

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ISAQUE TAVARES BASSUL**

**RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DE  
SERVIÇOS: UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO DEPOIS DA  
REFORMA TRABALHISTA E DA DECLARAÇÃO DE  
CONSTITUCIONALIDADE PELO SUPREMO TRIBUNAL  
FEDERAL**

VITÓRIA  
2019

ISAQUE TAVARES BASSUL

**RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DE  
SERVIÇOS: UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO DEPOIS DA  
REFORMA TRABALHISTA E DA DECLARAÇÃO DE  
CONSTITUCIONALIDADE PELO SUPREMO TRIBUNAL  
FEDERAL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Faculdade de Direito de Vitória (FDV), como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da  
Fonseca.

VITÓRIA

2019

ISAQUE TAVARES BASSUL

**RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS: UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA E DA DECLARAÇÃO DE CONSTITUCIONALIDADE PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em:

COMISSÃO EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca  
Orientador - FDV

---

Examinador

## RESUMO

A terceirização não é tema pacífico para o direito do trabalho, havendo quem diga que a flexibilização dos modos de produção por tal instituto pode acarretar precarização das relações de trabalho. Imperioso ressaltar que houveram alterações recentes na legislação trabalhista que em muito alteraram o modo como a relação triangular entre empregado, empresa prestadora de serviços e empresa tomadora de serviços, deverá ser regulada, uma vez que as alterações agregadas à Consolidação das Leis Trabalhistas e à Lei n. 6.019 tornaram possíveis a terceirização da atividade-fim de uma empresa. Na mesma esteira, o Supremo Tribunal Federal entendeu ser constitucional esta possibilidade, mantendo, contudo, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços. Diante destes acontecimentos, o que se busca esclarecer é como a responsabilidade da empresa tomadora de serviços pode ser interpretada, diante das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (ADPF 324 e RE 958252), que consideram constitucional a terceirização de atividade-fim.

**Palavras-chave:** Terceirização Trabalhista; Atividade-Fim; Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

Outsourcing is not a peaceful issue for labor law, and some say that flexibilization of production methods by such an institute can lead to a precariousness of labor relations. It is very important to point out that there have been recent changes in labor legislation that changed the way in which the triangular relationship between employee, service provider and service provider companies, should be regulated, since the aggregated changes to the Consolidation of Labor Laws and the Law n. 6.019 made it possible to outsource the end-activity of a company. In the same vein, the Federal Supreme Court considered this possibility to be constitutional, maintaining, however, the subsidiary responsibility of the company that took the services. In view of these events, what is being sought is to clarify how the responsibility of the service-making company can be interpreted in the light of the recent decisions of the Federal Supreme Court (ADPF 324 and RE 958252), which consider the outsourcing of the final activity to be constitutional.

**Key-words:** Outsourcing; end-activity; labor reform.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>06</b>
<b>1 UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL À LUZ DAS LEIS N. 13.467/17 E N. 13.467/17 .....</b>	<b>08</b>
<b>2 CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E SEUS FUNDAMENTOS.....</b>	<b>18</b>
2.1 AUSÊNCIA DE RESPALDO LEGAL.....	18
2.2 AUSÊNCIA DE IMPEDIMENTO CONSTITUCIONAL.....	20
2.3 LIVRE-INICIATIVA.....	22
<b>3 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS .....</b>	<b>28</b>
3.1 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA E/OU SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS CONTRATANTES OU TOMADORAS DO SERVIÇO .....	29
3.2 DIREITO COMPARADO. UMA ABORDAGEM DA TEORIA DO JOINT EMPLOYMENT.....	33
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>40</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>42</b>

## INTRODUÇÃO

O Brasil vem passando por uma série de mudanças na atuação das instituições políticas, econômicas, jurídicas e sociais. Tais mudanças são reflexos de um aceno ao neoliberalismo crescente no mundo, que produz alterações profundas nos meios e modos de produção, atingindo os setores primário, secundário e terciário da economia.

Dentre tais mudanças, no universo do Direito do Trabalho, temos a Lei n. 13.429/17 (BRASIL, 2017), cujo texto conferiu nova redação à Lei n. 6.019/74 (BRASIL, 1974), cujo texto, por sua vez, regula o trabalho temporário; a Reforma Trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/17 (BRASIL, 2017) e a mais recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), a título de repercussão geral, cujo teor considerou lícita a terceirização de atividade-fim da empresa tomadora de serviços.

Neste sentido, vale constar que antes de tais inovações legais, era regulada apenas a terceirização das atividades-meio, sendo impossibilitado tal flexibilização quando se tratando de atividade-fim da empresa, segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidado pela Súmula n. 331 (BRASIL, 2011).

É de grande importância a discussão das premissas, dados e fundamentos que moveram as figuras políticas para este atual cenário. Com igual importância, deve ser analisada a decisão do STF que levou a revelar inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da aludida Súmula n. 331 do TST.

Neste cenário o problema desta pesquisa é: tendo em vista as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, que consideraram constitucional a terceirização de atividade-fim, como interpretar a responsabilidade da empresa tomadora dos serviços?

Objetiva-se com este trabalho, a partir deste problema, uma análise da compatibilidade das decisões do STF na arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) n. 324 em conjunto com o recurso extraordinário (RE) n. 958252 (BRASIL, 2018), em conjunto com as atuais normas trabalhistas. Em um segundo momento, examina-se se tais alterações encontram respaldo na Carta Magna, mais especificamente em seus princípios e preceitos fundamentais.

Por último, analisa-se a responsabilidade da empresa tomadora de serviços, os vieses sugeridos pela doutrina estudada, bem como entendimento adotado pela jurisprudência, para combater a precarização advinda da terceirização desenfreada, como, por exemplo, a aplicação da teoria do *joint employment*.

A metodologia de pesquisa adotada foi a dialética, uma vez que o tema proposto será abordado a partir da análise do entendimento do STF e das novas normas trabalhistas em confronto com a interpretação constitucional, com amparo em teorias da doutrina trabalhista.

## **1 UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL À LUZ DAS LEIS N. 13.467/17 E N. 13.467/17**

A terceirização é um fenômeno consideravelmente novo no Brasil. Passou a possuir maior relevância no sistema econômico jurídico nas últimas três décadas do século XX, em consonância com as mudanças econômicas e culturais surgidas no ocidente nas décadas de 1970 e 1980, como a reestruturação produtiva e o neoliberalismo (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 39).

Apesar de o Decreto-Lei n. 200/67 e a Lei n. 5.645/70, em um primeiro momento, disporem acerca da descentralização das atividades inerentes à Administração Pública nas atividades de apoio, instrumentais e atividade-meio (DELGADO, 2018, p. 539), foi com a edição da Lei n. 6.019/74 que se rompeu o paradigma da relação bilateral de trabalho com a legislação trabalhista brasileira, de modo que ficou reconhecida a possibilidade de uma empresa fornecer mão de obra, por ela contratada, a outra, ainda que em caráter transitório e extraordinário (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 38).

O referido diploma estabeleceu à época o regime de trabalho temporário urbano como sendo “[...] aquele prestado por uma pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (BRASIL, 1974).

Maurício Godinho Delgado (20018, p. 539) esclarece, por sua vez, que, embora a regularização de tal diploma, mesmo que se opondo à clássica relação bilateral ao ensejar uma nova relação triangular, foi apenas com o surgimento da Lei n. 7.102/83 que se conferiu à terceirização, caráter de permanência, mesmo que relativo apenas à categoria dos vigilantes.

Por conseguinte, a década de 1990 ficou marcada pela ascensão do neoliberalismo no Ocidente, momento que teve como marco histórico, dentre outros, a queda do

muro de Berlim e a negação dos fundamentos teóricos do Estado de Bem-Estar Social (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 42).

Tal fenômeno, segundo os autores, foi um dos pilares para a reestruturação da organização produtiva, fortemente inspirada no *toyotismo*, devido a uma demanda exigente e instável, responsável por superar o modelo *fordista*, caracterizado pela estabilidade na demanda e verticalização na produção.

O *toyotismo* traz a ideia de *empresa enxuta*. Ela subcontrata outras empresas para exercerem as atividades periféricas à cadeia produtiva da empresa tomadora, que, por sua vez, enfatiza seus esforços e recursos no núcleo do negócio, com a finalidade de obter máxima flexibilização produtiva.

