



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC**

CURSO DE DIREITO

ORLANDO TONI DE MELO

TERCEIRIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO

JUIZ DE FORA - MG

2020

ORLANDO TONI DE MELO

TERCEIRIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^a. Carmem Lúcia Machado Ribeiro

JUIZ DE FORA - MG

2020

TERCEIRIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO

Monografia de conclusão de curso
apresentada ao curso de Direito do Centro
Universitário Presidente Antônio Carlos –
UNIPAC, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: ----/----/-----

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof^a. Carmem Lúcia Machado Ribeiro
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. Dr.
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Dr.
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial na minha vida, a minha mãe Inês, minha esposa, Rosemeire, minhas filhas Vanessa e Rafaela, meu neto João e família com muito carinho e apoio que ficaram ao meu lado e me apoiaram para que eu chegasse a essa etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a conclusão deste trabalho em primeiro lugar a Deus que me propiciou condições para completar mais uma etapa desta vida. Aos meus professores que me ajudaram e apoiaram ao longo desta jornada. Um agradecimento especial para a professora Inês Scassa Afonso Neto, professora da disciplina TCC que me orientou na execução do trabalho e também não poderia deixar de agradecer a minha orientadora Carmem Lucia Machado Ribeiro, quem me possibilitou a execução deste tema.

Um agradecimento mais que especial para os meus colegas de classe que me ajudaram a vencer minhas dificuldades nesses últimos anos, me motivando e sempre levando o curso com bom humor e alegria.

Agradeço também a toda a minha família por me apoiar, sem eles eu não conseguiria realizar esse sonho de me formar. Um agradecimento especial a minha mãe, Inês, que sempre esteve ao meu lado e que não me deixou desistir deste sonho, aos meus irmãos que sempre apoiam a mim, a minha esposa, Rosemeire e também as minhas filhas, Vanessa e Rafaela que sempre estiveram comigo me apoiando nesta trajetória, e ao meu neto João que é a minha grande inspiração.

Posso todas as coisas naquele que me fortalece.

Felipenses 4:13

RESUMO

A terceirização pode ser considerada um reflexo da economia, do desemprego, numa tentativa de reduzir custos relacionados à mão de obra. Teve início durante a Segunda Guerra Mundial, quando indústrias bélicas terceirizavam serviços para aumentar a produção. Deste período até os dias atuais, diversas mudanças ocorreram, tanto nas Legislações trabalhistas, como nas formas de contratação de serviços terceirizados. A economia mundial têm sofrido mudanças ao longo dos últimos 30 anos. A tecnologia, o fácil acesso a informações, mudaram a forma de relações trabalhistas. O mercado mundial os negócios, vem sofrendo mudanças neste aspecto, fazendo com que aumente o grau de competição entre as empresas, devido aos avanços tecnológicos. O objetivo geral está em verificar como o Direito do Trabalho pode auxiliar na contratação de uma empresa terceirizada, observando critérios financeiros desta com seus colaboradores. Como objetivos específicos têm-se analisar mudanças ocorridas na terceirização ao longo dos anos; analisar o que os dados revelam sobre remuneração, jornada, acidentes de trabalho; analisar a melhor forma para evitar possíveis danos ou ações trabalhistas coparticipativas entre as empresas contratante e contratada. A justificativa da escolha do tema está no fato deste processo minimizar os direitos trabalhistas dos colaboradores. Além do fato de a contratada não cumprir com obrigações trabalhistas, tendo a contratante que assumir tais prejuízos. A metodologia utilizada de pesquisa bibliográfica, consulta a autores de renome sobre o assunto, com análise do assunto. Conclui-se que entre as mudanças ocorridas na terceirização é que agora podem ser terceirizadas as atividades meio e fim.

Palavras-chave: Leis Trabalhistas. Direitos trabalhistas. Terceirização.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 TERCEIRIZAÇÃO	11
2.1 Conceito	11
2.1 Vantagens e desvantagens da terceirização.....	14
3 DIREITO DO TRABALHO PARA COLABORADORES	
TERCEIRIZADOS.....	17
4 TERCEIRIZAÇÃO: O QUE OS DADOS REVELAM SOBRE	
REMUNERAÇÃO, JORNADA E ACIDENTES DE TRABALHO.....	22
5 CONCLUSÃO.....	25
REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

Observa-se que a terceirização é um reflexo da economia, do desemprego, numa tentativa de reduzir os custos relacionados a mão de obra. Pode-se observar tal fator durante a Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas terceirizavam seus serviços para aumentar a produção (DINIZ, 2018).

No entanto deste período até os dias atuais, diversas mudanças ocorreram, tanto nas Legislações trabalhistas, como nas formas de contratação de serviços terceirizados. A economia mundial têm sofrido mudanças ao longo dos últimos 30 anos. A tecnologia, o fácil acesso a informações, mudaram a forma de relações trabalhistas. Rodrigues (2012) observa que no mercado mundial os negócios veem sofrendo mudanças neste aspecto, fazendo com que aumente o grau de competição entre as empresas, devido aos avanços tecnológicos. As organizações passam a oferecer novas oportunidades de produtos e serviços à clientela, modificando também o relacionamento de colaborador e empregador.

Devido a estas mudanças, surgem também no mercado, novas formas de trabalho, como as empresas de telemarketing que operam 24 horas por dia. A busca por profissionais mais capacitados, que atuem de uma forma mais econômica para a empresa, baratos, oferecendo uma produtividade maior, tem sido um dos fatores que pode ter contribuído para o aumento da terceirização. Por este motivo a nova Lei da Terceirização tem prometido trazer maior segurança jurídica às empresas que optarem pelas regras de seu texto (PELATIERI et al, 2018).

