

INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz à baila a polêmica discussão acerca da atividade de terceirização no Brasil, mais especificamente, a terceirização da atividade fim, que tem sido tema de debates por vezes dicotômicos, dada sua amplitude, bem como possíveis consequências que podem ser acarretadas à relação de emprego, em si, e aos trabalhadores que são afetados diretamente em seus direitos legalmente adquiridos.

O termo terceirização foi continuamente abordado pela doutrina clássica como uma forma de organização do processo produtivo, através de uma técnica, por meio da qual a empresa contrata outra empresa, compreendida como periférica, para conceder-lhe necessário suporte em serviços que lhe pareçam tão somente instrumentais, como transporte, segurança, limpeza e alimentação, com vistas a direcionar esforços à obtenção de seu objeto social, que fora tomado como atividade-meio¹.

Segundo Romar (2018), 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 sua execução, é tida como prestação de serviços a terceiros, conf. artigo 4-A da Lei 6019/74.

Possibilitada após a Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467/17, que veio alterar a redação da Lei 6.019/74, a terceirização da atividade fim passou a ser prevista expressamente nos arts. 4º-A e 5º-A, *caput*, da nova lei.

Anterior à promulgação desta, não havia lei que a especificava, apropriadamente, apenas a Súmula 331 do TST, que não admitia a terceirização da atividade fim, somente da atividade inicial (estágio inicial) e da atividade meio. Houve, também, a Lei 13.429, de 2017,

¹ Conforme definiu o magistrado Luciano Martinez, 2017, p. 300.

a qual, embora abordasse o tema terceirização, não o fazia com a devida clareza, propiciando lacunas que ensejavam à insegurança jurídica.

Não obstante, na atual Lei de número 13.467/17, tornou-se a terceirização caracterizada como *“prestação de serviço a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a sua atividade principal”*, de modo que *“contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.”* (Arts. 4º-A e 5º-A, dada pela redação da Lei n. 13.467/2017).

Naturalmente, essa alteração trouxe inúmeras discussões que dividiram opiniões, pois a reforma poderia se fazer positiva para a economia do país – bem como beneficiaria os trabalhadores, que agora poderiam negociar com seus empregadores as condições de trabalho –, tanto quanto feriria os direitos e a saúde desses mesmos trabalhadores.

Cógnito é que a Lei 13.467/17, denominada Lei da Reforma Trabalhista, introduziu no Brasil a possibilidade da terceirização em qualquer atividade desenvolvida por uma empresa. Em regra, devem continuar sendo observados os direitos básicos de todos os empregados aos terceirizados, de sorte que nenhuma alteração da lei impeça a exigência da manutenção de garantias de condições de segurança e higiene requeridas pelas normas técnicas vigentes.

Todavia, ainda que a legislação tenha permitido às partes o julgamento do que melhor lhes convierem quanto ao estabelecimento de salários – mesmo que idênticos ao da tomadora de serviço –, durante o acerto contratual, ficou determinado que se mantivessem o atendimento médico ambulatorial preexistente nas dependências da contratante ou no local por ela designado; o treinamento cabível fornecido pela contratada, quando a atividade assim requerer; o direito de utilizar os serviços de transporte e igualdade também na alimentação aos empregados da contratante; consoante o artigo 4º C da Lei 6019/74.

Expõe Romar (2018) o que diz a Nota Técnica nº 7, de Maio de 2017, expedida pelo Ministério Público do Trabalho, em que declara:

a terceirização de atividade-fim é inconstitucional, pois a norma do artigo 7º, I, da Constituição de 1988 pressupõe a relação direta entre trabalhador e o tomador de serviços, que se apropria do fruto do trabalho. A terceirização da atividade-fim caracteriza intermediação ou locação de mão de obra, a partir da interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduzindo o trabalhador a condição de objeto, de coisa. E isto – a coisificação do ser humano – ofende, frontalmente, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (p. 32).

Com a nova lei, tornou-se possível criar de modelos de negócios aparentemente hábeis e benéficos ao funcionamento da economia, de modo a fazer girar o mercado, o que é visto, naturalmente, como positivo aos que defendem a máxima exploração da técnica, por uma terceirização praticamente irrestrita.

Compreende-se que sob a tênue linha entre precarização e modernização, devem ser cuidadosamente analisados quais são os reais benefícios para o trabalhador, trazidos pelas propostas legais. Cabe, portanto, uma análise crítica dos impactos empíricos da Reforma Trabalhista na taxa de desemprego brasileira, especificamente aqueles oriundos da terceirização nas condições laborais do trabalhador, diante dos aspectos históricos e da própria legislação, junto a suas recentes alterações.

