da terceirização para atividade-fim. (SOUZA E JUNQUEIRA, 2018, s.p).

Ainda nesse sentido, as críticas são com relação a precarização do trabalho e a dignidade do trabalhador. Todavia, o argumento da maioria do STF foi no sentido de que não existe norma superior que proíba essa prática ou que essa modalidade de prestação de serviços, precarize o trabalho dos empregados (COELHO, 2018, s.p).

A Ministra do Supremo Tribunal Federal Carmen Lúcia (2018) disse em sua argumentação que caso ocorra a precarização ou a violação de algum dispositivo da dignidade do trabalhador dentro dessa prática “o Poder Judiciário para impedir os abusos. Se não permitir a terceirização garantisse por si só o pleno emprego, não teríamos o quadro brasileiro que temos nos últimos anos, com esse número de desempregados”.

O entendimento majoritário também nos relata que a livre iniciativa e a livre concorrência não podem ser violadas dentro do ordenamento jurídico.

Conforme o entendimento prevalecente, não se pode violar a livre-iniciativa e a livre concorrência, uma vez que há princípios que asseguram às empresas liberdade em busca de melhores resultados e maior competitividade. "A Constituição Federal não impõe a adoção de um modelo específico de produção. A Constituição Federal não veda a terceirização", afirmou o ministro Luís Roberto Barroso, relator de uma das ações em discussão. (COELHO, 2018, s.p).

Em uma pesquisa realizada pelo IPEA cerca de 83,8% dos

trabalhadores entrevistados, argumentaram no sentido que a Lei traz um aspecto positivo ao ordenamento jurídico. Além disso, os números divulgados nesse estudo demonstram que cerca de 79,8% “acreditam que a lei pode ajudar a gerar novos empregos”. (IPEA, 2017, p. 53)

Todavia, a regulamentação da terceirização de todos os tipos de atividades é alvo de muitas críticas negativas. Uma das grandes críticas veio de órgãos ligados a magistratura, como por exemplo, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a qual se posicionou da seguinte maneira:

A Anamatra vê a decisão com tristeza e grande apreensão, tendo em vista os impactos negativos que o entendimento pode acarretar. Desde a sanção da Lei nº 13.429/2017, que liberou a terceirização para toda a cadeia produtiva, a Associação vem alertando para o fato de que esse modelo agrava problemas como a alta rotatividade desses trabalhadores e traz prejuízos para a saúde pública e a Previdência Social. A entidade chegou a divulgar nota pública solicitando veto presidencial à lei, tendo em vista as razões que levaram à edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitia a contratação terceirizada somente para atividades-meio.(ANAMATRA, 2018, s.p)

O argumento da associação, nos remete a uma posição comum dentro do aspecto produtivo e estável do trabalhador. Um exemplo disso é a possível alta de rotatividade de trabalhadores que atuam nesse ramo, além de um prejuízo para a máquina pública.

Segundo o presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, “pela convicção externada, em diversas ocasiões, no âmbito da entidade - seja nas sucessivas diretorias seja nas comissões legislativas, seja ainda nas plenárias dos Congressos Nacionais dos Magistrados do Trabalho -, a terceirização das chamadas atividades-fim vulneraria o regime constitucional de proteção do emprego, atentaria contra a isonomia laboral no âmbito das empresas e, na esfera da administração pública, representaria sério risco à impessoalidade, uma vez que permite burlar o princípio da acessibilidade cargos, empregos e funções mediante concurso de prova de títulos”, alerta. O presidente lembra que a entidade chegou a pedir ingresso como Amicus Curiae nos processos julgados hoje, para apresentar seus

argumentos contrários à liberação desse modelo de trespasse da contratação para prestação de serviços. “Restará agora aos juizes do Trabalho avaliar concretamente, caso a caso, se o modelo adotado frustrará os direitos sociais, em detrimento das garantias constitucionais e legais do trabalhador. Vários dos votos vencedores, nesse sentido, referiram caber ao juiz, na sua atividade diária, zelar para a que terceirização de atividade fim, ou de atividade meio, não redunde em precarização. Eis a palavra a cumprir”, analisa. (ANAMATRA, 2018, s.p)