O objetivo geral deste trabalho de conclusão de curso está em verificar como o Direito do Trabalho pode auxiliar na contratação de uma empresa terceirizada, observando critérios financeiros desta com seus colaboradores.

Como objetivos específicos têm-se :analisar as mudanças ocorridas na terceirização ao longo dos anos; analisar o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho; analisar qual a melhor forma para se evitar possíveis danos ou ações trabalhistas coparticipavas entre as empresas contratante e contratada.

Devido ao crescente número de empresas que praticam a terceirização, é preciso que se tenha um cuidado especial em relação aos encargos trabalhistas dos colaboradores da empresa contratadas. Verifica-se que a terceirização é o processo onde a empresa contratante transfere as suas atividades periféricas a outras empresas independentes e especializadas na realização dessas atividades. A justificativa da escolha do tema está no

fato deste processo minimizar os direitos trabalhistas dos colaboradores Além do fato de a contratada não cumprir com suas obrigações trabalhistas, tendo a contratante que assumir tais prejuízos.

A metodologia utilizada é pesquisa bibliográfica com consulta a autores de renome sobre o assunto. Serão também analisados estudos semelhantes, que poderão contribuir com dados relevantes para o embasamento teórico. Além das pesquisas bibliografias, têm-se também as Leis, Normas, Diretrizes.

O trabalho é dividido em capítulos onde o primeiro é a Introdução, o segundo sobre a terceirização, incluindo conceito e suas vantagens e desvantagens. O terceiro capítulo traz um relato sobre os direito do trabalhador terceirizado, e, no quarto capítulo tem-se o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho, finalizando tem-se a conclusão onde observou-se que as mudanças ocorridas na terceirização é que agora podem ser terceirizadas as atividades meio e fim

2 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização foi implementada gradualmente nas empresas multinacionais, como as automobilísticas no início da década de 1980, que passaram a contratar outras empresas que fabricassem as peças necessárias para suas atividades, guardando para si a atividade fundamental de montagens de veículo (IMHOFF, MORTARI, 2006).

Conforme Vieira e Furtado (2015) a terceirização teve seu início na crise econômica dos Estados Unidos, após a Segunda Guerra Mundial, se consolidando na década de 1950. Na ocasião as indústrias bélicas tinham como desafio aumentar a produção de armamentos que seriam utilizados contra as forças do Eixo, para tanto delegaram atividades de suporte para empresas prestadoras de serviços.

2.1 Conceito

A terceirização, como é conhecida atualmente, era conhecida por outros nomes, na doutrina e na jurisprudência, tais como filiação, recontratação, desverticalização, descentralização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc. O termo foi incorporado ao vocábulo jurídico brasileiro na década de 1990. O termo terceirização vem da palavra terceiro através de um neologismo compreendido como intermediário, cuja origem veio da área administrativa, visando a descentralização de atividades de uma determinada empresa para outra, em regra, não relacionadas diretamente a sua atividade produtiva principal. (ZOCKUN, 2014).

Marinho (2012) informa que a terceirização surgiu como uma opção para os gestores e administradores para redução de custos operacionais, redução de tempo na escala produtiva e aumento da produtividade, com qualidade do produto ou serviço prestado. Desta forma a terceirização passou a ser um mecanismo para a redução de remuneração voltada para a força de trabalho. “A terceirização tem aparecido como uma das características mais utilizadas na modificação das relações entre o capital e o trabalho” (SOUSA; SOBRAL; MACAMBIRA, 2018, p.77).

No Brasil, a prática da terceirização se instalou num cenário recessivo, espelhada na

experiência dos países desenvolvidos, o fato contribuiu para diminuir o impacto da recessão e do desemprego no país, foi quando surgiram novas empresas com maior oferta de mão de obra. O método foi introduzido no Brasil na década de 1950 a 1960 pelas empresas multinacionais de automóveis e se expandiu ao longo dos anos. As empresas de limpeza e conservação são as pioneiras na terceirização no Brasil, por este motivo possuem os Decretos-Leis 1.212/66; 1.216/66 e o decreto 62.756/68 que abordam sobre o assunto. (VIEIRA; FURTADO, 2015).

Segundo Carneiro (2016), o processo de terceirização no Brasil iniciou com a política de desenvolvimento de Juscelino Kubitschek (1955-1960), fundado na execução do Plano de Metas, cujo lema tinha como escopo levar o país a crescer 50 anos em 5. Contudo, sua expansão ocorreu sem que o Estado se preocupasse ou se manifestasse com sua regulamentação. A primeira Lei surgiu em 1974, quando o governo editou a Lei nº 6.019, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. No ano de 1983, surge a primeira regulamentação quando o Governo Federal ao editar a Lei nº 7.102 veio tratar da segurança para estabelecimentos financeiros, contendo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploravam serviços de vigilância e de transporte de valores.

Há também uma relação das atividades terceirizadas com a jurisprudência e a doutrina que costumam diferenciá-la em atividade-meio e atividades fins. As atividades-meios são aquelas referentes ao suporte ou apoio necessários para o processo produtivo. Por sua vez, a atividade-fim está relacionada ao objetivo final da empresa (ZOCKUN, 2014, p. 22).

Pereira (2015) observa que a terceirização é o processo cuja empresa transfere as suas atividades periféricas a outras empresas independentes e especializadas na realização dessas atividades. Com o advento da terceirização foi possível a inserção da tecnologia que contribuiu para a globalização; mercado altamente competitivo entre as empresas; sociedade da informação; e nas mudanças do sistema fordista para o sistema pós-fordista ou toyotista de produção. Na visão de Pereira (2015), pode-se justificar a terceirização nos seguintes aspectos: otimização da produção e redução de custos para as empresas em um mercado econômico altamente competitivo e em muitos casos ocorre para serviços continuados.

