

O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Marshall D'Angelo Aguiar de OLIVEIRA¹

Thaís Gonçalves Silva CAMPANATE²

Yane Machado SILVA³

André Luiz Duarte PIMENTEL⁴

Gerson Cabral de Freitas NETO⁵

RESUMO

Sabe-se que o Direito do Trabalho é o ramo do direito privado que protege e proporciona aos trabalhadores a garantia dos seus direitos nas relações de emprego. Diante disso, existem os direitos fundamentais e os direitos sociais que ainda delimitam as principais garantias dos trabalhadores. Assim, os direitos trabalhistas surgiram em decorrência da hipossuficiência do empregado em relação ao empregador. Proporcionando a proteção e reparando a desigualdade econômica, bem como instituindo limites visando a saúde do trabalhador. Surgindo assim o instituto da terceirização no Direito do Trabalho, o que trouxe grandes controvérsias. Nesse sentido, tal instituto possui duas vertentes, uma de que proporciona aos tomadores de serviços mão de obra de menor custo, vez que os gastos são reduzidos, equiparados ao funcionário contratado, ao passo que do outro lado, “burla” as leis trabalhistas. Na realização do presente artigo científico foi utilizada a metodologia através da análise bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Direitos fundamentais; Terceirização.

ABSTRACT

It is known that labor law is the branch of private law that protects and provides workers with guarantees of their rights in employment relations. Faced with this, there are fundamental rights and social rights that still define the main guarantees of workers. Thus, labor rights arose as a result of the employee's hypersufficiency towards the employer. Providing protection and repairing economic inequality, as well as establishing limits aimed at the health of the worker. Thus arose the institute of outsourcing in Labor Law, which brought great controversy. In this sense, such an institute has two aspects, one that provides to the less costly labor service providers, since the expenses are reduced, compared to the hired employee, while on the other hand, it "cheats" the labor laws. In the accomplishment of the present scientific article the methodology was used through the doctrinal analysis.

KEYWORDS: Labor Law; Fundamental rights; Outsourcing.

¹ Aluno do 10º período do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

² Aluna do 9º período do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

³ Aluna do 10º período do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

⁴ Professor Mestre do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

⁵ Professor Especialista do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo traz para debate o tema da Terceirização no Direito do Trabalho. Possui como amparo as leis nº 6.019 de 1974 e nº 13.427 de 2017, bem como a Súmula 331 do TST. Neste passo, o direito do trabalho é um ramo do direito privado que visa proteger o trabalhador e garantir seus direitos, proporcionando ao empregado segurança jurídica, através de legislação própria, eis que regulamenta a relação entre a classe trabalhadora e empregadora, delimitando as condições mínimas para ser válida a presente relação.

Dessa forma, o direito do trabalho veio para proporcionar aos trabalhadores melhores condições de trabalho, eliminando as condições degradantes e proporcionando sanções caso haja o seu descumprimento, por qualquer das partes. Assim, passou a regulamentar algo que era desproporcional, trazendo igualdade na relação de emprego.

Nesse sentido, a CRFB/88, ainda institui direitos fundamentais e sociais para o trabalhador, os quais devem ser seguidos, uma vez que possuem previsão expressa no ordenamento constitucional. Visam a melhoria da condição social do trabalhador, determinando as condições mínimas a qual deve se basear a relação empregatícia.

Portanto, o instituto da terceirização é a transferência para terceiros de obrigações que inicialmente seriam pertinentes à esfera do contrato original e aos seus sujeitos, tendo o direito e a obrigação contidos nesse contrato derivado, um limite gerando assim, um contrato de prestação de serviços. Deste modo, sendo assim a disposição de atividades para outra empresa realizar a contratação de mão de obra qualificada, como se fosse fornecida pela própria empresa tomadora de serviços.

Sob essa ótica, surge as controvérsias de que tal instituto é eficaz, uma vez que proporciona ao tomador de serviço mais lucratividade, sendo que ao mesmo tempo pode ser prejudicial a classe trabalhadora, ao passo de que pode “burlar” as leis trabalhistas. Restando necessário a análise acerca dos dois lados da terceirização, quanto aos seus benefícios e malefícios.