Neste novo modelo, destaca-se a subcontratação, ou a terceirização, dos serviços inerentes à cadeia de produção, de modo que a empresa tomadora tem maior flexibilidade para adequar-se à demanda volátil do mercado. Perspectiva que apresenta, porém, caráter estritamente economicista, sem nenhum objetivo de cunho civilizatório (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 43).

No Brasil, tal fenômeno ficou evidenciado pela onda de privatizações nos setores que antes eram inerentes à Administração Pública, como nos setores de telefonia (Lei n. 9.472/97) e fornecimento de energia elétrica (Lei n. 8.987/95). Ou seja, tal período ficou marcado

[...] por inúmeras privatizações de empresas públicas que se dedicavam a serviços públicos e a atividades econômicas. A mesma fase caracteriza-se por elevado nível de desemprego no mercado de trabalho, pela emergência de leis voltadas à desregulamentação e flexibilização trabalhistas, ao lado de enfático discurso oficial de desprestígio dos direitos individuais e sociais fundamentais e do próprio Direito do Trabalho (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 44).

Os autores apontam ainda que, diferentemente do sugerido, a terceirização, pelo menos no cenário brasileiro, não buscou a elevação da qualidade do produto, mas

sim assegurar a sobrevivência empresarial, em resposta ao enquadramento subordinado e passivo da economia nacional à globalização desenfreada.

No Brasil, em caminho contrário ao processo de aplicação do instituto em países desenvolvidos, a terceirização traçou um processo associado a baixos investimentos em tecnologias e minimização de custos, de forma desregulamentada e com vistas à sobrevivência empresarial (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 44).

O Poder Judiciário, em resposta ao crescimento da prática deste instituto nos âmbitos empresariais do país, em 1993, protagonizou a formulação de parâmetros que ampliaram as hipóteses de terceirização, antes mesmo da promulgação de leis pelo próprio poder competente para isso, o Legislativo (CASSAR, 2018, p. 476).

Há de se entender que tal fenômeno, por sua vez, visou preservar o vínculo entre o real empregador com o empregado, ante a inércia do legislativo, que se eximiu de sua competência ao não regular as relações triangulares entre o empregado, a empresa contratante e a tomadora dos serviços. Sendo esta evidente hipótese de lacuna legislativa.

A melhor opção a ser tomada pelo Judiciário pareceu ser estabelecer balizas entre a “[...] legítima terceirização de atividades auxiliares, de apoio, e a intermediação fraudulenta de mão de obra, num complexo processo de adaptação hermenêutica.” (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 32), de modo que fossem respeitados os ditames constitucionais e o verdadeiro equilíbrio entre a liberdade de contratação e o dever ou função social da empresa.

Resultado disto foi o impedimento da terceirização da atividade-fim, com preservação do que caracteriza ser sua própria matriz, sua essência, o âmbito no qual se configura indispensável à relação direta do contrato de emprego, na finalidade de preservação do que seria a proteção que o direito do trabalho confere ao empregado, combatendo a fraude contratual.

Numa exposição minuciosa, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2015, p. 32) lecionam:

[...] a jurisprudência acolhe a legitimidade do modelo empresarial horizontalizado toyotista, na medida em que autoriza a empresa-mãe a desincumbir-se da realização de atividades auxiliares, complementares ou de apoio administrativo, para que focalize suas energias ao core business, ou seja, em suas atividades essenciais. Nesse sentido, admite, excepcionalmente, como autêntica terceirização de serviços, aquela praticada nas atividades-meio da empresa tomadora.

Vólia Bomfim Cassar, por sua vez, destaca, de forma crítica, que a subcontratação passou a ser usada como simulação em fraude à lei trabalhista, estando os empregados terceirizados, oriundos de contratos de prestação de serviços, em realidade, subordinados ao poder diretivo do tomador de serviços, com transgressão de princípios resguardados pelo ordenamento pátrio, dentre eles os princípios:

[...] da proteção ao empregado; da norma mais favorável; da condição mais benéfica; da *ajenidad*; o tratamento isonômico entre os trabalhadores que prestam serviço a uma mesma empresa; do único enquadramento sindical; do único empregador; do mesmo enquadramento legal etc. Isso porque os empregados terceirizados possuem direitos inferiores e diversos dos empregados do tomador de serviços. (CASSAR, 2018, p. 476)

Durante considerável tempo, manteve-se pacífico o entendimento simulado, ao passo que, até 2017, a Súmula n. 331 do TST (BRASIL, 2011) foi o parâmetro jurisprudencial norteador da Justiça do Trabalho, ainda que, por vezes, viesse à tona o debate de qual tipo de atividade, fim ou meio, estaria a se tratar no caso concreto, uma vez que perceptível a nebulosidade do referido verbete que, em simplória comparação, fora moldado com a finalidade de cobrir a lacuna deixada pelo Legislativo.

Ocorre que, com a mais recente retomada dos preceitos neoliberais na política nacional, o ano de 2017 foi palco da promulgação de duas importantes Leis, a Lei n. 13.429, promulgada em 31 de março de 2017 (BRASIL, 2017), responsável por modificar dispositivos que dispunham sobre o trabalho temporário e com acréscimo

de novos dispositivos no intuito de regulamentar o instituto da terceirização, e a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), publicada em 14 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), cujo texto introduziu novos termos à *prestação de serviços a terceiros*.

Ao observar com mais cautela os dispositivos acrescentados pela Lei n. 13.429/2017 (BRASIL, 2017) à Lei n. 6.019/1974 (BRASIL, 1974), no que tange a terceirização, destacam-se:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

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.

§2º. Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§3º. É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§4º. A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§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.

Quanto à Lei n. 13.467/17 (BRASIL, 2017), houve alteração aos seguintes artigos à Lei n. 6.019/74:

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

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou

trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Em análise aos novos dispositivos introduzidos à Lei n. 6.019/74 percebe-se o viés nitidamente *precarizante*. Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 553) atenta para dispositivos, como os novos arts. 4º-A, 4º-C e 5º-A, cujos textos acabam por expandir demasiadamente a possibilidade da terceirização. O autor aponta que: “[...] tamanha amplitude para a terceirização, atingindo a própria atividade principal da empresa tomadora dos serviços, entra em choque, inquestionavelmente, com a matriz da Constituição da República [...]”.

Carlos Henrique Bezerra Leite aduz a necessidade de os novos dispositivos serem interpretados em conformidade com a ordem constitucional:

[...] tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social. (LEITE, 2018, p. 370).

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018, p. 208), no mesmo sentido, aduzem que o objeto de contrato de terceirização foi a mudança de maior impacto, promovido pela Lei n. 13.467/2017:

A mudança mais impactante promovida pela Lei n. 13.467/2017 - considerada, é claro, a sua interpretação meramente gramatical e literalista - ocorreu no objeto de contrato de terceirização e, por decorrência, no tipo de atividade passível de realização pelo trabalhador terceirizado.

Ressalvados tais pontos, que serão ainda objeto de análise em momento oportuno deste estudo, há de se complementar que em 30/8/2018, o STF julgou a ADPF n. 324 (BRASIL, 2018) e o RE em repercussão geral n. 958252 (BRASIL, 2018), que discutiam a possibilidade de terceirização de todas as atividades empresariais, destoando do entendimento que até então o TST vinha adotando pela Súmula n. 331. Por maioria (sete votos contra quatro), ficou compreendido pela Corte a licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, tanto a atividade-meio quanto a atividade-fim.

Votaram a favor da licitude da terceirização da atividade-fim os Ministros Luís Roberto Barroso (relator da aludida ADPF), Luiz Fux (relator do mencionado RE), Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia. Em sentido contrário, votaram os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Firmou-se a seguinte tese de repercussão geral (BRASIL, 2018):

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Evidentemente, críticas foram tecidas ao decidido pelo STF, uma vez que tal entendimento foi considerado, por parte da doutrina, não apenas um aceno, mas um verdadeiro passo em direção à precarização das condições de trabalhado, indo, até mesmo, contra princípios e dispositivos resguardados na própria CF/88. Este, por exemplo, é o entendimento de Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2014, p. 89):

[...] a Constituição da República não deixa ao legislador infraconstitucional margem de ação para instituição ou autorização da terceirização na atividade-fim das empresas. Isso resulta não apenas da alta densidade de conteúdo das regras dos arts. 7º a 11 do Texto Constitucional, que conferem uma proteção constitucional específica ao trabalhador, dotada de integração à empresa e de pretensão de continuidade do vínculo de trabalho, como decorre também dos princípios constitucionais que asseguram os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa como

fundamento da República (Constituição, art. 1º, IV), a função social da propriedade e da empresa como fundamento da ordem econômica (art. 170, III) e o primado do trabalho como base de toda ordem social (art. 193). Pelo contrário, a Constituição reservou ao legislador uma margem de conformação complementar do conteúdo mínimo constitucional de proteção social, que funciona como uma plataforma de direitos do trabalhador, sobre a qual cabe à legislação ordinária instituir “outros que visem à melhoria de sua condição social” (art. 7º, caput), orientada pelo dever objetivo de proteção social que emana de todas as normas constitucionais protetivas do trabalho, acima referidas.