Vale destacar o relatado por Fernandes (2011), que a expressão, serviços continuados, tem sido mal interpretada por dar ideia de serviços essenciais. No entanto, o autor afirma que é importante levar em conta que o termo serviços continuados não se

refere a serviços essenciais à administração, como muitas vezes se tem atribuído. Por serviços continuados, deve-se tomar o conceito colocado pela Lei nº. 8.666/1993 que define esses serviços como sendo as atividades que necessitam de execução prolongada.

Por exemplo, os serviços de conservação, manutenção e limpeza, entre outros, são considerados contínuos e essenciais. Porém, a manutenção de um jardim, apesar de não ser essencial, pode ser realizada de forma contínua, permitindo, assim, sua classificação como serviço continuado. (FERNANDES, 2011).

Vieira e Furtado (2015) ressaltam que a terceirização é realizada para que haja o cumprimento de atividades acessórias, ou seja, aquela que não é a atividade principal da empresa. Observa-se nestes casos que a terceirização era realizada somente para atividades que não fossem predominantes da empresa, como, por exemplo, uma indústria automobilística que fornece almoço a seus colaboradores, contratando assim, uma empresa para este fim, ou seja, esta será terceirizada. “A terceirização tem sido definida como um processo planejado para a transferência de atividades delegadas a terceiros, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua” (GIMENES *et al*, 2016, p.3).

Contudo, houve uma modificação neste contexto, conforme ressalta Fonseca (2018) iniciou-se no Brasil um processo de contratação de mão de obra terceirizada para a execução de atividades essenciais da empresa tomadora de serviços. Bonfim (2017) completa que este processo ocorreu devido a aprovação da Lei 13.429/17, que permite que praticamente todos os funcionários de uma mesma empresa, atuantes na atividade-fim ou atividade-meio, sejam terceirizados.

Observa-se que há uma redução nos custos relacionados aos encargos trabalhistas, pois, com a contratação de mão de obra terceirizada, a responsável pelos encargos trabalhistas é a empresa contratada. Na visão de Barbosa (2018, p.9) após estas modificações: “cabe a realização de um debate acerca do tema, levando em consideração as mudanças realizadas pela reforma, bem como os direitos e garantias trabalhistas que foram atingidos com as alterações”

Conforme Pelatieri *et al* (2018, p.21), algumas condições diferenciam os direitos dos trabalhadores terceirizados.

As condições de trabalho dos terceirizados são marcadas por menores salários, menor tempo de emprego, maiores jornadas, maior rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação. Além das desvantagens nas condições de trabalho e salários, os trabalhadores terceirizados ficam frequentemente desprotegidos no encerramento dos contratos, principalmente nos setores de vigilância e asseio e conservação, nos quais a falta de pagamento é constante, pois as empresas encerram as atividades e os trabalhadores não recebem as verbas rescisórias a que têm direito. Caso consigam ser imediatamente contratados por outra empresa, ou até pela mesma, com nome alterado, os trabalhadores não conseguem gozar férias. Também são constantemente removidos para diferentes locais de trabalho.

Com o passar do tempo a terceirização passa a ganhar mais espaço como uma nova forma de organização do trabalho, e com as mudanças surgem também mais formas de precarização das relações de trabalho, como os contratos temporários, as cooperativas, os trabalhos domiciliares, as prestações de serviços através dos empreendedores individuais, os contratos por empreitada, os contratos de trabalho por prazo indeterminado e mais o crescente desemprego. “De modo geral, a terceirização é um processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores contratados e transfere para a outra empresa” (SANTOS, 2015, p. 3).

2.1 Vantagens e desvantagens da terceirização

A terceirização também apresenta vantagens e desvantagens, assim como em qualquer outra forma de administrar. Imhoff e Mortari, (2006) entendem que entre as vantagens está o fato de poder melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido assim como a produtividade. Tem-se também a redução dos encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. Com a terceirização a empresa pode direcionar seus recursos na área produtiva em que se especializou, melhorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado.

Pretende-se também uma redução nos custos, tanto fixos como variáveis aumentando os lucros da empresa, gerando eficiência e eficácia em suas ações, além de economia de escala, com a eliminação de desperdícios. Além destes fatores tem-se também

a redução de espaço ocupado na empresa, aumentando a criação de empregos na terceirizada, sendo este “[...] um aperfeiçoamento de mão-de-obra, distribuição de rendas entre os participantes do processo, concentração de esforços na atividade-fim da empresa, especialização no serviço, concorrência e produtividade para todo o mercado” (IMHOFF; MORTARI, 2006, p. 88).

Para alguns doutrinadores, a terceirização de determinadas atividades na Administração Pública permite que o ente estatal possa se dedicar com maior afinco às atividades que lhe são peculiares, além de servir como um instrumento capaz de solucionar, ainda que temporariamente, a falta de pessoal no serviço público, muitas vezes provocada pela demora, em algumas situações de forma excessiva, na realização de concurso público para contratação de novos servidores. (CARNEIRO, 2016, p.69).

Para Santos (2014) além das vantagens acima se tem também que os recursos financeiros são limitados, com a terceirização, o órgão ou entidade pública pode investir em determinada área, desta forma, disponibilizando mais recursos financeiros para investimentos nas atividades inerentes. Permite também enfoque nas competências essenciais que distinguem as organizações quanto a concorrência, cabe a organização direcionar seus recursos em atividades principais.