Ainda nesse sentido, ligado a precarização do trabalho dentro da prestação de serviços após a regulamentação pela Lei 13.429/2017, temos o contrato de trabalho temporário que foi ampliado de 90 para 180 dias (DIEESE, 2017, p. 4). A crítica com relação ao elastecimento do contrato temporário é ligada diretamente à “[...] precarização das condições de trabalho e aumento da rotatividade, pois alguns setores econômicos podem optar por ampliar a parcela da força de trabalho em regime temporário”. (DIEESE, 2017, p.7)

Alguns dados sobre terceirizar a atividade principal de uma empresa, entende-se no sentido de precarização, o qual julgam que foram evidenciados de forma estatisticamente e sociologicamente, colaborando para a tese de precarizar as relações de trabalho, com remunerações inferiores dos empregados terceirizados (GARCIA, 2017, p. 226).

A Lei também nos trouxe questões de constitucionalidade, com o argumento de que a terceirização irrestrita é considerada o esvaziamento de garantias constitucionais de relação de emprego, previstas no artigo 7º, I da Constituição Federal (AMORIM, 2017, p. 160). Nesse sentido, a Lei, ainda segundo Amorim, elenca alguns aspectos prejudiciais nas relações de trabalhos, quais sejam:

- 1) A alta rotatividade de mão de obra decorrente da terceirização, com a fragmentação dos contratos de trabalho entre diversos tomadores de serviço, frustra o gozo pleno de direitos fundamentais dos trabalhadores: a) viola a pretensão constitucional de continuidade do vínculo de emprego, reconhecida pelo STF15; b) inviabiliza o direito fundamental ao gozo de férias anuais remuneradas (CF/88, art. 7º, XVII), em face da alta

incidência

de extinção contratual antes de um ano de trabalho; c) prejudica a obtenção de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Constituição, art. 7º, III), que depende da permanência temporal do trabalhador no emprego;

d) reduz drasticamente a possibilidade de gozo de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, na forma do art. 7º, XXI, da Constituição; e) reduz o tempo de contribuição previdenciária, necessária à aquisição da aposentadoria garantida pelo art. 7º, XXIV, da Constituição. (2017, p. 160)

O fato da alta rotatividade dos empregados dentro da empresa é uma das críticas notáveis dentro da explanação. Além disso, essa rotatividade viabiliza a falta de gozo de férias, pois conforme visto a extinção de contrato de trabalho se dá antes do período constitucional para concessão de férias. Dentro desse parâmetro, o FGTS fica prejudicado, advindo do pouco tempo de labor do empregado dentro daquela empresa e inviabilizando uma apuração “boa” para fins de aviso prévio proporcional, ou seja, diminuindo o tempo para procura de outro emprego.

Ainda nesse sentido:

**2)** Ao expulsar o trabalhador da empresa beneficiária final de sua mão de obra, remetendo-o a empresas intermediárias prestadoras de serviços, a terceirização de atividade-fim afronta a pretensão constitucional de máxima integração do trabalhador à vida da empresa beneficiária de sua mão de obra, em prejuízo aos seguintes direitos fundamentais: a) viola o direito à defesa eficaz dos interesses e direitos da categoria profissional, pela entidade sindical (CF/88, art. 8º, II), frustrando o exercício de direitos fundamentais à negociação coletiva e à greve (CF/88, arts. 7º, XXVI, 8º e 9º), sempre que afasta o trabalhador da categoria profissional vinculada à atividade econômica do beneficiário final de sua mão de obra, esvaziando o conteúdo de sentido da categoria profissional (CLT, art. 511) como elemento normativo constitucional (CF/88, art. 8º, II e III); b) inviabiliza o gozo, pelo trabalhador terceirizado, de direito à participação nos lucros e resultados (CF/88, art. 7º, XI), já que o lucro da empresa prestadora de serviços reside, basicamente, na diferença entre o preço cobrado pelo serviço e o custo estimado da mão de obra; e c) pressiona a



redução de investimentos em medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador ao dificultar a implementação do direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CF/88, art. 7º, XXII). (AMORIM, 2017, p. 160)