Sob essa perspectiva, o presente estudo trata, pois, de uma sucinta análise que se quer crítica acerca da atual proposta de terceirização da atividade fim, conforme Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, vigente hodiernamente em nosso país.

Esta pesquisa deu-se por meio de revisão da literatura, análises bibliográficas, doutrinárias e jurisprudenciais, as quais declaram ora a proposta de terceirização da atividade fim como um avanço em nosso regime legislativo, ora a consideram como um retrocesso que dificulta o justo efetivo acesso à justiça.

Pretende-se, aqui, portanto, apontar, ainda que sumariamente, os argumentos favoráveis e desfavoráveis à proposta que jaz na nova lei da Reforma Trabalhista, sublinhando o direito do trabalhador, por garantia constitucional, equidistante à modernização por que tem passado o país nas últimas décadas.

Nesta eira, inicialmente, apresentam-se os argumentos que se intitulam favoráveis à terceirização da atividade fim, no item 1 (um), seguidos dos posicionamentos desfavoráveis, inscritos no item 2 (dois). Após, expõe-se a análise de ambas as premissas, seguidas, finalmente, da conclusão a que se chegou neste estudo. Por fim, inscreve-se a bibliografia utilizada na pesquisa.

1. ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA

Para os empresários, especialmente os industriários, não há que se falar em desvantagens da proposta, posto representar-lhes significativo benefício no que tange à *“modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva”*, conforme assinalado por Neto e Cavalcante (2019, p. 531).

Consoante apregoam as entidades: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Federação Nacional dos Sindicatos de empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (Fenaserhtt) e o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SindusCon-SP), respectivamente, a terceirização é considerada um benefício que atende a *“mais de 12 milhões de trabalhadores brasileiros que já*

trabalham terceirizados com carteira assinada”, de modo que, “na indústria da construção, a subcontratação diminuiu a rotatividade.”.

É nesse contexto que o Recurso Extraordinário 958252 julgado junto à ADPF 324 foi aprovado, em 30/08/18, no STF, pela maioria de 07 (sete) votos contra uma minoria de 04 (quatro) votos de ministros contra a possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa, fixada a seguinte tese de 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 (RE 958252).

Ainda segundo a ministra Cármen Lúcia, no referido julgado, a garantia dos postos de trabalho não está em jogo, mas sim, uma nova forma de pensar em como resolver a situação de ter mais postos de trabalho com maior especialização, garantindo a igualdade entre aqueles que prestam o serviço sendo contratados diretamente e os contratados de forma terceirizada: “com a proibição da terceirização, as empresas poderiam deixar de criar postos de trabalho”.²

Tornou-se lícita, assim, a terceirização como atividade fim, com a prerrogativa de que *“pela dinâmica quanto ao novo processo econômico, a fixação do trabalhador não deve ser permanente na empresa, e sim temporária”*, segundo expõem Neto e Cavalcante (2018, p. 531).

Nesse sentido, a autorização para contratação de empregados terceirizados em todas as funções da empresa, inclusive as principais, foi devidamente ratificada pelo STF, que a permitiu expressamente em prol do alegado desenvolvimento econômico do país.

² Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em: 30/04/2020.

2. ARGUMENTOS DESFAVORÁVEIS À TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA

Ao sofrer a alteração dada pela Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, a possibilidade de terceirização da atividade fim, anteriormente vedada pela Lei 6.019/74, tal como pela Súmula 331 do TST, e ventilada pela Lei 13.429, de 2017, apresenta tópicos questionáveis, tais como a ampliação do trabalho parcial, a criação do trabalho intermitente, no qual as pessoas são pagas por período trabalhado, e a regulação do teletrabalho; nas palavras de Luciano Martinez (2017):

Esse trabalhador que antes recebia 1000 unidades monetárias quando contratado pela empresa produtora de bens e serviços, passará a receber 750 sobre o total da operação intermediada. Não por outro motivo, pesquisas, como aquela realizada pelo departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos (Dieese) durante as discussões em torno da PL 4330/2004, indicam que os terceirizados recebem entre 25% e 30% menos do que os empregados com vínculo direto. Este decréscimo da vida social é algo que a Constituição da República repele, com lastro no princípio do não retrocesso social constante da parte final do caput do seu artigo 7º.

A terceirização impõe, ademais, a diminuição de custos no âmbito da saúde dos empregados intermediadas e, especialmente, da segurança nas operações nas quais eles estão envolvidos. Não por outros motivos se evidencia que os terceirizados são os empregados que mais se acidentam no trabalho ou sofrem doenças ocupacionais. Isso acontece porque, ao contrário do que equivocadamente se alega, terceirizados não são (e nunca foram) mais especializados do que os empregados contratados diretamente pela empresa que se concentra em uma determinada atividade-fim (p. 321).