A contratação de outras empresas gera também novos empregos, aumentando a arrecadação de impostos na área de serviços. (IMHOFF; MORTARI, 2006).

Ainda de acordo com Imhoff e Mortari (2006) têm-se também as desvantagens, para o trabalhador, pois pode gerar desemprego, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria bem como o custo das demissões que ocorrem na fase inicial.

Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de pensar a terceirização apenas como forma de reduzir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará no desprestígio de todo o processo (IMHOFF; MORTARI, 2006, p. 70).

Outro fator negativo está no processo dificultoso das relações com os fornecedores devido a particularidades destes em processos administrativos. Quando o fornecedor não se enquadra dentro dos procedimentos ou expectativas técnicas, induz o impedimento da terceirização. Mais um ponto negativo é que quando é praticada a terceirização nas

atividades relacionadas à etapa final ou as que se diferenciam do mercado, pode trazer prejuízo para a empresa, tendo em vista que os concorrentes podem contratar o mesmo fornecedor. Em muitos casos a terceirização pode significar a redução da diferenciação. (SANTOS, 2014).

A terceirização não deve ser identificada apenas com prestação de serviços. Tanto assim que o contrato de empreitada e de prestação de serviços não são os únicos formatos jurídicos possíveis de ser adotados quando se estuda a terceirização da economia. Existem outras formas jurídicas para expressar esse fenômeno. Instrumentos encontrados no direito comercial, como contrato de franquia, concessão mercantil, representação comercial, contrato de fornecimento, configuram formas de integrar terceiros ao processo produtivo da entidade contratante, sendo bastante adotados no âmbito das relações privadas (GOMES, 2013, p. 17).

Na visão de Gomes (2013) as vantagens e desvantagens da terceirização na administração pública precisam ser analisadas antes de se tomar qualquer decisão, pois precisa de cuidados e estudos de viabilidade que nem sempre ocorrem. Assim como na administração privada os contratos são tratados com cautela, na administração pública estes necessitam de uma atenção ainda maior, para que as vantagens e desvantagens sejam analisadas sucintamente.

3 DIREITO DO TRABALHO PARA COLABORADORES TERCEIRIZADOS

Zagonel (2018) traz um breve relato histórico sobre os Direitos Trabalhistas. Conforme a autora, o primeiro país a se preocupar com este tema foi o México que trouxe em sua Constituição de 1917, a proteção dos direitos aos trabalhadores. Nesta Constituição, em seu art. 123, foi instituída a jornada de trabalho de 8 horas além da proibição de trabalhar para menores de 12 anos.

Conforme Robl Filho (2017) antes da promulgação da Constituição de 1917 no México, havia um grupo de jovens estudantes influenciados por Ricardo Flores Magón, que se reuniam para elaborar manifestos contrários ao regime ditatorial de Porfírio Díaz. EM 1906 o grupo lançou um manifesto de ampla repercussão, onde eram apresentadas propostas que, futuramente, seriam os pilares da Constituição de 1917. “Dentre eles estavam a proibição de reeleição do presidente da República, garantias para as liberdades individuais e políticas, expansão do sistema de educação pública, reforma agrária e proteção do trabalho assalariado” (ROBL FILHO, 2017, p.3). Percebe-se que a Constituição Mexicana de 1917 foi então a primeira a qualificar os direitos trabalhistas, além das liberdades individuais e os direitos políticos.

Ainda conforme Robl Filho (2017) logo em seguida, no ano de 1919, a Alemanha também inseriu os direitos trabalhistas em sua Constituição, que passou a trilhar o mesmo viés da Constituição Mexicana. Neste mesmo ano ocorreu também um marco inicial da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com representação em 10 países, inclusive o Brasil.

Zagonel (2018, p.11) ressalta que no “Brasil, os direitos trabalhistas tiveram sua implantação através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo então presidente Getúlio Vargas, em 1 de maio de 1943”. No ano de 1948 surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que passa a incluir nos direitos trabalhistas, férias remuneradas, limitações de horas trabalhadas, elevando assim, os direitos trabalhistas ao status de direitos humanos.

Tais mudanças e conquistas forma peças fundamentais para os direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 7, que passam a ser desconsideradas quando ocorre a terceirização.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL, 1943).

Para Ferreira (2020) este é um pequeno resumo das conquistas dos trabalhadores durante meados do século XX. Mas mesmo com todo esse empenho para conquistar tais direitos, no século XXI, houve praticamente um retrocesso de tais conquistas. Após a reforma na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) instrumentalizada pela Lei 13.467/2017, cujo propósito era de minimizar os efeitos da crise econômica e a falta de empregos no Brasil, passou a implementar matérias que, se tronaram alvo de discussões, tais como:

- Acordos entre empresa e sindicato valem mais do que a lei;
- Divisão das férias em até três períodos;
- Mulheres amamentando só deixarão de trabalhar em locais perigosos se apresentarem atestado médico;
- Trabalho de casa fica regulamentado e tem de constar em contrato;
- Acaba o pagamento do imposto sindical anual;
- A terceirização (que havia sido aprovada em março) agora será resguardada pela reforma no que concerne ao trabalhador terceirizado que fora demitido. Este só poderá ser contratado pela mesma empresa após 18 meses, dentre outros (FERREIRA, 2020).

Na visão de Alvarenga (2016) a Lei 4.330/2004 aprovada pela Câmara dos Deputados Federais, vai de contramão aos princípios constitucionais, pois flexibilizam os direitos conquistados pela classe trabalhadora, principalmente no que tange a terceirização de atividades-fim.