Os aludidos autores destacam que a CF/88 (BRASIL, 1988), principalmente no que diz respeito à legislação trabalhista, assegura a função social da propriedade em razão da preservação dos valores sociais do trabalho. Em outro dizer, o trabalho deve ser observado como a base de toda a ordem social, devendo ser validadas apenas normas que visem a melhoria da condição social do trabalhador.<sup>1</sup>

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

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

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade;

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Em consonância, Jorge Luiz Souto Maior (2017) aponta que a própria razão de ser do direito do trabalho se encontra na vinculação jurídica entre o capital e o trabalho, cabendo a este a aplicação de balizas aos interesses econômicos, de modo a impedir a supressão da dignidade humana nas relações de trabalho, visto que, sem o direito do trabalho, o capital teria um poder influenciador evidentemente superior, prevalecendo os interesses empresariais sobre o trabalho.

---

<sup>1</sup> A articulação entre trabalho e dignidade humana é encontrada em: FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito humano e fundamental ao trabalho**. Curitiba: CRV, 2019.

Em contrapartida, o Ministro Alexandre de Moraes argumentou que a CF/88 não veda a adoção de medidas que visam otimizar a produção dentro da empresa, tendo a Carta Magna adotado o sistema capitalista (BRASIL, 2018).

Semelhantemente, para o ministro Gilmar Mendes, a Súmula n. 331 do TST destoa da realidade do mercado de trabalho atual, afirmando que “Não faz qualquer sentido manter as amarras de um modelo verticalizado, na contramão de um movimento global de descentralização. Isolar o Brasil desse contexto global seria condená-lo à segregação econômica numa economia globalizada”. (BRASIL, 2018).

Este breve panorama histórico nos permitiu analisar, ainda que de maneira rápida, a inserção e as proporções que a terceirização veio tomando na economia brasileira e, conseqüentemente, como debate jurídico e legislativo. Isto nos faz concluir que não se trata de tema pacífico e de fácil análise, uma vez que tal fenômeno não foi, a princípio, instituído por leis específicas com antecedente trâmite legislativo e debate democrático, mas sim por necessidade de adequação e sobrevivência da economia nacional em detrimento da pressão proporcionada pelos avanços econômicos e industriais externos.

Reflexo disto foi o impulso para que o TST *legislasse* pelo entendimento sumulado (Súmula n. 331) (BRASIL, 2011), ainda que não trouxesse termos técnicos suficientes para definir, com completude, o fenômeno, o que deixou margem entre o que poderia ser considerado atividade-fim e o que seria atividade-meio.

A posterior incidência de leis, como a Lei n. 13.429/2017 (BRASIL, 2017) e a Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017), seguida da decisão do STF acerca do tema, nos faz questionar quais os princípios constitucionais e princípios da justiça do trabalho vêm sendo sopesados, visto que tem sido, para a Justiça do Trabalho, uma missão hercúlea garantir que o primado do trabalho seja resguardado dentro do projeto jurídico do Direito Social, impedindo-o de ser reconduzido a ponto de se tornar mera mercadoria, para gerar lucro ao desvinculado de qualquer tipo de arquitetura social minimamente justa e sem visualizar o caráter humano do trabalho.

Isto representa para Jorge Luiz Souto Maior (2017):

[...] uma fórmula para evitar que o mais-valor se complete sem ao menos se respeitar o limite que fora imposto a partir do reconhecimento dos efeitos nefastos de duas guerras mundiais, que explicitam as consequências do “capitalismo desorganizado”, quando se firmou também o compromisso em torno da necessidade de se integrar a classe trabalhadora ao projeto de sociedade, garantindo-lhe uma condição existencial para além da mera sobrevivência.

Estabelecidas as premissas apresentadas, no próximo capítulo, carreará à baila se os argumentos que fundamentaram decisão do STF são adequados diante do cenário político econômico do país, e se, segundo a melhor doutrina trabalhista, acertaram os Ministros em decidir pela constitucionalidade da terceirização de atividade-fim. Uma vez que se manteve apenas a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, de caráter meramente patrimonial, não a vinculando com o compromisso específico e direto à função social da propriedade.

## **2 CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E SEUS FUNDAMENTOS**

Com a consolidação do julgamento do STF, a questão das atividades que podem, ou não, ser terceirizadas, talvez tenha se tornado inócua, uma vez que a decisão entendeu ser possível que as empresas contratantes firmem a prestação de serviços para quaisquer atividades da empresa tomadora, ainda que se trate da atividade principal.

Notório, no entanto, que tal entendimento foi uma resposta positiva aos anseios dos empregadores, pois, durante todo esse tempo, a falta de legislação específica que categorizassem quais atividades poderiam, ou não, ser terceirizadas, fomentou um relevante aumento das ações judiciais no âmbito trabalhista (PIMENTA, 2014), uma vez que se tinha apenas a Súmula n. 331 do TST regulando acerca do tema e havia relativa divergência nos julgamentos dos tribunais e instâncias inferiores.

Para tanto, necessário se faz voltar os olhos para quais os fundamentos adotados pelo STF que deram base à tese com repercussão geral aqui estudada, a terceirização das atividades-fim da empresa tomadora dos serviços.

### **2.1 AUSÊNCIA DE RESPALDO LEGAL**

O Ministro Relator, Luiz Roberto Barroso, ao apreciar a ADPF n. 324 e o RE n. 958252, disse, em primeiro lugar, que inexistia lei proibindo a terceirização da atividade-fim, mas apenas uma súmula do TST, devendo na prática ser liberada (BRASIL, 2018).

O Ministro, Gilmar Mendes, na mesma toada, alegou que a CF/88 não impôs um modelo específico de produção (BRASIL, 2018).

Em divergência, o Ministro Marco Aurélio (BRASIL, 2018) alertou que a Súmula n. 331 “[...] nada mais fez do que cristalizar longa construção jurídica gestada tanto em sede legal quanto no âmbito da Justiça do Trabalho”, no sentido de que tal corrente jurisprudencial vigora há mais de trinta e dois anos.

Em que pese o fato de que a Súmula realmente estava cumprindo papel efetivamente normativo, não se pode esquecer o atraso do Poder Legislativo em discutir o tema. Tal morosidade, no entanto, não poderia fazer com que o Judiciário ficasse na iminência da promulgação de norma que discutisse tema de tamanha importância, uma vez que a lacuna normativa gera a incerteza jurídica e o congestionamento do âmbito judiciário, por conta da crescente busca pela tutela jurisdicional acerca do tema abordado.

Para Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 550):

As limitações expostas à terceirização pela linha interpretativa da Súmula 331 do TST evidenciam a compreensão do plenário da Corte Superior Trabalhista acerca da inviabilidade constitucional da terceirização sem peias, irrestrita, irrefreada, descontrolada, tudo em conformidade com a matriz humanística e social que demarca a estrutura lógica e principiológica da Constituição da República.

O autor compreende que, ainda que se parta da premissa de que a CF/88 não impõe modelo de produção fixo para as empresas que operam dentro do país, há de ser respeitado o viés humanístico, a busca pelo bem-estar social, o valor social do trabalho e a função social da propriedade.

Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim vão além. Para os autores:

[...] o silêncio legislativo sobre a terceirização na atividade-fim nenhum resultado normativo produz, pois a prática já é vedada pela Constituição, constituindo fraude ao sistema jurídico de proteção social do trabalhador, porque violadora do núcleo essencial do regime de emprego protegido pela Constituição, sendo ainda violadora dos princípios constitucionais da ordem econômica, especialmente o princípio da função social da empresa (2015, p. 76).