Para Souto Maior (2017), *“é uma lei repleta de incongruências técnicas”*, isso porque, segundo o autor,

... a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra, e isso **ferre 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 (...) Uma lei que tenta estabelecer um obstáculo para a vinculação entre o capital e o trabalho, pulverizando a classe trabalhadora... **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 (grifos nossos, s.p.).

A terceirização é assim vista como precarização, segundo o Ministério Público do Trabalho, quando declara que “... *autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores.*” (MPT, Nota Técnica, n. 5, 2017).

Pontua Souto Maior (2017, s.p.) que “*persiste, no entanto, em contraposição, a regra da vinculação direta determinada pela relação de emprego, pela qual se busca fixar uma responsabilização social do capital em razão da exploração do trabalho.*”, diante do que se urge pela busca de “*fundamentos jurídicos e lógicos para que, eliminando o conflito, se privilegie uma regra em detrimento da outra.*”; pelo que, defende o autor:

Inegavelmente, pesa em favor da regra da vinculação jurídica entre o capital e o trabalho a própria razão de ser do Direito do Trabalho (que possui amparo Constitucional), como limitador dos interesses econômicos para impedir a supressão da dignidade humana nas relações de trabalho e para possibilitar a melhoria da condição social aos trabalhadores, de onde decorre, inclusive, a natureza jurídica de ordem pública da configuração da relação de emprego (s.p.).

Entende-se, com o autor supra, sob essa ótica, que “*não se pode conceber, dentro do projeto jurídico de Direito Social, que a força de trabalho seja reconduzida ao ponto da mera mercadoria de comércio, como forma de gerar lucro ao comerciante desvinculado de qualquer projeto social*”, isto é, há que se considerar “*o caráter humano do trabalho*”.

É, pois, nesse sentido que não se deve generalizar a atividade de terceirização, abrangendo e permitindo quaisquer de seus desdobramentos – há que se considerar o caráter social da proposta na relação de trabalho, para não se incorrer no risco de se submeter o capital à própria lógica, com escolhas “*condicionadas à pressão da concorrência, que lhe*

impõe posturas que acabam sacrificando o trabalho e o projeto social, destruindo as possibilidades de concretização de políticas públicas.” (SOUTO MAIOR, 2017, s.p.).

Sob argumentos em similar vertente, foram os votos divergentes no Recurso Extraordinário 958252; leia-se:

Julgo inválidas as contratações de mão de obra terceirada na atividade-fim das empresas, especialmente se considerando o que a alteração desse cabedal normativo cabe, como efetivamente depois o exercitou, ao poder competente, o Poder Legislativo, debatida a questão com todos os processos envolvidos no processo de modificação estrutural no sistema de relações trabalhistas no campo jurídico, econômico e social (FACHIN).

Hoje o mercado de trabalho é mais desequilibrado do que era em 1943, quando da promulgação da CLT e do afastamento da incidência das normas civilistas. Hoje nós temos escassez de empregos e mão de obra incrível, com um número indeterminado de pessoas desempregados (MARCO AURÉLIO MELLO).

Na atual tendência observada pela economia brasileira, a liberalização da terceirização em atividades fim, longe de interferir na curva de emprego, tenderá a nivelar por baixo nosso mercado de trabalho, expandindo a condição de precariedade hoje presente nos 26,4% de postos de trabalho terceirizados para a totalidade dos empregos formais (ROSA WEBER).

Vejam-se o que declaram as entidades: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Central Única dos Trabalhadores (CUT), respectivamente:

A proposta, indubitavelmente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituído como regra a precarização nas relações laborais.

A terceirização conforme permite o PL 4302/98 também enfraquece a relação de trabalho e desqualifica o trabalhador, o deixando exposto e sem apoio em caso de demissão ou enfermidade... Por não ter a cobertura da CLT, cria-se ainda uma relação empresa-empresa e o capital humano é desprezado...

... O Governo erra, de maneira abominável, se não olhar os dois lados da sociedade e se aperceber que é grande massa trabalhadora que movimenta o país, e que nesse momento encontra-se muito preocupada com mudanças que não os incluem.

... Num verdadeiro ‘passa moleque’, o presidente da Câmara não honra o compromisso assumido com as centrais e submete a voto um PL que é, na prática, uma mini-reforma trabalhista regressiva...