Conforme Pelatieri *et al* (2018) os trabalhadores terceirizado não possuem os mesmos direitos trabalhistas dos não terceirizados. Pode-se verificar este fator pela falta de convênio médico e pela maior probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalhos com os mesmos. “O rebaixamento do padrão de direitos dos trabalhadores terceirizados também ocorre por meio da negociação coletiva, já que seus acordos e suas convenções coletivas são inferiores aos celebrados pelos sindicatos de trabalhadores diretamente contratados” (PELATIERI *et al*, 2018, p.35).

Na maioria dos casos, os terceirizados que trabalham no mesmo local que os diretamente contratados têm padrões distintos e são representados por sindicatos de categorias diferentes. Ao se tornar terceirizado, o trabalhador perde o poder de barganha na negociação coletiva e passa por um rebaixamento dos direitos que possuía quando era empregado direto, como piso salarial e benefícios (vale-alimentação e refeição, plano de saúde, auxílio-creche e educação etc.). (PELATIERI *et al*, 2018, p.35).

É fato que a terceirização passou a ser regulada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 1980 onde o enunciado 256, revisto em 1994 pelo enunciado 331, positivou limites à terceirização. Além disto, veio incorporar algumas hipóteses de terceirização aventadas pelo Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70 (conservação e limpeza e atividade-meio). Uma das alterações do enunciado foi à distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços, o esclarecimento entre a terceirização lícita e terceirização ilícita (VENTURA; COSTA; MOLINA, 2012).

Para Pelatieri *et al* (2018) a súmula 331 permite a terceirização apenas da atividade-meio, e não da atividade-fim, ou seja, um determinado estabelecimento pode terceirizar apenas atividades como serviços de conservação e limpeza, recepção e vigilância. Desta forma percebe-se que a nova regra vai de encontro com a súmula 331.

Outra importante observação quanto a terceirização, é que caso ocorra a falência da empresa terceirizada, será de responsabilidade da contratante, as verbas rescisórias, como conforme o princípio da subsidiariedade garantido pela Legislação Trabalhista (FERREIRA, 2020).

As mudanças ocorridas na flexibilização das normas trabalhistas, serviram de modelo para outros países como a Espanha, o Chile, Argentina e México. No entanto há um diferencial entre as mudanças no cenário Brasileiro, pois a reforma trabalhista pautou-se na desconstrução do sistema de proteção social, além do recuo da regulamentação protetiva das relações de trabalho, favorecendo modelos pautados na prevalência da negociação direta entre empregadores e trabalhadores (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

No caso brasileiro, a história das lutas e conquistas dos trabalhadores, que resultou na legislação trabalhista dos anos 1930 e que se consolidou com a CLT de 1943, foi fruto do que se poderia chamar de traços de uma “revolução passiva”, que, se desenvolve a partir de um processo dialético em que as demandas dos subalternos são parcialmente acolhidas, sem perder de vista o objetivo de conservação da ordem por parte das classes dominantes. Nessa ótica, a modernização trabalhista não se desatrela de um movimento por meio do qual, de modo complexo, se conservam velhas estruturas (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p.290).

Campos (2019) faz alguns comentários que precisam ser considerados para a terceirização conforme as novas regras estabelecidas pelo Projeto Lei 4.330/2004. Primeiramente é percebido que a terceirização só ocorrerá mediante trabalho assalariado, ou seja, não podendo ser contratados profissionais autônomos ou similares. O foco da terceirização está no privado. No entanto, estão incluídas em seu bojo as estatais, sendo estas o foco da economia brasileira.

Outro importante aspecto está no fato das empresas contratadas serem especializadas no serviço terceirizado, que tenha capacidade econômica e qualificação técnica. No entanto alguns parâmetros precisam ser analisados para que as empresas terceirizadas participem deste fenômeno. Campos (2019) ressalta algumas normas relevantes do Projeto de Lei no 4.330/2004. (QUADRO 1).

Quadro 1: Algumas normas relevantes do Projeto de Lei no 4.330/2004

Norma	Dispositivo
Não é admitido às empresas despedir trabalhadores e terceirizar parcelas do processo de produção para eles pelo menos no período de doze meses após as demissões.	Art. 2o, §2o, inciso III.
Trabalhadores terceirizados só podem ser subordinados às empresas contratadas, e não às contratantes. E os trabalhadores só podem desenvolver as atividades especificamente previstas no contrato de terceirização.	Arts. 3o, §1o, e 11.
Além disso, a chamada “subterceirização” não é permitida, exceto em situações específicas, previamente estabelecidas em contrato e comunicadas aos sindicatos de trabalhadores.	Art. 3o, §§2o e 3o.
As empresas contratadas têm de oferecer, antecipadamente, garantias financeiras de que vão cumprir com as obrigações relacionadas ao trabalho, à previdência social e aos tributos	Arts. 5o, inciso III, e 5o, §2o.
As empresas contratantes têm de monitorar continuamente a conformidade das contratadas com essas mesmas obrigações (trabalhistas, previdenciárias e tributárias).	Arts. 5o, incisos IV, V e VI, e 16.
As empresas contratantes têm responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias das contratadas, mesmo nos casos de subterceirização	Art. 15, caput e parágrafo único.
As empresas contratantes têm de informar os sindicatos de trabalhadores sobre qualquer tipo de terceirização realizada.	Art. 7o.
As empresas contratantes têm de garantir, para os trabalhadores terceirizados, as mesmas condições de trabalho em relação a: alimentação, transporte, formação, segurança e serviços de saúde no trabalho.	Arts. 12, incisos I, II e parágrafo único, e 13.
Quando as empresas contratantes e contratadas forem parte de uma mesma categoria econômica, os trabalhadores dessas segundas serão representados pelo mesmo sindicato de trabalhadores das primeiras.	Art. 8o.