Observa-se, portanto, que a doutrina compreende que a CF/88 veda a prática da terceirização de atividade-fim, não sendo esta, no entanto, a compreensão do STF, como foi visto e será novamente aprofundado.

## 2.2 AUSÊNCIA DE IMPEDIMENTO CONSTITUCIONAL

Ainda sobre o parâmetro constitucional da terceirização, o relator do RE n. 958252 (BRASIL, 2018), o Ministro Luiz Fux apontou para o fato de que a CF/88 lista no mesmo inciso IV, do art. 1º, a valorização social do trabalho e a livre-iniciativa como fundamento do Estado Democrático de direito. Na concepção do Ministro, os dois princípios fundamentais estão intrinsecamente conectados, não sendo cabível a maximização de apenas um deles. “É essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos” (BRASIL, 2018), de modo que as intervenções do poder regulatório na dinâmica da economia deve se limitar ao mínimo possível.

O Ministro Luiz Roberto Barroso, relator de uma das ações em discussão, por sua vez, disse que "A Constituição Federal não impõe a adoção de um modelo específico de produção. A Constituição Federal não veda a terceirização" (COELHO, 2018). Para o Ministro, há princípios que asseguram a livre concorrência e a livre-iniciativa das empresas, para que estas busquem os meios necessários para atingirem os melhores resultados, fomentando a competitividade.

Isto, no entanto, como já demonstrado, não é consenso entre os juristas. Para Jorge Luiz Souto maior (2017):

[...] a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra, e isso fere o projeto constitucional de Estado Social baseado na necessidade de se estabelecer uma responsabilização jurídica ao capital, que é gerado pela exploração do

trabalho humano, para a implementação organizada de uma mínima distribuição de renda e o desenvolvimento de políticas públicas de índole social.

O que se compreende aqui é que, ainda que se preze pela liberdade de organização produtiva dos cidadãos, a lei que traz a possibilidade de terceirização da mão de obra para o exercício de atividade-fim, obsta o diálogo entre o trabalho e o capital, sendo isto, na concepção do Jurista, uma afronta ao art. 7º do texto constitucional.

Dito de forma sintética, uma lei que tenta estabelecer um obstáculo para a vinculação entre o capital e o trabalho, pulverizando a classe trabalhadora e, com isso, também, quebrando as possibilidades, que já são bastante reduzidas, de diálogo social e de uma correlação democrática entre o trabalho e o capital, é uma lei que afronta a Constituição, sendo que esse efeito também se dá porque em vez de cumprir o papel de “melhorar a condição social do trabalhador”, como preconiza o “caput” do art. 7º, a lei traz um enorme retrocesso no que tange ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora conquistado ao longo de décadas (MAIOR, 2017)

Para o autor, quando uma lei diz expressamente que toda atividade de uma empresa pode ser terceirizada, a vinculação do capital com o trabalho não mais existe de forma direta, o que, por sua vez, institucionaliza a intermediação de mão de obra.

Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2015, p. 89) não destoam deste entendimento. Os autores trazem à baila a topografia constitucional como referência no processo hermenêutico do direito do trabalho constitucionalizado, que prioriza o viés humanista e social, em detrimento do econômico.

Em relação ao direito fundamental ao trabalho, o legislador constituinte também inovou topograficamente em comparação à antiga tradição constitucional, ao deslocar os direitos dos trabalhadores, situados no Capítulo da ‘Ordem Econômica e Social’, para inseri-los no Título dedicado aos ‘Direitos e Garantias Fundamentais’ e no Capítulo destinado aos ‘Direitos Sociais’. Ou seja, a partir da Constituição de 1988, os direitos dos trabalhadores ‘ganharam a qualidade e a estatura de direitos humanos fundamentais’.

A dignidade humana, portanto, é apresentada, pela CF/1988, como um valor supremo que abarca todos os direitos fundamentais do homem, sendo, a pessoa humana, o valor central da sociedade. A dignidade se mostra como um princípio constitucional, sendo referenciada ainda nos arts. 170 e 198 da Carta Magna (BRASIL, 1988).

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais

Como se observa, o texto constitucional exige que a ordem econômica garanta a todos uma existência digna e determina que a ordem social objetive o bem-estar e a justiça social.

## 2.3 LIVRE-INICIATIVA

Como outrora mencionado, o debate sobre a terceirização sem peias transcende o campo jurídico e adentra o ramo da economia, uma vez que a tese vencedora foi a de que se deve proteger a livre-iniciativa e concorrência.

Argumentou-se que as restrições postas em detrimento da terceirização, percebidas ao longo da consolidação jurisprudencial, lesionam os princípios da livre-iniciativa, da livre concorrência e da segurança jurídica.

O relator no STF, Ministro Roberto Barroso, argumentou que “[...] respeitados os direitos mínimos previstos, a Constituição não impõe um modelo específico de produção e não impede modelos flexíveis” (BRASIL, 2018).

No entanto, há de se destacar que as indústrias brasileiras, como se esclareceu no primeiro capítulo deste estudo, utilizaram-se da terceirização de forma prematura, a fim de resistir à concorrência com o mercado externo. O que se defende aqui é que o mercado é incapaz de se autorregular.

Rizzatto Nunes (2008), por exemplo, abarca a tese de que o mercado nacional necessita sim de uma regulação por parte do Estado, sendo ainda, no cenário nacional, um mandamento constitucional.

A verdade é que o mercado precisa de regulação sim. E, ao menos no caso brasileiro, não só por determinação constitucional e legal, mas também por questão de ordem política e social, o Estado é o responsável pela fiscalização de tudo o quanto ocorre no mercado de consumo. Quando me refiro a Estado quero dizer todos os entes da Federação nas suas esferas de competência: a União, os Estados-membros e os municípios (NUNES, 2018).

Os avanços protagonizados por algumas empresas são reais, porém, o problema reside no risco da precarização das condições de trabalho.

Rizzatto Nunes leciona que a regra mercadológica é faturar, sendo um grande erro deixar que o mercado se autorregule sem a tutela do Estado, sendo este, muitas vezes, o único que pode resolver os problemas emergentes.

Pedro Paulo Manus entende que avanços e flexibilizações são inerentes ao curso do tempo; a questão, no entanto, não está na flexibilização da forma de prestação de serviços, mas sim no risco de tais precarizações acarretarem na precarização das condições de trabalho.

O fato é que tanto pela decisão judicial recente quanto pelo texto da nova lei há permissão de terceirização em todo tipo de atividade empresarial. A nosso ver o problema sério não reside na atividade ser meio ou fim, porque o problema é adotar-se prática que leve à precarização das condições de trabalho. Nesse caso, seja lá em que atividade for, a prática é ilícita e há de ser proibida. (MANUS, 2018)

Não obstante, sendo o caso de o mandamento legal estabelecer pela possibilidade da implementação da terceirização nos meios de produção, ainda que se esteja cogitando na atividade matriz da empresa tomadora, o Estado deve estar atento ao *modus operandi* das relações triangulares entre empresa prestadora, trabalhador e empresa tomadora dos serviços.

Mas alterada a lei e decidida a controvérsia judicial, remanesce a obrigação do Estado de fiscalizar as relações entre empresa e trabalhadores, a fim de evitar o trabalho em condições ilícitas, em desrespeito aos princípios do Direito do Trabalho. (MANUS, 2018)

Os autores citados argumentam, portanto, que o mercado exige sim uma regulação por parte do Poder Público. Empresas e empresários, por mais que transpareçam a imagem de engajamento em assuntos como o meio-ambiente, causas sociais e bem-estar de seus empregados, tal premissa não é a regra.

Neste sentido, é necessário que o mercado seja regulado pelo Poder Público, uma vez que priorizar o livre-mercado e a concorrência seria negligenciar o combate à exploração da mão de obra e às condições laborativas análogas à escravidão, que muito se tem visto com o protagonismo da terceirização no meio industrial.

Pela lógica, o trabalhador assumirá o papel de um mecanismo para alcançar altos rendimentos. Pelo menos esta conclusão é a que se tem ao compreender os ensinamentos de Jorge Luiz Souto Maior (2017), quando aponta para os efeitos da intermediação da mão de obra quando inserida no quadro produtivo.