O argumento posto pelo autor, contém uma crítica que é muito comum no tocante a atividade-fim. A precarização do trabalho e a falta de cumprimento de algumas obrigações inerentes ao empregador não são cumpridas, visando tão somente o lucro daquele contrato. Portanto, isso dificulta o labor do trabalhador, pois possivelmente terá menos benefícios do que um trabalhador que não exerce a atividade final.

**3)** A terceirização em atividade-fim viola o princípio constitucional da progressividade social dos direitos fundamentais dos trabalhadores (CF/88, art. 7º, caput, e art. 5º, § 2º), pois reduz a eficácia protetiva dos seguintes direitos: a) promove o rebaixamento de remuneração do trabalhador terceirizado<sup>16</sup>, o que conduz ao rebaixamento de todos os direitos trabalhistas incidentes sobre a remuneração, tais como o décimo terceiro salário, FGTS, gratificação de férias, indenizações rescisórias, etc. (AMORIM, 2017, p. 160)

O principal argumento da corrente contra a terceirização da atividade-fimé no sentido de que essa prática trará a precarização do trabalho em geral. Além disso, o argumento de violação de preceitos constitucionais são embasamentos muito recorrentes, bem como a violação de tratados internacionais de direitos humanos por exemplo (LEITE, 2017, p. 341).

Portanto, verifica-se que as alterações realizadas na Lei 13.429/2017 estão abarcadas em dois lados de críticas: tantos positivas quanto negativas, evidentemente. Os dois lados tem suas razões e ideologias para abarcarem opiniões distintas, isso decorre da visão e da maneira em que estão alocadas na sociedade.

Ainda nesse sentido, conforme já conceituado a terceirização é a transferência de atividades à uma empresa prestadora de serviços com mão-de-obra pronta para realizar os serviços, isso inclui até mesmo a atividade-fim da empresa. Nesse sentido, temos um

contrato de prestação de serviços entre tomador e tomadora a fim de realizar os trabalhos solicitados (LEITE, 2017, p. 337).

A pejetização trabalhista é ligada diretamente à precarização do trabalho. O motivo pelo qual atribuem essa definição, é pelo fato de um trabalhador comum constituir uma pessoa jurídica a fim de realizar trabalhos para outras empresas grandes no ramo de prestação de serviços, a fim de burlar (em muitos casos) as leis trabalhistas (BRASSCOM, 2017, s.p).

Nesse sentido, a pejetização trabalhista é aspecto a ser encarado no âmbito das relações de trabalho, principalmente quando se trata de prestação de serviços. A Lei 13.429/2017 que regulamenta as atividades terciárias, remete a uma proteção no que diz respeito a pejetização, mantendo os padrões de buscar qualquer direito junto a justiça do trabalho (PLANALTO, 2018).

Portanto, os conceitos de terceirização e pejetização, quando encarados no sentido amplo, é sempre atribuído à precarização. Todavia, temos que levar em consideração alguns aspectos.

Para apresentar a conexão entre os dois temas, é necessário investigar os fundamentos utilizados pelo Fisco para se concluir que houve pejetização. A análise do relatório sugere duas situações, que podem ser cumulativas ou não.(JUNIOR, 2018, s.p)

Por fim, quando se fala desses dois aspectos nas relações de trabalhos, deve-se levar em consideração a situação fática e a situação de suposições. Tudo porque o mundo jurídico almeja o direito e os fatos, então as suposições devem ser encaradas com destreza a fim de distinguir ou atribuir definições sobre os assuntos na forma em que estão sendo elencados.