Fonte: Campos (2019, p. 150)

Para Druck; Dutra e Silva (2019) desde a ascensão do então Presidente Jair Bolsonaro têm surgido propostas de mudanças de cunho trabalhistas. O principal feito pelo Presidente foi a extinção do Ministério do Trabalho após 78 anos de sua criação, em seguida foi anunciada a reforma dentro da reforma, onde surgiria a carteira de trabalho verde e amarela. O propósito desta reforma estava na redução de custos na contratação, pois agora, pode ser facultativa a contribuição patronal do INSS e também o não pagamento da multa do FGTS para os trabalhadores aposentados. A aprovação da Lei 13.467/ 2017 só se tornou possível devido a conjuntura internacional e nacional, que se faz favorável a ofensiva de desmonte dos direitos sociais e trabalhistas.

4 TERCEIRIZAÇÃO: O QUE OS DADOS REVELAM SOBRE REMUNERAÇÃO, JORNADA E ACIDENTES DE TRABALHO

Campos (2018) informa que a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), permitia a terceirização somente em atividades meios e não atividades fins. Nas mudanças ocorridas pela terceirização, com a aprovação da Lei 13.467/ 2017 tal limitação deixa de existir, trazendo maior flexibilidade as relações de trabalho. Tal fator trouxe uma insegurança jurídica para as organizações que terceirizavam seus serviços, pois ainda não havia uma definição clara dos conceitos de atividades-fim e atividades-meio, e como consequência é a existência de cerca de 20 mil processos contra a terceirização em andamento na Justiça do Trabalho.

Para Farias (2017) pelo fato da nova Lei de terceirização possibilitar a terceirização das atividades meio e fim da empresa, para que se possa impedir que ocorram fraudes, o legislador precisa evitar os contratos genéricos, determinando que os contratos tenham como objeto serviços determinados e específicos, conforme demonstra o artigo 5º e seu §1º da Lei 13.429/17:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.
§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

Dias (2017) ressalta que a nova Lei 13.429/17 não somente modernizou as relações trabalhistas, mas fez com que a contratante se tornasse responsável subsidiariamente pelos débitos trabalhistas da terceirizada. Além deste, outro fator muito discutido é que haverá a possibilidade de contratar pessoas jurídicas terceirizadas que dispõem de mão de obra com salários menores.

Percebe-se que a nova Lei vem contrariar inclusive determinados princípios constitucionais, como o art. 5 e 7, XXXII, da Carta Magna, ressalta sobre a igualdade de todos perante a lei, sem qualquer tipo de distinção de qualquer natureza e dos direitos dos trabalhadores. As mudanças atuais contrariam o valor da força de trabalho, rebaixando ainda mais o padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país (DIAS, 2017).

Diniz (2018) ressalta que na Lei 6.019/74 continha em seu art. 12 uma prerrogativa de equiparação salarial do empregado terceirizado. Contudo as mudanças trazidas pela Lei

13.467/17 garante que esta equiparação seja alterada, pois o contratado e contratante podem pactuar um salário não equiparado, efetivamente olvidando do princípio da isonomia.

Ocorre nestes casos uma violação social do trabalho, e o trabalhador passam a ser tratado como mercadoria. Para tanto, Maior (2017, p.211) observa que:

Concretamente, o advento da Lei n.13.429/17, acima citada, assim como o da Lei n. 13.467/17 (da “reforma trabalhista), que reforçou os termos da primeira, geração como efeito jurídico o paradoxo da declaração da ilegalidade da terceirização (na atividade-fim ou na atividade-meio, sendo que, quanto a esta última se perdeu qualquer parâmetro legal de excepcionalidade), pois o que resulta da generalidade conferida a terceirização é a sua visualização como mera intermediação de mão de obra, o que agride o princípio fundamental do Direito Internacional do Trabalho, fixado no Tratado de Versalhes, de 1919, no sentido de que o trabalho humano não é simples mercadoria de comércio (MAIOR, 2017, p. 211).

Conforme Rabelo (2018) um dos fatores que pode favorecer a terceirização está na modernização da CLT, quando comprada aso práticas adotadas nas principais economias do mundo, quando mantém intactos todos os direitos atuais dos trabalhadores. Observa-se que a opção pela terceirização está na redução dos custos da contratada, para assim, aumentar o número de pessoas empregadas.

Mas na visão de Fonseca (2018) este procedimento não é bem aplicado, pois ao analisar os custos trabalhistas de uma empresa com trabalhadores que atuam diretamente em sua linha de frentes, inclui-se os valores com salários, benefícios e impostos. Quando ocorre o contrato pelas terceirizadas, também serão inseridos os custos, também, o lucro da empresa contratada.

Desta forma a legítima terceirização aumentará os custos diante da dificuldade operacional da tomadora de serviços de realizar diretamente a atividade. “Portanto, a terceirização se justifica apenas quando são repassados para terceiros serviços que a contratante não sabe desenvolver” (FONSECA, 2018, p. 96).

Todavia Belchior (2018) em seu estudo sobre acidentes de trabalho com trabalhadores terceirizados, observou que as empresas, na maioria das vezes, associam a redução de custos à possíveis acidentes aos colaboradores terceirizados. Isso pode gerar um subinvestimento em medidas precaucionais. “Assim, é possível que essa redução de custos leve a um aumento no investimento em medidas precaucionais e, por consequência, leve a uma diminuição na ocorrência de acidentes em trabalhadores terceirizados” (BELCHIOR, 2018, p. 42).

Silva (2019) também faz uma abordagem específica sobre o aumento no número de acidentes e mortes entre colaboradores terceirizados. Estes estão mais propensos a acidente e morte, pois as empresas contratantes não investem em medidas preventivas, ainda que as atividades coloquem o trabalhador em posição mais vulnerável.