Quando inserida diretamente no processo de trabalho produtivo, a intermediação se integra ao capital variável e para que as possibilidades do lucro da tomadora não diminuam avança-se sobre o valor do trabalho, que tende, assim, a ir para abaixo do que econômica e socialmente representa. As intermediações, portanto, desvalorizam o trabalho.

As pesquisas realizadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em 2017, comparando o quadro laboral das empresas que intermediam a mão de obra com as que realizam a contratação direta, apontam que aquelas apresentam condições de trabalho e remuneração tipicamente inferiores em relação a estas.

Os dados obtidos a partir de recortes específicos na Rais revelam, de um modo geral, que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. (DIEESE, 2017, p. 23)

Constatou-se que “[...] os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639)” (DIEESE, 2017, p. 23). Outra conclusão importante foi a de que os índices de desigualdade regional restaram evidentes ao comparar os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste, sendo, estes, constantemente apresentado como inferiores.

Outrossim, o estudo realizado evidenciou que as diferenças já presentes no cenário atual caminham para uma discrepância muito maior, com a regulamentação irrestrita da terceirização. Tal hipótese, que vem sido concretizada, acarretaria

[...] uma piora na própria distribuição de renda no país, além de aumento da insegurança entre os trabalhadores, num momento de agravamento da recessão e em que o governo federal propõe reformas institucionais restritivas de direitos, como a previdenciária e a trabalhista. (DIEESE, 2017, p. 24)

Há de ser frisado, ainda, que o cenário não é desfavorável apenas para o trabalhador que tem os seus direitos colocados em cheque. O estudo concluiu pela existência de casos em que o processo de terceirização tem sido “até mesmo revertido por algumas empresas, por afetar a qualidade dos produtos e serviços e fragmentar excessivamente os processos produtivos, levando, inclusive a queda da

produtividade.” (DIEESE, 2017, p. 24), comprometendo, também, o desempenho das empresas em longo prazo.

Ou seja, a adoção irrestrita da terceirização, como estabelece a Lei n. 13.429/2017, deixará o trabalhador mais vulnerável, com menores salários, sindicatos fragilizados, ambiente de trabalho mais insalubre, chocando com os direitos sociais presentes na Constituição da República (NELSON; 2017, p. 979).

No estudo até aqui, pode-se constatar que o debate protagonizado pelo STF foi marcado por considerável interpretação constitucional.

Por um lado, os Ministros que sustentaram a tese vencedora argumentaram no sentido de que a *intento legis* do constituinte foi no sentido de valorar a propriedade privada; a livre-iniciativa; não obstando nenhuma flexibilização dos modos de produção, uma vez que isto é uma estratégia para a competitividade das empresas e não significa uma real precarização da relação de emprego, que, por sua vez, está assegurada pelas exigências já previstas em leis e com a Responsabilidade das empresas tomadoras dos serviços.

Noutro viés, a doutrina do direito do trabalho toma conclusões divergentes. Os autores estudados relembram que a Justiça do Trabalho preza por uma tutela especial do trabalhador, uma vez que se está diante de direitos sociais resguardados pela CF/88.

O legislador constituinte confeccionou um sistema normativo de proteção à relação de emprego, seja pelo princípio da justiça social ou pelo valor social do trabalho e do emprego, resguardado pelo art. 1º da CF/88, mas tendo sempre o pleno emprego como instituto central no processo de inserção das pessoas na vida socioeconômica.

Todo este sistema foi planejado para concretizar-se o alcance da emancipação política dos trabalhadores, bem como a distribuição de renda na sociedade:

[...] a Constituição Federal de 1988 construiu um amplo sistema normativo de proteção à relação de emprego, criando um dever objetivo de proteção à relação de emprego no país, com dupla dimensão: a dimensão temporal (com a continuidade do vínculo jurídico de emprego) e a dimensão espacial (com a integração do trabalhador à empresa). (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 92).

A partir destas premissas, o que se verá no capítulo seguinte, sendo também o ponto cerne deste estudo, será a configuração da responsabilidade da empresa tomadora de serviços, principalmente quando se tratando da atividade matriz da empresa, qual tem sido o entendimento jurisprudencial bem como a possibilidade de aplicação do *Joint Employment*, doutrina construída pela jurisprudência trabalhista dos Estados Unidos, em que o trabalhador exerce função que beneficia duas ou mais empresas, simultaneamente.

### 3 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS

Pudemos observar que a Lei n. 13.429/17 manteve a configuração da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços. A lei versa, em seu art. 5º- A, §5º, que a empresa tomadora de serviços é subsidiariamente responsável pelos créditos trabalhistas existentes durante o período do contrato de trabalho temporário (BRASIL, 2017).

No mesmo sentido se deu o entendimento do acórdão proferido pelo STF, com repercussão geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (BRASIL, 2018)

Tendo em vista que a decisão tomada pela Corte Suprema, na visão de alguns autores aqui estudados, tem um viés *precarizante*, pode-se dizer que a manutenção da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços, entendimento originário da Súmula n. 331 do TST (BRASIL, 2011), resguarda uma garantia mínima dos preceitos constitucionais estudados.

Estamos diante, contudo, de uma nova caracterização da terceirização, uma vez que o ponto central trazido pela Lei n. 13.429/17 (BRASIL, 2017) foi o da possibilidade da terceirização de quaisquer atividades da empresa tomadora, inclusive da sua atividade matriz, contrapondo a antiga redação da Lei n. 6.019/74 (BRASIL, 1974), que permitia a terceirização apenas das atividades como limpeza e vigilância.

Neste sentido, versa o §3º do art. 9º da referida lei: “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (BRASIL, 2017).

Isto posto, partindo das premissas já estabelecidas neste estudo, pelos argumentos outrora sopesados, temos que a terceirização da atividade-fim, aparentemente, proporciona um impacto negativo na cadeia produtiva ou dos serviços prestados pela empresa tomadora, tanto para o consumidor quanto para o empregado interposto, no sentido da qualidade do ambiente laboral.

O que se propõe, neste momento, é abrir um comparativo acerca da responsabilidade da empresa tomadora, uma vez que o tema não é uníssono pela doutrina, embora já estabelecido pela jurisprudência STF a prevalência da responsabilidade subsidiária.

### 3.1 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA E/OU SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS CONTRATANTES OU TOMADORAS DO SERVIÇO

A configuração apenas da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, para combater a precarização do trabalho terceirizado no Brasil, bem como garantir um meio ambiente saudável e seguro para o trabalhador, pode não ser o meio mais efetivo, uma vez que se trata de uma responsabilidade meramente patrimonial, uma garantia imposta para punir o tomador de serviço quando a outra parte da relação contratual não cumpriu com suas obrigações.

Tal instituto, como afirma Jorge Luiz Souto Maior (2017), não vincula a empresa tomadora dos serviços a qualquer compromisso direto com o projeto social resguardado pela Carta Magna:

E nem se diga que a Lei n.13.429/17 ao fixar a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços teria garantido a responsabilização do capital. Primeiro, porque, como o próprio nome diz, essa responsabilidade é subsidiária, ou seja, uma responsabilidade meramente patrimonial, uma espécie de garantia (em geral ineficaz e que pune o credor) para as obrigações de terceiro, não havendo, pois, compromisso específico e direto de índole social. E, segundo, porque o efeito maior que a terceirização generalizada produz, que é o da pulverização da classe trabalhadora, já se

teria por concretizado, destruindo todo o aparato jurídico do projeto constitucional.

O autor relaciona a permissão da terceirização da atividade-fim à atribuição de uma responsabilidade social mínima para que seja possível trilhar o projeto de sociedade atribuído à lógica do Estado Social. Para ele trata-se “[...] de um preceito de ordem pública, tendo como elemento de identificação a subordinação, verificada a partir do princípio da primazia da realidade.” (MAIOR, 2017).

Na concepção do autor, a Súmula n. 331 do TST, ao estabelecer a responsabilidade subsidiária, limitou a força do instituto. Uma vez que, muito embora o art. 265 do Código Civil (CC) constitua que “A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes”, a solidariedade passiva presumida tem ganhado força no âmbito doutrinário, objetivando uma satisfação mais eficaz da obrigação.