### **3 A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA E SOLIDÁRIA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES PRIVADAS DE TRABALHO**

A responsabilidade subsidiária no âmbito trabalhista é a suplementação da responsabilidade principal. Além disso, a doutrina, súmulas e atualmente a Lei dispõe que a subsidiariedade dessa relação nos fornece força jurídica de cumprimento das obrigações

trabalhista (ENGELKE E BELMONTE, 2010, p. 96).

Essa responsabilidade está em consonância ao artigo 455 da CLT, que adotou a responsabilidade subsidiária em seu texto de Lei, a saber:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. (PLANALTO, 2018)

Dentro desse parâmetro, a responsabilidade subsidiária que é aplicada nas relações trabalhistas de empregador e empregado, em um contrato de prestação de serviços, é a forma de garantir o cumprimento de uma obrigação que o responsável principal não adimpliu. (BRASIL, 2018).

Nesse sentido, durante muito tempo, a subsidiaridade nos contratos de trabalho de trabalhadores que foram contratados por empresas de prestação de serviços e, posteriormente, buscavam seus direitos trabalhistas, e obtinham a falta de cumprimento das obrigações trabalhistas, havia apenas o entendimento sumulado do TST na súmula 331, abarcando em dois incisos tanto entes privados quanto entes públicos:

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018)

A súmula mencionada acima permaneceu como base para aplicação nessas situações durante muito tempo, tendo alguns ajustes durante o tempo, pois havia lacunas como por exemplo a responsabilidade subsidiária do ente público (BIAVASCHI E DROPPA, 2011, p. 138).

Além disso, a súmula deixa evidenciado que tomador de serviços é responsável subsidiário de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. É nesse sentido que Delgado (2017) complementa:

O entendimento jurisprudencial sumulado claramente percebe a existência de responsabilidade do tomador de serviços por todas as obrigações laborais decorrentes da terceirização (ultrapassando a restrição de parcelas contida no texto da Lei n. 6.019/74). Apreende também a nova súmula a incidência da responsabilidade desde que verificado o inadimplemento trabalhista por parte do contratante formal do obreiro terceirizado (tornando despicienda, assim, a verificação de falência – rectius: insolvência – da empresa terceirizante). Interpreta, por fim, essa súmula que a responsabilidade de que se fala na terceirização é do tipo subsidiário (aquí reduz a súmula examinada a garantia solidária insculpida na Lei n. 6.019). (DELGADO, 2017,p. 535)

A responsabilidade subsidiária é limitada a todos as pessoas que foram tomadoras de serviços daquela empresa, ou seja, caso haja o inadimplemento por parte do tomador principal, poderá o trabalhador cobrar de forma subsidiária esses créditos (COUTINHO, 2014, p. 348).

Todavia, somente poderá fazer parte desse tipo de responsabilidade o tomador que estiver como litisconsórcio passivo na lide, conforme citado por Delgado (2017, p. 539) “[...] a jurisprudência firmou que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, em situações de terceirização, somente poderá ser declarada caso esse tomador componha também o polo passivo da lide trabalhista instaurada”.

Na regulamentação da terceirização pela Lei 13.429/2017, não houve mudanças na forma de aplicação da responsabilidade subsidiária, as garantias foram mantidas, não havendo mudanças substanciais.

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

[...]

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (BRASIL, 2018)

Além disso, dentro das relações de trabalho, temos a responsabilidade solidária. Diferencia-se da responsabilidade subsidiária na relação trabalhista, pois cada titular da relação “possui o direito ou responde pela totalidade da prestação, embora aos outros assista o direito de reversão, ou seja, na solidariedade às responsabilidades” (ENGELKE E BELMONTE, 2010, p. 96).