Outro ponto bem polêmico no caso da terceirização está na responsabilidade na contratada caso ocorra situação de falência da contratada. Neste caso a empresa contratante seria solidariamente responsável pelas verbas previdenciárias e os débitos trabalhistas dos colaboradores terceirizados (SILVA, 2019).

A Lei nº 6.019/74 versava somente a responsabilidade solidária em casos de falência, mas com as mudanças ocorridas pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17, passa a observar em seu art. 5º-A, §5: “A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços [...]”.

Conforme Silva (2019) entende-se como responsabilidade solidária quando concorrer mais de um credor ou devedor na mesma obrigação, cada um com um direito, ou obrigado a dívida toda. Desta na responsabilidade solidária todas as empresas serão responsáveis pelas despesas trabalhistas, inclusive a contratante.

Finalmente tem-se a responsabilidade subsidiária, sendo a que comporta benefício de ordem como a exigência do fisco exige, o cumprimento da obrigação principal do sujeito passivo direto (SILVA, 2019).

5 CONCLUSÃO

A terceirização tem acompanhado a economia desde o final da Segunda Guerra Mundial, ainda na década de 1950, quando os Estados Unidos necessitavam de mãos de obras para produção de armamentos. Considerada como uma descentralização do empresário, a palavra terceirização nem sempre foi bem vista por muitas organizações, principalmente as empresas públicas.

No Brasil, este tipo de contrato de trabalho teve maior ênfase na década de 1990, contudo já na década de 1960, as empresas automobilísticas utilizam desta forma de contratação. Era uma das opções dos gestores para reduzir os custos operacionais, aumentando o fluxo da produção, gerando produtos com qualidade. Os serviços terceirizados, até então, não faziam parte da atividade fim da empresa. Pelo contrário, eram somente aquelas atividades referentes ao suporte ou apoio necessários para o processo produtivo. São considerados como serviços continuados e estão relacionados aos serviços de conservação, manutenção e limpeza, entre outros.

Observa-se que a terceirização só ocorria nas atividades que não fossem predominantes das organizações. As indústrias automobilísticas são um exemplo, pois atividades como a refeição e limpeza são realizadas por empresas terceirizadas.

Ressalta-se, contudo, que os colaboradores das empresas terceirizadas, não possuem os mesmos direitos que os funcionários da empresa contratada. O valor da remuneração é menor, a jornada de trabalho é maior, não contam com planos de saúde, e nem os direitos adquiridos pelos empregados da contratante. Diante disto, tem-se maior rotatividade de colaboradores nas empresas contratadas, ou seja, nas terceirizadas. Um dos fatores observados está no fato de a terceirização gerar novos empregos.

O século XX foi marcado pelas lutas e conquistas dos trabalhadores, principalmente os terceirizados, que na Constituição de 1988 passam a adquirir seus direitos trabalhistas. No entanto, o século XXI trouxe praticamente o retrocesso de tantas conquistas. Lei 4.330/2004 tornou flexível os direitos conquistados pelos trabalhadores da terceirização de atividades-fim.

Um dos pontos importantes da Lei 4.330/2004 é que a terceirização só pode ocorrer mediante trabalho assalariado, não podendo mais ser realizada a contratação de profissionais autônomos. Além disto, as empresas terceirizadas terão que ser especializadas no serviço oferecido. Algumas normas também precisam ser entendidas para a contratação de trabalhadores terceirizados como a subordinação deste será somente a empresa contratada;

estas por sua vez, necessitam apresentar garantias financeiras de que vão cumprir com as obrigações trabalhistas e principalmente As empresas contratantes possuem a mesma responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias das contratadas.

A mudança que mais tem chamado a atenção de juristas e órgãos relacionados aos trabalhadores, foi a mudança na Súmula 331, após a aprovação da Lei 13.467/ 2017, que passa a permitir a terceirização da atividade-meio e das atividades-fim. Este processo pode trazer maiores prejuízos aos trabalhadores, pois a redução do valor do salário é um dos fatores envolvidos no processo. A redução dos custos operacionais pode também gerar mais empregos no mercado.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Terceirização e direito do trabalho. **R. Fórum Trabalhista RFT**. Vol. 5, n. 23, p. 187-201, 2016. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/terceirizacao-direito-trabalho.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.

BARBOSA, Luan Francyel Silva. **A terceirização na reforma trabalhista: A inconstitucionalidade nas alterações da lei nº 6.019/74 decorrentes das leis nº 13.429/17 e 13.467/17**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Direito, junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2018.

BELCHIOR, Carlos Alberto. A Terceirização Precariza as Relações de Trabalho? O Impacto Sobre Acidentes e Doenças. **RBE Rio de Janeiro**, vol. 72 , n. 1, p. 41–60, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbe/v72n1/0034-7140-rbe-72-01-0041.pdf>. Acesso em: 1 maio 2020.

BONFIM, Hanna Larissa Lima. Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, ano V, n. 9, Out. de 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130411/2017_bonfim_hanna_terceirizacao_fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 fev. 2020.

CAMPOS, A. **A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação**. Brasília: IPEA, 2019.

CAMPOS, André G. **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. Acesso em: 20 fev. 2020.

CARNEIRO, Fernanda Maria Afonso. Terceirização na administração pública: vantagens, desvantagens e ameaças ao regime jurídico das relações do trabalho. **Organização Comitê Científico Double Blind Review pelo SEER/ v. 2 , n. 2, p. 61 – 80, 2016**. Disponível em: https://www.redib.org/recursos/Record/oai_articulo1222572-terceiriza%C3%A7%C3%A3o-administra%C3%A7%C3%A3o-p%C3%BAblica-vantagens-desvantagens-amea%C3%A7as-regime-jur%C3%ADdico-rela%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 10 fev. 2020.