No entanto, no que se refere à solidariedade passiva, que nos interessa mais profundamente, tem ganhado força entre os doutrinadores a noção que admite a presunção da solidariedade para satisfação mais eficiente da obrigação, como se dá em outros países, muito embora tal noção não tenha sido incorporada pelo nosso ordenamento. (MAIOR, 2004, p. 126)

Argumenta que a sentença, quando reconhece a responsabilidade do tomador dos serviços perante a Justiça do Trabalho, o faz em detrimento de toda a dívida declarada e não por parte dela. Neste sentido, há “[...] uma hipótese de solidariedade, indiscutivelmente, pois o credor (reclamante) pode exigir de ambos (prestador e tomador) a totalidade da dívida.” (MAIOR, 2004, p. 126).

Ressalva-se ainda que, no caso da terceirização, não seria cabível a aplicação do benefício de ordem presente, por exemplo, nos casos de fiança, em que consta no art. 827 do CC que “O fiador demandado pelo pagamento da dívida tem direito a exigir, até a contestação da lide, que sejam primeiro executados os bens do devedor”, uma vez que não há previsão expressa neste sentido.

Assim, por imperativo jurídico, a responsabilidade do tomador dos serviços trata de uma responsabilidade solidária, sem benefício de ordem. Solidariedade esta que não seria presumida, mas declarada judicialmente, com base no postulado jurídico da culpa *in eligendo*. (MAIOR, 2004, p. 127)

Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2015, p. 58) fazem uma distinção entre terceirização interna (terceirização de serviços) e terceirização externa (terceirização de atividades).

Os autores argumentam que na primeira hipótese a empresa tomadora continua responsável pelos meios de produção de bens e atividades, incorporando os empregados contratados pela empresa fornecedora à planta da empresa. Neste cenário ocorre a terceirização regulada pela Súmula n. 331 do TST.

Na segunda situação há uma descentralização do processo produtivo para outras empresas. Neste caso, é possível que a empresa seja autônoma ou interdependente, o que configuraria o grupo econômico na forma do art. 2º, § 2º, da CLT (BRASIL, 2017):

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Nesta segunda hipótese, portanto, restando comprovada a interdependência, deverá ser aplicada a responsabilidade solidária das empresas em face das obrigações trabalhistas do empregado terceirizado:

Na terceirização externa (terceirização de atividades), a empresa tomadora descentraliza atividades de seu processo produtivo para empresas periféricas, que se responsabilizam pela dinâmica produtiva, na condição de empresas autônomas. Caso contrário, ou seja, havendo a interdependência

entre a empresa tomadora de serviços e a prestadora, configura-se o grupo econômico para fins justralhistas, o que implica responsabilidade solidária das empresas pelos créditos dos empregados contratados. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 58).

Os autores resguardam que a terceirização de atividade-fim ainda se configura como um *abuso flexibilizador* de contratação de mão de obra, constituindo fraude ao regime de emprego, uma vez que a prática radicalizada da terceirização da atividade-fim, sem a proteção do mínimo indispensável, está

[...] intimamente ligada à ideia de frustração de sua finalidade protetiva, de fracasso de sua missão humanizadora da relação de emprego, de esvaziamento do seu potencial desmercantilizador do trabalho humano e, enfim, de frustração de sua própria razão histórica, que é a promoção do trabalho regulado e protegido como instrumento de afirmação social e de emancipação coletiva. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 60).

Subsequentemente, temos que a interpretação dada ao art. 3º a partir da reforma trabalhista, regra matéria nova ao estabelecer que:

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Em primeiro lugar, o artigo estabelece a figura do grupo econômico por coordenação. Isto aduz a ideia de que não é necessária a incidência de controle de uma empresa sobre as demais integrantes do grupo. Neste sentido, Tereza Aparecida Asta Gemignani (2018, pág. 85):

Para tanto considerou não ser necessária a existência de direção e controle, nem administração de uma empresa sobre as outras integrantes do grupo, bastando a demonstração do interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas integrantes para que ocorra tal configuração.

Ora, se está possibilitada a terceirização de atividade-fim da empresa tomadora dos serviços, e, noutra viés, basta restar demonstrado o interesse análogo de empresas para configurar um grupo econômico, na forma do §3º do artigo supracitado, é evidente que ao final deste cálculo restará configurada a responsabilidade solidária da empresa tomadora.

Neste passo, a celebração de um contrato de prestação de serviços, terceirizando a atividade-fim da tomadora por si só seria suficiente para demonstrar a existência de interesse integrado com a prestadora, configurando a existência de grupo econômico por coordenação, nos termos do §3º do art. 2º da CLT, assim respaldando a imputação da responsabilidade solidária à tomadora. (GEMIGNANI, 2018, pág. 86).

Até aqui pode se observar que, se por um lado o entendimento consolidado do STF, pelo acórdão aqui estudado, entende pela configuração da responsabilidade subsidiária da empresa que tem sua atividade-fim terceirizada, noutra sentido, parte da doutrina diverge deste posicionamento. Ou seja, compreendem não ser razoável o emprego unicamente da responsabilidade subsidiária às empresas presentes na relação triangular que é a terceirização.

A fim de ampliar os parâmetros analisados, cabe trazer à baila a *Teoria do Joint Employment*, advinda do direito norte americano e explorada teoricamente, no ordenamento jurídico brasileiro, por Cássio Casagrande e por José Eduardo de Resende Chaves Júnior, como se verá a seguir.

### 3.2 DIREITO COMPARADO. UMA ABORDAGEM DA TEORIA DO JOINT EMPLOYMENT

O uso do direito comparado por analogia, como proposto nesta fase do estudo, está expressamente positivado na CLT (BRASIL, 1943):

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

A partir deste dispositivo é que tal instituto, originário da doutrina norte americana, foi divulgada no âmbito nacional por Cássio Casagrande e José Eduardo de Resende Chaves Júnior.

O *joint employment*, que em tradução livre denomina-se como *emprego conjunto* ou *coemprego*, trata da possibilidade de um contrato de trabalho vigorar de modo que o empregado beneficie, de maneira simultânea, duas ou mais empresas, caracterizando-se como um contrato de trabalho compartilhado. Nas palavras de Eduardo de Resende Chaves Júnior (2018):

Joint Employment é uma doutrina construída pela jurisprudência trabalhista dos Estados Unidos, que prevê a existência de um contrato de trabalho compartilhado, quando o trabalhador desempenha uma função que, simultaneamente, beneficia duas ou mais empresas.

A aplicação da teoria se dá em três hipóteses que envolvam o mesmo empregado. Quando há um acordo entre empresas para compartilhar os serviços do empregado; quando as empresas compartilham o controle do empregado, direta ou indiretamente, não estando completamente desassociadas em relação ao emprego deste; ou quando uma empresa em especial atua direta ou indiretamente nos negócios de outra empresa em relação ao trabalhador (JÚNIOR, 2018).

Trazendo a temática para o âmbito jurídico brasileiro, temos que tal teoria se mostra evidentemente compatível com a dogmática trabalhista, uma vez que o trabalhador

que emprega sua força de trabalho na cadeia produtiva ou nos serviços essenciais da empresa tomadora, faz jus ao vínculo jurídico empregatício entre ambas as empresas que se beneficiam do seu trabalho, não sendo necessário adentrar no mérito de ser, a terceirização da atividade-fim, lícita ou não. Esta se mostra uma alternativa teórica para a responsabilização no caso de terceirização de atividade-fim.

Tal proposta se faz possível uma vez que os princípios constitucionais já tratados neste estudo devem ser observados. Não se pode deixar que a livre-iniciativa e a flexibilização dos modelos de produção se sobreponham aos deveres sociais inerentes a função social da propriedade, e da proteção ao trabalho humano. Como leciona o autor:

A doutrina do joint employment é um concerto jurídico que, a par de garantir o exercício da livre iniciativa, a flexibilidade de gestão e o foco empresarial nas atividades mais estratégicas, não se descarta dos preceitos constitucionais de isonomia, de proteção ao trabalho humano e de progressividade social. (JÚNIOR, 2018)

Para melhor assimilação, convém trazer julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3<sup>o</sup> Região, que tratou da teoria do vínculo compartilhado ao condenar as reclamadas de forma solidária ao entender que ambas se beneficiaram diretamente pelo trabalho do autor da reclamação trabalhista. Por efeito, foi reconhecido o vínculo de emprego da segunda reclamada (tomadora de serviços) com o trabalhador, bem como sua condição de bancário.