De acordo com Neto e Cavalcante (2019):

No dia a dia, denota-se o elevado número de contratos por prazo determinado, o que, em essência, colide com a gênese do Direito do Trabalho...
Neste particular, a terceirização é incongruente com o Direito do Trabalho. (...)
A terceirização não resiste aos fundamentos do Direito do Trabalho, mostrando-se incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da OIT que não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria (p. 532).

Têm-se, a esse respeito, as palavras de Delgado (2017), quando diz que:

reduzir a terceirização a simples mecanismo de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal fórmula de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea (p. 523).

E ainda, defende o autor³:

Neste quadro constitucional lógico, sistemático e teleológico, a propriedade privada, a livre iniciativa, a sociedade civil em geral, além de, sem dúvida, também as instituições estatais, todas têm, sim, de se amoldar aos princípios constitucionais humanísticos e sociais de 1988. E todos esses princípios, quer individualmente considerados, quer considerados em seu conjunto, todos repelem a terceirização trabalhista sem peias, sem limites, descontrolada (p. 200).

Compreende-se, com esses autores, que a nova lei trazida pela Reforma Trabalhista não beneficia os trabalhadores terceirizados, ao contrário, concede-lhes salários menores por maior tempo de trabalho, regidos por menor estabilidade no emprego, tanto quanto menores direitos.

Consequentemente o risco de maiores acidentes faz-se notório, mediante a vulnerabilidade salutar trazida pela terceirização e suas condições precárias de trabalho, aliada

³ In: A reforma trabalhista no Brasil.

à falta de treinamento adequado, qualificação, tal qual proteção por meio de políticas de segurança no trabalho (conf. NETO & CAVALCANTE, 2019, p. 541-542).

Sob essa ótica, entende-se, com Schiavi (2017), que *“a Lei n. 13.467/17... em nossa visão, não foi suficiente para tornar o processo trabalhista mais justo e efetivo... trouxe retrocessos, criando entraves ao acesso do economicamente fraco à justiça...”* (p. 14).

3. A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A terceirização tem sido admitida sob o viés da melhora quanto à qualidade do produto ou do serviço a ser oferecido, bem como da maior eficiência e diminuição dos custos, ou seja, perante a égide do crescimento econômico.

Todavia tal desígnio tem criado um hiato entre trabalhadores e empresas, porquanto é a prestadora que se interpõe nessa relação de trabalho. Em igual dimensão, percebem-se afetadas as atuais condições de trabalho, haja vista a insegurança contratual que tal medida propicia, uma vez o risco iminente de extinção em relação a muitos contratos, em virtude da substituição da contratação direta pelo uso da terceirização (LEITE, 2018).

Ainda que requeira requisitos específicos para que se caracterize legalmente, a nova determinação não se configura em vínculo empregatício entre os trabalhadores, de sorte que *“considerada pelos trabalhadores como economicamente nefasta, contrária ao interesse de todos os assalariados, constitui um obstáculo à melhoria de suas condições sociais e à geração de empregos fixos”* (LEITE, 2018, p. 313).

Nota-se *“que a lei, ao autorizar a prestadora de serviços a subcontratar outras empresas, prevê a possibilidade de “quarteirização” de serviços”*, rompendo com a visão

triangular constituída pelo trabalhador, pela empresa terceirizante (prestadora de serviços) e pela tomadora dos serviços (ROMAR, 2018, p. 172).

Veja-se, outrossim, com Souto Maior (2017):

De todo modo, a autorização para a terceirização da atividade-fim, se assim puder ser extraído da Lei n. 13.429/17, representa em si uma superação da terceirização como um todo, inclusive da denominada terceirização da atividade-meio (considerada um modelo mitigado de intermediação de mão de obra, com o eufemismo de especialização de serviços), uma vez que, sem o disfarce jurídico – e mais ainda com a revelação da intenção de se instituir a quarteirização – 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.

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.

(...)

A questão é que uma regulação jurídica não pode ser e, ao mesmo tempo, não ser. Não pode ser o imperativo de um dever-ser e também do seu inverso. Não é possível que um ato se insira na órbita da licitude e ao mesmo tempo seja considerado um ilícito.

O ordenamento não pode estabelecer um padrão jurídico e, em paralelo, criar outro padrão contraposto ao primeiro. A ordem jurídica, por razões até de lógica, se estabelece a partir do parâmetro de regra e exceção, sendo que as exceções, direcionadas a fatos específicos, não regulados pela regra, precisam, além disso, ser claramente justificadas.