Nesse sentido, a subsidiariedade e a solidariedade estão ligadas. Todavia, a primeira diretamente a responsabilização em caso de descumprimento por parte do responsável da relação trabalhista e a outra responde conjuntamente (GARCIA, 2017, s.p).

A responsabilidade solidária, conforme posto por Cassar (2016,s.p):

Há, entretanto, jurisprudência do TST em sentido contrário, isto é, defendendo a responsabilidade solidária, sob o argumento de que a preferência de ordem ocorre na fase contratual. Quando a demanda chega ao Judiciário, o subempreiteiro já está inadimplente, não havendo mais preferência de ordem.

O exemplo mais fácil para interpretar a responsabilidade solidária se dá em uma relação que o empregado de uma empresa pratica algum ato que viole a dignidade de algum trabalhador e a empresa, ciente dessa situação, não realiza nenhum ato para coibir esse tipo de prática. Portanto, responderá de forma solidária com o empregado, diante de todos os atos praticados (GARCIA, 2017, s.p).

A responsabilidade subsidiária e a solidária, dentro das relações privadas de trabalho são de extrema importância para a garantia dos direitos dos trabalhadores. A subsidiária evidenciada por

inadimplência de créditos trabalhistas, enquanto a segunda respondendo conjuntamente como por exemplo em caso de acidente de trabalho, onde os casos são os mais comuns.

## CONCLUSÃO

No presente artigo, podemos concluir que a regulamentação da terceirização trabalhista, bem como a responsabilidade subsidiária e solidária resultam em aspectos de muitas controvérsias dentro das discussões que temos atualmente, o qual é muito divergente (principalmente no tocante a terceirização da atividade-fim).

O contexto histórico da terceirização no Brasil, se deu estritamente pelo fato de termos uma crise econômica e uma necessidade de suprimir despesas e delegar para outras atividades indispensáveis para aquela empresa. A terceirização, a seu turno, nos trouxe aspectos muito positivos e negativos, desde sua emergência dentro do mundo do trabalho até os dias atuais.

É possível verificar que a prática não foi e nem é adotada por tantas empresas (tanto no setor público ou privado), pois a facilidade de obter lucro e livrar-se de responsabilidades maiores é um anseio muito comum no mundo dinâmico que temos atualmente. Todavia, a falta de regulamentação desenfreada um pouco essa prática.

Os entendimentos dos órgãos superiores do trabalho perduraram por muitos anos dentro do ordenamento jurídico da terceirização trabalhista. Acredita-se que esse fenômeno era julgado incomum dentro das relações jurídicas. Porém, o estudo demonstra que a terceirização é prática séria e que nos demonstra uma preocupação maior.

Além disso, a busca para regulamentar a terceirização nos trouxe ainda mais críticas e dúvidas. Os argumentos mais diversos de apoiadores da regulamentação da terceirização, no que se diz respeito principalmente à atividade-fim, nos mostra que as ideologias e questões políticas e econômicas estão muito ligadas.

Todavia, é necessário visar, sempre, a questão da segurança jurídica do trabalhador e a não precarização do trabalho do mesmo. A criação de novos empregos, evidentemente, é um aspecto muito positivo, pois trata-se de mão-de-obra que, na maioria das vezes, não

exige uma especialização e conseqüentemente a facilidade de contratar é maior.

Porém, existem pessoas que foram qualificadas durante muito tempo para adentrar no mercado de trabalho. Esse aspecto não pode ser deixado de lado para benefício tão somente econômico do empregador (diminuindo seu custo para contratar trabalhadores na terceirização). Por esse motivo, a avaliação e valoração desses profissionais devem ser garantidos.

As responsabilidades subsidiária e solidária são de extrema importância. Nesse contexto, sempre foi tratada de forma sumulada e com base em entendimentos dos tribunais superiores competentes. Todavia, a importância de garanti-la em lei específica, traz ainda mais segurança jurídica. Mesmo não havendo mudanças no texto e, conseqüentemente, nas garantias, é crucial para o âmbito trabalhista na terceirização.