**TRABALHADORES DA CIELO. ARRANJO DE PAGAMENTO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BANCÁRIO. CONEXIDADE E SIMILARIDADE.** 1. O arranjo de pagamento, instituído pela Lei 12.865/2013, que se apresenta como alternativa ao meio circulante tradicional, é uma atividade de intermediação e custódia de valores, regulada e fiscalizada pelo Banco Central do Brasil, atividade essa enquadrada, como tal, pelo artigo 17 da Lei 4.595/1964, como própria de instituição financeira lato sensu. Além disso, as instituições de pagamento, operadoras do sistema de arranjo de pagamento, concedem também empréstimos a seus clientes, por meio do sistema de antecipação de recebíveis. 2. O artigo 6<sup>o</sup>, § 2o da Lei 12.865/2013 não se apresenta como óbice a tal enquadramento, porquanto a distinção entre valores ou recursos

que circulam no arranjo de pagamento e aqueles operados pelos bancos e cartões de crédito, sem a intermediação da instituição de pagamento, é um artificialismo técnico interno que se restringe à esfera do sistema financeiro nacional, não atingindo o sistema jurídico do contrato-realidade de trabalho, porquanto sua dispositividade opera apenas sobre a atividade financeira ou monetária do empreendimento, mas não alcança a sua atividade patronal. Em síntese, tal dispositivo legal aplica-se apenas no âmbito de regulação do Direito Econômico, não abrangendo o campo científico, jurídico e legal do Direito do Trabalho. 3. Até que as categorias, econômica ou profissional, das instituições de pagamento sejam desmembradas, a tutela normativa autônoma deve se operar pela norma coletiva dos bancários e não pela dos financeiros, porquanto as atividades funcionais dos bancos têm maior grau de conexidade com o leque de atividades desempenhadas no arranjo de pagamento, do que com aquelas praticadas pelas empresas financeiras em sentido estrito, que têm sua atuação mais específica no campo do financiamento. Além disso, o arranjo de pagamento envolve a gerência da chamada conta de pagamento e também a conversão de moeda física ou escritural em moeda eletrônica, ou vice-versa, o que atende também o critério da maior similaridade com os bancos. Inteligência dos artigos 511 e 581 da CLT. (TRT-3 - RO: 00105173120175030173 0010517-31.2017.5.03.0173, Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr., Primeira Turma) (grifos no original)

O trabalhador, no caso, pugnou pelo reconhecimento do vínculo empregatício e da condição de bancário, uma vez que foi contratado por uma empresa de telemarketing como *atendente de tele vendas*, mas prestou serviços à instituição bancária (tomadora de serviços), durante toda a duração do pacto laboral.

A decisão do juízo de origem, que entendeu não se tratar de intermediação de mão de obra ilícita, mas sim “[...] terceirização de serviços passíveis de serem executados por empresas especializadas” (BRASIL, 2018). A decisão de piso julgou ser lícita a terceirização, estando, as atividades realizadas pelo empregado, em consonância com o objeto social da empregadora.

Inconformado com a sentença proferida, o obreiro ingressou com recurso ordinário e pugnou pela reforma da decisão atacada. Neste sentido, aplicando a teoria do *joint employment*, o TRT-3ª Região entendeu existir, no caso em concreto, a existência de um contrato de trabalho compartilhado. Destaca-se trecho do acórdão:

**2. Teoria do Joint Employment.** Diante do cenário de que a externalização das atividades empresariais tem se revelado como tendência do capitalismo contemporâneo, é importante, também, examinar a matéria por este ângulo.

Independentemente do debate sobre a licitude ou não da terceirização levada a cabo pela tomadora dos serviços, parece útil trazer para ordenamento trabalhista brasileiro o instituto do joint employment, sacramentado na jurisprudência norte-americana deste a década de 40 do século passado, como vem divulgando o Professor Cassio Casagrande. Como se sabe, a integração analógica do sistema brasileiro de regulação do trabalho pelo direito comparado está expressamente autorizada pelo artigo 8º da CLT.

**Joint Employment é uma doutrina construída pela jurisprudência trabalhista dos Estados Unidos, que prevê a existência de um contrato de trabalho compartilhado, quando o trabalhador desempenha uma função que, simultaneamente, beneficia duas ou mais empresas.**

Em geral, a teoria do joint employment é concebida em três situações:

(i) quando existe um acordo entre empresas para compartilhar os serviços do empregado (Slover v. Wathen, 140 F. 2d 258 - C.A. 4; Mitchell v. Bowman, 131 F. Supp.);

(ii) quando uma empresa atua direta ou indiretamente no interesse de outra ou outras empresas em relação ao trabalhador (Greenberg versus Arsenal Building Corp., et al., 144 F. 2d 292 - C.A. 2).

(iii) quando as empresas não estão completamente desassociadas em relação ao emprego de um empregado em particular e podem ser consideradas como compartilhando o controle do empregado, direta ou indiretamente (Dolan v. Day & Zimmerman, Inc., et al., 65 F. Supp. 923 - D. Mass. 1946).

(Cfr. US Code of Federal Regulation, 29 - Labor: §791.2 Disponível em <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/791.2> com acesso em 12 dec 2017)

Essa teoria parece perfeitamente compatível com a dogmática brasileira. O trabalhador que exerce habitualmente função inserida nas atividades essenciais do tomador final de seus serviços e, nessa condição, sujeito a supervisão, direção ou regramento operacionais estabelecidos pela res productiva, para além das ordens executivas emanadas do empregador putativo, tem direito ao status jurídico do vínculo empregatício compartilhado entre as empresas que se beneficiam conjuntamente de seu trabalho, independentemente da ilicitude ou não da terceirização.

Por um lado, o princípio constitucional da isonomia impõe o tratamento igualitário a todos aqueles que se encontrem num mesmo arranjo produtivo de trabalho, o que nos conduz à extensão das condições jurídicas de trabalho dos empregados da tomadora aos empregados da empresa prestadora de serviços.

Por outro, o princípio da norma mais favorável ao empregado, induz, da mesma forma, a extensão, por conglobamento, dos direitos trabalhistas aos terceirizados.

Nesse sentido, o outsourcing é concebido e observado juridicamente, como mero conceito de gestão. A nova organização produtiva irradia-se por meio de um processo aparentemente paradoxal, de concomitante expansão e fragmentação, ou seja, com incorporação de campos econômicos adjacentes, mas com incremento da especialização operativa.

Tal prática induz, na esfera do direito, uma forma especial de contrato-realidade, de maneira a suscitar a vinculação jurídica empregatícia compartilhada, que congloba o status jurídico mais benéfico ao trabalhador.

**Nesse novo ambiente de produção, mais estendida e especializada, cabe ao trabalhador, ali inserido habitualmente, apenas colaborar para não embaraçar o fluxo produtivo. Essa nova organização do trabalho imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores, que prescinde, em muitos casos, do sistema clássico de disciplina (FOUCAULT) individualizada, privilegiando o controle (DELEUZE) coletivizado e estatístico dos trabalhadores.** Perde espaço a singularização hierárquica. Em certa medida, desloca-se a concorrência da esfera do capital para o ambiente de trabalho, porquanto a própria equipe se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do

grupo. Processa-se uma espécie de sub-rogação do comando empregatício, que passa a ter um viés muito mais horizontal e reticular, constituindo uma forma latente de subordinação, que se projeta muito mais como potência do que ato.

**A doutrina do joint employment é um concerto jurídico que, a par de garantir o (i) exercício da livre iniciativa, a (ii) flexibilidade de gestão e o (iii) foco empresarial nas atividades mais estratégicas, não se descarta dos preceitos constitucionais de proteção ao trabalho humano e de progressividade social.**

A ideia do vínculo de emprego compartilhado aperfeiçoa-se independentemente da declaração de desconstituição formal do contrato de trabalho e incide apenas no campo trabalhista, sem afetação necessária nas esferas civil, empresarial, administrativa ou mesmo previdenciária. Similar e correlato à figura do grupo econômico trabalhista, o instituto do joint employment tem inflexões restritas e internas ao âmbito da autonomia científica e jurídica do Direito do Trabalho.