Falando de modo mais direto, não é possível que a ordem jurídica estabeleça a relação de emprego como regra geral da vinculação entre o capital e o trabalho e se permita, ao mesmo tempo, que a relação de emprego não seja esse mecanismo de vinculação do capital ao trabalho, vendo-a tão somente como o efeito de um ajuste de vontades, que possibilita ao capital se distanciar, quando queira, do trabalho pela contratação de entes interpostos (s.p.).

Dito isto, compreende-se que embora a nova lei tenha sanado as lacunas inscritas na anterior, impende destacar os reflexos maléficis que ela trará, ao permitir a terceirização irrestrita, que poderá depreciar as relações de trabalho, resultando em significativa perda de

empregos e conseqüente redução salarial, devido ao formato que lhe foi concedido pela atual legislação.

Resta claro, pois, com Souto Maior (2017), que *“as intermediações, portanto, desvalorizam o trabalho.”* (s.p.).

CONCLUSÃO

Vimos que a Reforma Trabalhista, dada pela Lei 13.467/17, legalizou algo bastante controverso, pois que o tema terceirização tem sido amplamente debatido, ao longo das últimas décadas.

Positivamente, faz-se notável o empenho em se beneficiar o empresariado, sob o fito do impulso ao crescimento da economia do país, com geração de empregos e a dinamização do mercado.

Todavia, aspectos negativos referentes aos direitos dos trabalhadores têm-se sobreposto à legislação em comento, devido ao seu caráter visivelmente exploratório, abusivo, pautado no capitalismo exacerbado.

Depreende-se, mediante análise teórica aqui realizada, que o formato de terceirização da atividade fim, estabelecido na lei da Reforma Trabalhista, traz em si mais prejuízos do que vantagens aos trabalhadores, que por ela se tornarão, progressivamente, subjugados ao bel prazer de seus empregadores, cada vez mais diversos e distantes, afastando-se, dessa maneira, a visão tríade da relação de trabalho; assim esclarecido por Souto Maior (2017):

A relação de emprego se identifica por uma razão de ordem pública, tomando em conta muito mais a realidade fática do que a vontade expressa ou tácita das partes e o conteúdo normativo que sobre si incide também não leva em consideração os interesses individuais, mas sobretudo o interesse social, com finalidade não apenas de proteger o trabalhador contra a exploração desumana, mas

também de promover atos tendentes à melhoria constante da condição social e econômica do empregado, numa perspectiva de certa socialização dos bens de produção e de uma menos injusta distribuição da riqueza produzida na sociedade capitalista (s.p.).

Configura-se, pois, o atual contexto da terceirização da atividade fim estabelecido entre a própria modernidade e o retrocesso que dela advém.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **ADIN** n° **1.923/DF**. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Voto__ADI1923LF.pdf> e <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10006961>>. Acesso em: 22/08/2019.

BRASIL. **Recurso Extraordinário 958252**. Números de Origem: 1261402720065030013. Direito processual civil e do trabalho. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 22/08/2019.

BRASIL ECONÔMICO. **Terceirização: conheça os argumentos de quem está a favor e quem está contra**. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-03-23/terceirizar.html>>. Acesso em: 20/08/2019.

CORREIA, Henrique. **Terceirização na atividade fim**: julgamento do STF de 30/08/2018. Disponível em: <<https://m.migalhas.com.br/depeso/286807/terceirizacao-na-atividadefim-julgamento-do-stf-de-30818>> Acesso em: 20/08/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEMES, Conceição. **Terceirização é precarização**: mais doenças, acidente e mortes de trabalhadores. Disponível em: <<https://www.vio,umdo.com.br/blog-da-saude/terceirizacao-e-precarizacao-mais-doencas-acidente-e-mortes-de-trabalhadores.html>>. Acesso em: 20/08/2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. **A terceirização, o Direito do Trabalho e a Lei 13.429/17**. Disponível em: <<https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/456088300/a-terceirizacao-o-direito-do-trabalho-e-a-lei-13429-17>> Acesso em: 22/08/2019.

RODRIGUES, Thales Costa. **Direito trabalhista**: o que muda na terceirização da atividade fim? Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/aprovacao-da-terceirizacao-da-atividade-fim/>> Acesso em: 20/08/2019.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Revista do Advogado**. Ano XXXVIII, nº 137, março de 2018. AASP. p. 29-38.

SÃO PAULO. MPT. **Nota Técnica, n. 05/2017**. Nota Técnica do MPT pede rejeição ao relatório da reforma trabalhista. Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.mp.br/445-nota-tecnica-do-mpt-pede-rejeicao-ao-relatorio-da-reforma-trabalhista>> Acesso em: 21/08/2019.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**: concursos públicos. 20. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-fim-da-terceirizacao>>. 18/06/2017. Acesso em: 27/08/2019.