Conseqüente, as conclusões podem ser as mais variadas referente a pesquisa posta. Diante disso, a primeira conclusão é que na terceirização e no âmbito trabalhista, os assuntos devem ser tratados sobre uma ótica diferenciada, pois trata do futuro de muitos trabalhadores brasileiros e também estrangeiros.

Acredita-se que as mudanças são necessárias, regulamentações são muito importantes, entretanto, devemos levar em consideração todos os motivos. Os debates para chegarem a conclusões plausíveis ao maior número de pessoas, pois é esse o objetivo das leis, assegurar direitos e garantias para todos e não somente para alguns.

Não adianta fazermos reformas, regulamentações de alguns assuntos e não aplicarmos na prática. A lei é para ser cumprida, as críticas sempre serão vistas e levadas em consideração, todavia, o principal objetivo após todos esses aspectos é garantir da melhor forma que ninguém sairá prejudicado nas relações de trabalho, digo isso em todos os lados (trabalhador, empregador e tomador).

A terceirização por si só, será sempre alvo de críticas, pois como em qualquer relação sempre haverá a parte mais fraca – nesse caso são os trabalhadores – que precisam ser protegidos, portanto quanto mais regulamentação, segurança jurídica e interpretações inteligentes, será sempre um avanço para que haja menos desigualdade no mundo terceirizado trabalhista e também no mundo do trabalho comum.

As tentativas de reduzir custos dentro dessa prática, não pode estar atrelada a redução de direitos. Portanto, quando falamos em regulamentar leis ou criação de mecanismos para facilitar a compreensão desse tipo de prática, o cuidado deve ser redobrado e minucioso das pessoas, direitos, deveres envolvidos, deixando de lado os critérios de interesses pessoais.

Portanto, a terceirização e a responsabilidade subsidiária que foram parte de análise da presente pesquisa, caminham juntas. A regulamentação da terceirização por lei específica e também da responsabilidade subsidiária, são elementos de extrema relevância para garantir as pessoas que estão nessa relação segurança jurídica maior e com eficiência.

Enfim, as discussões sabemos que não irá cessar, aliás, só começaram novamente. O mundo jurídico é feito de discussões, críticas positivas e negativas. Porém, os avanços todos nós queremos, portanto não podemos deixar de considerar que todos esses aspectos também são evolução da uma sociedade que carece de justiça.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, Elder Santos. A terceirização na reforma trabalhista. **Revista TST**, São Paulo, v.83, nº 4, Out/Dez. 2017. p. 156-183. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20TST%20v%2083%20n%204%202017/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20na%20reforma%20trabalhista,%20A.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

**Terceirização irrestrita sinaliza precarização do trabalho.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26925-terceirizacao-irrestrita-sinaliza-precarizacao-do-trabalho-alerta-anamatra>>. Acesso em: 13 out. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016. [Livro Eletrônico]

BELMONTE, Ligia; ENGELKE, Rozi. Responsabilidade solidária e subsidiária na justiça do trabalho: algumas observações. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Rio Grande do Sul, nº 05-2010.



p. 95-106. Disponível em:  
<<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escol%20Judicial/2010/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%203,%20n%20p%205,%20p%2095-106,%202010.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2018.

BENITES, Afonso. STF autoriza terceirização irrestrita e sela destino de milhares de processos trabalhistas. **EL PAIS**. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2018/08/31/politica/1535667568\\_741528.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2018/08/31/politica/1535667568_741528.html). Acesso em: 20 set. 2018.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização.

**Mediações: Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 16, n. 1, Jan./Jun. 2011. p. 124-141. Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-historia-da-sumula-331/a-historia-da-sumula-331.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 nov. 2018.

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/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm)>. Acesso em: 08 mar. 2018.

BRASIL. **Lei nº 6019, de 3 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 08 mar. 2018.