**No caso dos autos, tanto a CIELO, como a empresa de prestação de serviço, esta última atuando fornecendo trabalhadores para execução exclusiva da atividade principal do tomador de serviços, foram beneficiadas diretamente pela prestação de trabalho do reclamante, razão pela qual tem incidência a referida teoria do co-emprego, que abarca e envolve a situação jurídico-trabalhista de todos os beneficiários do trabalho, comunicando, dessa forma, o status jurídico laboral mais benéfico ao empregado.**

A abrangência e o limite dessa comunicabilidade do estatuto jurídico, sindical e trabalhista, do trabalhador será aferido a seguir, na análise dos direitos reclamados pela parte autora. (BRASIL, 2018) (grifos nossos)

Atentando-se para as minúcias do acórdão, nota-se que a 1<sup>o</sup> turma do TRT da 3<sup>a</sup> Região entendeu que, no caso em comento, foi caracterizada a subordinação estrutural. Neste sentido, apesar de não receber ordens diretas da empresa tomadora de serviços, o obreiro estava vinculado à sistemática da empresa, executando as operações inerentes à rotina da tomada de serviços. Outrossim, evidenciou que o trabalhador, embora terceirizado, era subordinado diretamente ao tomador de serviços. Deste modo, o Tribunal entendeu que a Lei n. 9.472/97, que dispõe acerca dos serviços de telecomunicações, não obstará o reconhecimento da contratação compartilhada.

No mesmo sentido, o Desembargador Relator acrescentou que a teoria do *joint employment* não pressupõe qualquer ilicitude na terceirização, o que tornou o debate acerca terceirização da atividade-meio/atividade-fim, inócua para o caso em análise, visto que “A Lei n. 13.429/2017, não altera o entendimento aqui esposado, pois absolutamente compatível com a teoria do joint employment.” (BRASIL, 2018).

A razão da aplicação da tese do *joint employment*, a todo caso, foi o proveito de que a empresa tomadora dos serviços teve do labor do empregado terceirizado, uma vez que este estava inserido em uma estrutura dinâmica pertencente às atividades da tomadora de serviços.

Portanto, tal teoria, ostensivamente defendida por Eduardo de Resende Chaves Júnior e posta em prática pelo TRT da 3ª Região, se mostra como uma via promissora para combater a terceirização irrestrita e o risco de precarização das relações de trabalho, conferindo tratamento isonômico àqueles que prestarem serviços à determinada empresa, sejam contratados diretamente ou terceirizados, e, de todo modo, configurando, além da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, a sua responsabilidade solidária, para que esta concorra juntamente com a empregadora direta, no que tange aos compromissos inerentes do contrato de emprego, bem como a sua relação com o quadro social.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização no meio empresarial brasileiro é considerada um fenômeno novo, reflexo de mudanças econômicas, sociais e culturais que eclodiram no ocidente ente os anos setenta e noventa do século passado, marcadas por uma nova fase denominada de neoliberalismo.

Ocorre que, a institucionalização da terceirização no Brasil, foi um modo que as empresas buscaram para assegurar a própria existência, não frisando a elevação da qualidade do produto e eficiência máxima da produção, mas sim uma resposta à globalização desenfreada, que pôs a economia nacional em um patamar subordinado, se comparado com os países mais desenvolvidos, à época.

Neste sentido, por considerável tempo a terceirização careceu de textos legais, até o momento no qual o TST consolidou o entendimento da Súmula n. 331, cujo texto viabilizou a terceirização da atividade-meio, mas não de atividade-fim, das empresas tomadoras dos serviços.

Na atual conjuntura, aprovadas as Leis n. 13.429/17 (BRASIL, 2017) e n. 13.467/17 (BRASIL, 2017), bem como as recentes decisões do STF cujo teores declararam ser lícita a terceirização de atividade-fim, os princípios e preceitos resguardados pela CF/88, tais como a dignidade humana, a função social da propriedade e o primado do trabalho, foram postos em segundo plano.

Tal afirmativa se apresenta como razoável a partir do momento no qual os dados apresentados demonstram categoricamente a influência negativa da terceirização nas relações de trabalho no Brasil.

Neste cenário, a discussão passa a ser as vias que podem ser adotadas, principalmente pela Justiça do Trabalho, para resguardar as condições laborativas, bem como para que as empresas que se beneficiarem da força de trabalho do empregado interposto, não se eximem de quaisquer obrigações trabalhistas.

A responsabilidade subsidiária é uma alternativa, embora se restrinja ao mero caráter patrimonial, ou seja, seria uma obrigação pecuniária a eventuais inadimplementos de encargos advindos da relação de emprego, não assimilando a empresa tomadora de serviços aos princípios organizados pelo legislador constituinte, arquitetados em um arranjo que visa o progresso social sem que se deixe de lado o valor do trabalho.

No entanto, a doutrina aponta para estratégias para se preservar o vínculo das empresas, ainda que estas não contratem diretamente os empregados. Uma outra possibilidade seria a configuração de grupo econômico, em caráter de interdependência, que, se comprovado, deverá ser aplicada a responsabilidade solidária para fins justralhistas.

Outra hipótese seria a aplicação da Teoria do *Joint Employment*, que trata da possibilidade de duas ou mais empresas se beneficiarem da força de trabalho de um mesmo empregado, caracterizando-se um contrato de trabalho compartilhado, sendo totalmente compatível com a Lei n. 13.429/17.

Por fim, fato é que a flexibilização dos meios de produção pela terceirização irrestrita é via que pode *precarizar* as condições e o meio ambiente do trabalho. Diante das reformas que vêm acontecendo, é evidente que se faz necessária a busca de meios não apenas para remediar os efeitos da precarização do trabalho, mas também deve se buscar a sistematização de mecanismos fiscalizatórios, para que os reais objetivos da Carta Magna sejam ao menos priorizados.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Julgamento sobre terceirização será retomado na sessão plenária da próxima quarta-feira.** Supremo Tribunal Federal, Brasília, 23 ago. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387732>. Acesso em: 9 abr. 2019.

BRASIL. **Planalto.** Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL. **Planalto.** Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. 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: 15 abr. 2019.

BRASIL. **Planalto.** Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. **Planalto.** Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm). Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL. **Planalto.** Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL. **Planalto.** Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm). Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL. **Suspenso julgamento sobre terceirização de atividade-fim.** Supremo Tribunal Federal, Brasília, 29 ago. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388315>. Acesso em: 9 abr. 2019.

BRASIL. **Superior Tribunal do Trabalho.** Súmula n. 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e

31.5.2011. Disponível em:  
[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 24 abr. 2019.

BRASIL. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. Supremo Tribunal Federal, Brasília, 30 ago. 2018. Disponível em:  
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429%20>. Acesso em: 9 abr. 2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região**. Recurso Ordinário. Processo n. 0010517-31.2017.5.03.0173. Disponível em:  
<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=6974>. Acesso em: 10 abr. 2019

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Rezende. **Terceirização e o Joint Employment**. 3 de janeiro de 2018. Disponível em:  
<https://www.valor.com.br/legislacao/5243201/terceirizacao-e-o->. Acesso em: 13 abr. 2019.

COELHO, Gabriela. **Novos tempos**: por maioria, STF declara constitucional a terceirização de atividades-fim e meio. Consultor Jurídico. 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-30/maioria-supremo-valida-terceirizacao-atividades-fim#author>. Acesso em: 20 abr. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: Condições de trabalho e remuneração em atividades

tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica n. 172, mar. 2017, Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2018.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito humano e fundamental ao trabalho**. Curitiba: CRV, 2019.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Terceirização, Grupo Econômico e Meio Ambiente de Trabalho na Reforma Trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 81-95, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização**. 18 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-fim-da-terceirizacao>. Acesso em: 20 abr. 2019.

MANUS, Pedro Paulo. **Reflexões trabalhistas: A terceirização, a decisão do Supremo e a responsabilidade do Estado**. Consultor Jurídico, 7 set. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-07/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-decisao-stfe-responsabilidade-estado>. Acesso em: 7 abr. 2018.

NELSON, Rocco A. Rangel Rosso; NELSON, Natasha Rangel Rosso. Da precarização da relação de trabalho por meio da terceirização – violação do mínimo existencial social. **Revista LTr**, São Paulo, v. 81, n. 8, p. 968-979, 2017.

NUNES, Rizzatto. **O mercado é capaz de se autorregular?** Migalhas. 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/ABCdoCDC/92,MI286591,101048-O+mercado+e+capaz+de+se+autorregular>. Acesso em: 7 abr. 2018.

PIMENTA, José Roberto Freire. **Para ministro do TST, a terceirização aumentou a demanda de processos trabalhistas.** 11 de abril de 2014. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/107656>. Acesso em: 21 abr. 2019.