DIAS, Eliezer Coelho. **A Nova Lei da Terceirização do Trabalho (Lei Nº13.429/2017) Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51072/a-nova-lei-da-terceirizacao-do-trabalho-lei-n-13-429-2017>. Acesso em: 1 maio 2020.

DINIZ, Igor Nogueira. **Análise crítica constitucional da terceirização na reforma trabalhista**. Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26500/1/IGOR%20NOGUEIRO%20%20-%20%20Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20na%20Reforma%20Trabalhista%207.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2020.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH, Salvador**, v. 32, n. 86, p. 289-305, 2019 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200289&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 13 mar. 2020.

FARIAS, Henrique Verzenhasse Batista. **Terceirização no trabalho e a nova lei 13.429/17**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito à Banca Examinadora do Centro Universitário Toledo. Araçatuba, 2017.

FERNANDES, J. U. J. Duração dos contratos administrativos: novos paradigmas. **Fórum de Contratação e Gestão Pública – FCGP**, Belo Horizonte, v. 10, n. 112, p. 23-28, abr. 2011. Disponível em: http://www.jacoby.pro.br/novo/ArtigoFCGP_1.pdf. Acesso em: 16 fev. 2020.

FERREIRA, Sabrina Andrade. **A luta pelo direito dos trabalhadores no âmbito mundial e brasileiro: uma análise histórica** direito: Principais aspectos dos períodos que antecederam a formalização dos direitos do trabalhador, suas garantias e a sua efetiva aplicação. Artigo publicado em 2020. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n36/1405-9193-cconst-36-361.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2020.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador. In: CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate** Organizador Campos. IPEIA, 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. Acesso em: 15 fev. 2020.

GIMENES, Antônia Maria. Terceirização: vantagens e desvantagens para as organizações. Artigo publicado em 2016. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_48_1488488546.pdf. Acesso em: 26 fev. 2020.

GOMES, Elaine. **Terceirização de Serviços na Administração Pública: a responsabilidade da Administração Pública pelos débitos trabalhistas inadimplidos pelo empregador em face dos empregados nos contratos de terceirização**. Monografia apresentada como um dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Direito Administrativo no Curso de Pós Graduação Lato Sensu em Direito Administrativo, no Instituto Brasiliense de Direito Público-IDP. Brasília, 2013.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas. **Revista Eletrônica de Contabilidade**. Vol. 2, n.º 3, 2005.

Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/6219>. Acesso em: 28 jan. 2020.

MARINHO, Rita de Cássia Pinto. **A implementação de procedimentos de controle como estratégia de disseminação do conhecimento e instrumento para atingir eficiência na fiscalização de contratos de serviços terceirizados em uma universidade pública.** (Dissertação Profissional em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Niterói, 2012.

PELATIERI, Patrícia, *et al.* As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: CAMPOS, André G. **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. Acesso em: 20 fev. 2020.

PEREIRA, Leone. Terceirização: aspectos atuais e polêmicos. **Revista de Direito do Trabalho** 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93394/2015_pereira_leone_terceirizacao_aspectos.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 fev. 2020.

RABELO, André Marques. O que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. 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. Acesso em: 20 fev. 2020.

ROBL FILHO, Ilton Norberto. Constituição Mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil. **Revista Mexicana de Derecho Constitucional, núm. 36.** Editor de Constituição, Economia e Desenvolvimento, revista eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n36/1405-9193-cconst-36-361.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2020.

RODRIGUES, Fábio. **Terceirização: Projeto de Lei 43.301.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana, FACNOPAR, 2016. Disponível em: <https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14974721012976.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2020.

SANTOS, Diogo Palau Flores dos. **Terceirização de serviços pela administração pública: estudo da responsabilidade subsidiária.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, Nara Telânie. **Terceirização como sinônimo de precarização.** V Seminário Cetros Imperialismo, Dependência e Lutas sociais, 2015, Fortaleza, Itaperi , UECE. Disponível em: http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/204-17290-19082016-014958.pdf. Acesso em: 28 fev.2020.

SILVA, Amanda Larissa Souza. **Terceirização e os reflexos jurídicos no caso de acidente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito à Banca Examinadora do Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2019.

SOUSA, Fernando Pires de; SOBRAL, Fabio Maia; MACAMBIRA, Júnior. Terceirização no processo de acumulação capitalista, suas imbricações com as formas de trabalho produtivo e improdutivo e manifestações. *In*: CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate organizador: 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. Acesso em: 20 fev.2020

VENTURA, Elisangela de Pieri; COSTA, Jose Manoel da; MOLINA, Marcelo. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma indústria alimentícia. **Revista de Estudos Contábeis**, Londrina, Vol. 3, n 4, p. 22-37, 2012. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/rec/article/view/14465>. Acesso em: 12 mar. 2020.

VIEIRA, Antônia Pereira; FURTADO, Madeline Rocha. **Gestão de contratos de terceirização na administração pública**: teoria e prática. 6. ed. rev. ampl. Belo Horizonte: Forum, 2015.

ZAGONEL, Sandra Regina. **O trabalho terceirizado a partir do olhar de uma trabalhadora terceirizada**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para obtenção do grau de Especialista em Sociologia Política, pela Universidade Federal do Paraná. UFPR, Curitiba, 2018.

ZOCKUN, Carolina Zancaner. **Da terceirização na administração pública**. São Paulo, PC Editorial, 2014.