BRASIL. **Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho**. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_In\\_d\\_301\\_35\\_0.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_In_d_301_35_0.html)>. Acesso em: 28 mar. 2018.

BRASSCOM. Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da

Informação e Comunicação. **Reflexões sobre a Lei 13.429/17**. Disponível em: <[https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2017/10/1507230066reflexoes\\_sobre\\_lei\\_13429\\_17\\_dra\\_leicia\\_ribeiro.pdf](https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2017/10/1507230066reflexoes_sobre_lei_13429_17_dra_leicia_ribeiro.pdf)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

CAMARA. **Projeto que regulamenta a terceirização é destaque da pauta do Plenário**. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/526487-PROJETO-QUE-REGULAMENTA-A-TERCEIRIZACAO-E-DESTAQUE-DA-PAUTA-DO-PLENARIO.html>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

CAMPOS, André Gambier. Impactos Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: **Ipea**, 2018. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil\\_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf)>. Acesso em: 03 nov. 2018.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho** – Revista e Atualizada, 11ª Ed. Rev. MÉTODO. 2016. [Livro Eletrônico]

CHAMONE, Marcelo Azevedo. Terceirização: avanços e insuficiências da Lei 13.429. In: **Jota**, São Paulo, abril 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-avancos-e-insuficiencias-da-lei-13-429-10042017>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

COELHO, Gabriela. Por maioria, STF declara constitucional a terceirização de atividades-fim e meio. **CONJUR – Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-30/maioria-supremo-valida-terceirizacao-atividades-fim>>. Acesso em: 2 out. 2018.

COURA, Eduardo Batista; LOPES, Guilherme Byrro; MOREIRA, Guilherme Renato Calda; REBELO, André Marques. Terceirização: O que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. Brasília: **Ipea**, 2018.p. 1- 28. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil\\_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf)>. Acesso em: 05 set. 2018.

COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida. Limites à responsabilidade subsidiária da administração pública segundo tribunais superiores. **Revista da AJURIS**, v. 41 nº. 135, Set. 2014.p. 335-362. Disponível em:

<<http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/download/339/27>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

DE SOUZA, Carlos Eduardo Amaral; JUNQUEIRA, Gabriel. Terceirização irrestrita: Efeitos da decisão do STF. **Migalhas**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI286899,61044-Terceirizacao+irrestrita+Efeitos+da+decisao+do+STF>>. Acesso em: 10 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – Revisto e Ampliado, 17ª Ed. Aum. Rev. LTR . 2017. [Livro Eletrônico]

DIEESE. Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores Contrato de trabalho temporário e terceirização**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemorario.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho** – Revista, Atualizada e ampliada, 11ª Ed. Aum. Rev. FORENSE. 2017. [Livro Eletrônico]

JUNIOR, Cláudio Lopes Cardoso. Regime jurídico da terceirização, em alguns casos, pode impedir a pejetização. **CONJUR – Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-25/claudio-cardoso-junior-relacao-entre-terceirizacao-pejetizacao>>. Acesso em: 13 out. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 8ª Ed. Rev. SARAIVA. 2017. [Livro Eletrônico]

MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: Histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 49, 2016. p.127-150. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016\\_maeda\\_patricia\\_terceirizacao\\_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 abr. 2018.

POCHMANN, Márcio. **A superterceirização dos contratos de trabalho**. Pesquisa encomendada e publicada do site do SINDEEPRES – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros. Disponível em: <<http://www.sindeepres.org.br>>. Acesso em: 13 ago. 2018.

RUSO, Guilherme. Nova lei de terceirização é benéfica ao país e aos trabalhadores. **Consultor Jurídico**, abril 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-04/guilherme-russo-lei-terceirizacao-benefica-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 22 mai. 2018

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. **STF**, agosto 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em: 02 out. 2018

VASCONCELLOS, Armando Cruz. Nova lei da terceirização: o que mudou? **Jus**, agosto 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>>. Acesso em: 12 set. 2018