Diante do exposto acima, a justificativa do presente trabalho se dá pelo fato de que é necessário o estudo acerca dos impactos trazidos pelo instituto da terceirização, uma vez que envolve a parte hipossuficiente da relação. O objetivo da pesquisa visa demonstrar os dois lados do instituto da terceirização, seus pontos positivos e negativos dentro do âmbito do direito do trabalho.

No tocante à metodologia foi usada a pesquisa bibliográfica, cumulada com o uso de livros, artigos e a comparação das leis pertinentes ao presente estudo. Possuindo uma

abordagem qualitativa, uma vez que se dará por meio de conceituação, comparações e interpretações.

2 O CONCEITO DE TRABALHO

É tudo aquilo que gera labor, ou seja, trabalho é o conjunto de atividades que o homem desenvolve, podendo ser de forma manual, produtiva ou intelectual, com objetivo de chegar a algum resultado. Antes de ser tratado desta forma, o trabalho, antigamente, era algo que trazia dor, sofrimento, hoje em dia gera a dignidade das pessoas, tornou um trabalho digno.

Nesse sentido, Cassar pontua:

Do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra “trabalho” decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo “trabalho” tem origem no latim – tripalium, espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais. Os nobres, os senhores feudais e os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. Com o passar do tempo, foram surgindo as variações, como tripaliare (trabalhar) e trepalium (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos). (CASSAR, 2018, p. 01).

O trabalho era visto de forma negativa, que gerava sofrimento para quem estava desenvolvendo. Nos tempos atuais é algo que gera o crescimento pessoal e dignifica o homem, gerando assim renda, tornando algo produtivo, com o objetivo de obter algum resultado acerca do seu esforço. Existe ainda o trabalho em favor de outra pessoa, ou seja, para terceiros, que nesse caso não visa somente em favor de si próprio.

2.1 O CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um ramo do direito privado, um sistema jurídico, que tem em sua volta vários institutos para proteção da classe trabalhadora, bem como possui regras, princípios, valores, os quais são dirigidos a proteção dos trabalhadores, regulamentação dos sindicatos, ações coletivas e individuais, tomadores de serviços, visando regularizar as relações de trabalho, norteados pelos princípios previstos constitucionalmente. Determina as normas a serem seguidas e sanções no caso de descumprimento.

Desse modo, a maior característica do direito do trabalho, gira em torno da proteção ao trabalhador, aonde institui a legislação própria para regulamentar a classe trabalhadora e empregadora, delimitando as condições mínimas para ser válida a relação empregatícia.

Possui divisão acerca do direito individual e direito coletivo. Quanto ao direito individual se dá pelo fato de analisar a relação própria de cada um, ou seja, do trabalhador ou do empregador. Já o direito coletivo foca os interesses do grupo, saindo das peculiaridades de cada indivíduo, ou seja, o instituto da greve e liberdade sindical.

Isto porque, o direito comum não supria as necessidades dos trabalhadores. Nesse aspecto, Cassar diz que:

O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada diante da explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da invenção das máquinas a vapor e de tear, da luz e da conseqüente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer “operário” estaria apto para o trabalho, e sua mão de obra, mais barata, era seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, que era ínfimo. (CASSAR, 2018, p. 02).

Nesse passo, o direito comum não regularizava a situação diante a exploração que havia entre os empregadores e os trabalhadores. Não existia o sistema de qualificação, sendo que cada um poderia realizar o tipo de mão de obra solicitada, possuindo vantagem aquele que ofertava o menor preço pelos seus serviços.

Desse modo, o trabalhador sendo a parte hipossuficiente da relação, além de se encontrar em estado de necessidade, se sujeita a tais relações degradantes aonde não há sua valorização, uma vez que aceita todo e qualquer tipo de trabalho. Sendo condicionado a situações insalubres e perigosas, na maioria das vezes sem intervalo para realizar suas refeições, surgindo assim a grande necessidade de colocar fim nessa situação desigual de direitos.

Sob essa ótica, surge o direito do trabalho, nas palavras de Cassar:

A partir daí nasce o Direito do Trabalho, com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. **Tutelar**, porque visa a proteger o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe o básico e regras mínimas para reger seu contrato de trabalho. **Econômica**, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. **Coordenadora** ou **pacificadora**, porque visa a harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. **Política**, porque qualquer medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. **Social**, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, e da sociedade como um todo. (CASSAR, 2018, p. 02).

Portanto, o direito do trabalho veio para proporcionar aos trabalhadores melhores condições de trabalho, eliminando as condições degradantes e proporcionando punições caso haja o descumprimento de alguma norma. Passando a dar ao trabalhador uma condição

melhor de prestar os seus serviços, sendo avaliado por suas qualificações e não pela mão de obra barata.

3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS DOS TRABALHADORES

Os direitos fundamentais possuem previsão na Constituição da República Federativa do Brasil, CRFB de 1988, presente em seu artigo 5º, caput, vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...). (BRASIL, CF, 1988).

Logo, resta demonstrado que existe no texto constitucional a garantia de que todos são iguais perante a lei, definindo condições básicas para se viver de forma digna. Não sendo diferentes para os trabalhadores, os quais possuem os mesmos direitos dos empregadores, tornando assim a relação sem desigualdades. Ainda, possuem as características de irrenunciabilidade, inviolabilidade, imprescritibilidade e inalienabilidade.

Ademais, na própria CRFB/88 são definidos os direitos sociais dos trabalhadores, através de seu artigo 7º. Nele está disposto todos os direitos garantidos aos empregados para que exista uma condição social com melhorias, por exemplo, a garantia de salário mínimo, FGTS, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, aposentadoria, férias anuais, licença a gestante, dentre outros.

Por fim, “as relações entre particulares possuem respaldo da Constituição para aplicação dos direitos fundamentais, buscando a proteção e a melhoria da condição social do trabalhador” (OLIVEIRA; VIEGAS, 2018, p. 278).

4 O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Terceirização é um contrato trilateral, que surge de um contrato já estipulado, que por fim é o que dá causa a terceirização. Transfere a terceiro, obrigações que originariamente seriam pertinentes à esfera do contrato original e aos seus sujeitos, delimitando seus direitos e obrigações, gerando assim, um contrato de prestação de serviços. Trata-se da realização de mão de obra de atividades empresariais que são desenvolvidas por outras empresas, ou seja, terceiros.

Nas palavras de Zainaghi:

A ideia da subcontratação adaptou-se perfeitamente ao modelo “enxuto” do *Toyotismo*, pois as empresas passaram a poder contar com produtos fornecidos por terceiros, na quantidade que lhe fosse necessário, evitando-se assim o desperdício, e que muitas vezes esses produtos eram de qualidade muito superiores aos seus próprios produtos. Dessa forma, as relações de produção buscaram um modelo mais adequado às suas necessidades, descentralizando as atividades. (ZAINAGHI, 2018, p. 76).

Possuem sinônimos que representam o significado de terceirização, quais sejam: parceria, prestação de serviços, contratação de terceiros, entre outros. As partes envolvidas são a prestadora de serviços, tomador de serviços e o empregado, uma vez que o empregador possui vínculo empregatício com a prestadora de serviços e a tomadora de serviços contrata desta prestadora os serviços do trabalhador.

Nesse assunto, Leite aduz que o processo de terceirização se deu pelo fato da globalização:

Sendo a competitividade a palavra de ordem ditada pelo processo de globalização e da ideologia neoliberal, diversas empresas passaram a ver a terceirização como única forma de reduzir custos, mormente encargos sociais, trabalhistas e fiscais, procurando, com tal prática, diminuir o quantitativo de empregados e contratar com número cada vez maior de “colaboradores” autônomos ou pequenos empresários. (LEITE, 2018, p. 361-362).

O instituto da terceirização é adotado pelas empresas para diminuir seus custos com os empregados, uma vez que contrata uma mão de obra especializada, mas com a redução de custos excedentes. Deste modo, visa a maior lucratividade, contratando outra empresa para realizar o serviço desejado, sem prejuízo dessa prestação, pois é realizada como se fosse o próprio funcionário da tomadora de serviços.

Ademais, os custos para a empresa de um empregado contratado para um terceirizado é muito grande. Nesse ponto, entra o instituto da terceirização, que apresenta uma redução significativa, fazendo com que as empresas optem pelo funcionário terceirizado.

A presente modalidade encontra-se prevista nas leis nº 6.019 de 1974 e nº 13.427 de 2017, eis que dispõe sobre o trabalho temporário, visando atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Além do mais, pode dispor sobre o desempenho de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços, não existindo assim vínculo entre a empresa tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pela empresa terceirizada.

Ainda, o Tribunal Superior do Trabalho, alinhou o seguinte entendimento, dado pela vasta jurisprudência:

Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)

- Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37 II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

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

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 2011).

Analisando o teor da presente Súmula, a terceirização desincumbe do tomador de serviços o vínculo empregatício no caso dos serviços prestados de vigilância, conservação e limpeza, bem como serviços da atividade meio da empresa, uma vez que não existe uns dos principais requisitos que caracterizam o vínculo de trabalho, ou seja, a pessoalidade.

Entretanto, o tema da terceirização gera muita polêmica, eis que na maioria das vezes é utilizado para dissimular as relações de emprego, bem como causar a disparidade econômica entre o contratado e o terceirizado. Encontrando assim um óbice, tendo em vista que o instituto veio para facilitar as relações de prestações de serviços, trazendo eficiência e, não para prejudicar a parte hipossuficiente, ou seja, o trabalhador.

Em razão disso, é possível vislumbrar situações que demonstram a terceirização como uma forma de “burlar” as leis trabalhistas. Conforme, Leite:

É possível encontrar, finalmente, quem advogue ser a terceirização uma forma de transferir a responsabilidade da contratação de serviços até então assumidos pela contratante (no caso, a ex-empregadora) para outras empresas intermediadoras, que se interpõem à relação única que deveria existir entre o prestador do serviço (o empregado) e o beneficiário dessa prestação (o empregador). Segundo os adeptos

desta corrente, terceirização seria uma forma de marchandage, isto é, uma fraude à aplicação das leis trabalhistas (CLT, art. 9º). (LEITE, 2018, p. 362).

Além do mais, a terceirização causa disparidade entre o funcionário contratado e o terceirizado, aonde os mesmos realizam as mesmas funções, existindo assim a desvalorização no tocante a remuneração, que na maioria das vezes, é desigual. Sendo que, para a empresa tomadora de serviços, o que de fato é relevante, tão somente a especialização da mão de obra e a redução de custos.

Desse modo, conforme entendimento de Souto Maior (2004 *apud* Baumgärtner, 2017, p. 134), os trabalhadores deixam de ser considerados empregados das empresas aonde há a efetiva prestação dos serviços, passando a serem empregados da empresa que fornece a mão-de-obra, ou seja, prestadora de serviços, com redução salarial, sem que haja solução de continuidade dos serviços executados pelos trabalhadores. Devendo assim existir a instituição da equiparação salarial entre as partes.

4.1 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

É necessário dizer que, tanto as relações de terceirização lícita e ilícita geram efeitos jurídicos entre as partes. Situação essa em que, sendo configurado atividade ilícita entre as partes é desfeito imediatamente o vínculo.

Nesse sentido, resta necessário realizar a diferenciação dos tipos de terceirização, nos dizeres de Filho:

A diferença entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita repousa na distinção que se faz entre a prestação de serviços e a locação permanente de mão de obra. Isso porque, na prestação de serviço, temos como componente primordial a mão de obra, que é utilizada pela empresa tomadora de serviço, muitas das vezes com exclusividade e por vários anos. Assim, nessa relação jurídica, o que se verifica, de fato, não é uma prestação de serviço, mas o fornecimento de mão de obra mais barata. (FILHO, 2011 *apud* SILVA; PRATA, 2017, p. 285).

Quanto ao tocante da terceirização ilícita, conforme demonstrado alhures, o tomador do serviço não se vê desobrigado em relação às obrigações trabalhistas dos empregados da empresa prestadora de serviço, uma vez que, se essa última não honrar com as referidas obrigações, o tomador do serviço será obrigado a fazê-lo, preservando assim, os direitos do trabalhador, não sendo este prejudicado caso haja a inadimplência, abrangendo também os entes da Administração Pública direta e indireta. Ainda, a responsabilidade solidária a do tomador de serviços, abrange todas as verbas.

Ademais, o próprio Tribunal Superior do Trabalho já decidiu a respeito da conduta fraudulenta de terceirização:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR POR MEIO DE COOPERATIVA. RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO TOMADOR DOS SERVIÇOS.

Uma vez configurada a conduta fraudulenta das reclamadas, decorrente da terceirização ilícita, não há que se perquirir acerca da ocorrência de culpa in eligendo ou in vigilando, que somente incide nas situações em que caracterizada a terceirização lícita. Em tais casos, a responsabilidade há de ser solidária, nos termos dos arts. 9º da CLT e 927 e 942 do CC. Precedentes. Contudo, na hipótese, diante da impossibilidade de reformatio in pejus, mantém-se a responsabilidade meramente subsidiária declarada pelo Tribunal Regional. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2018).

Assim, caracterizada a relação de fraude entre as partes, tendo em vista a prática de ato ilícito, está evidenciada a culpa do ente público capaz de autorizar sua responsabilização subsidiária, conforme determinação da Súmula nº 331 do TST.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo dedicou-se a analisar o âmbito da terceirização no direito do trabalho. Assim, foram considerados como referência os temas centrais, direito do trabalho, garantias fundamentais e sociais dos trabalhadores e enfoque na terceirização, buscando demonstrar a importância do direito do trabalho para regulamentar as controvérsias existentes entre empregado e empregador.

Deste modo, o estudo possibilitou entender a razão do surgimento do direito do trabalho, o qual proporciona a classe trabalhadora a proteção dos seus direitos, bem como a garantia dos direitos fundamentais e sociais do trabalhador.

Foi vislumbrado que, diante a busca das empresas em conseguir uma mão de obra qualificada e com custos menores, gerando assim lucratividade, surgiu o instituto da terceirização, o que consiste na pactuação da empresa tomadora dos serviços com a prestadora de serviços, aonde ocorre a mão de obra fornecida por funcionário terceirizado com custos menores para a empresa tomadora de serviços.

Ademais, com a adoção desse instituto surgiram dois casos que merecem atenção, sendo o primeiro deles, a utilização desse meio para dissimular as relações de emprego, ou seja, burlar as leis trabalhistas causando fraude e tornando ilícita esse tipo de contratação. A segunda situação diz respeito a disparidade econômica que é causada por esse instituto, uma

vez que o funcionário terceirizado percebe remuneração menor que o contratado, embora exerçam as mesmas funções, trazendo à tona a desvalorização do funcionário terceirizado, causando distinção entre as partes.

Dessa forma, diante do estudo abordado no trabalho, pode-se perceber a terceirização no direito do trabalho veio para trazer vantagens as empresas, eis que proporciona maior lucratividade e mão de obra especializada, retirando do tomador de serviços o vínculo empregatício em alguns casos.

Portanto, deve existir uma maior fiscalização para verificar se nesses contratos existem fraudes ou disparidade de remuneração, para que assim haja sua regularização e esse instituto seja usada de forma eficiente, sem causar prejuízos as partes ou para a sociedade.

6 REFERÊNCIAS

BAUMGÄRTNER, Felipe Vieira. **Parâmetro remuneratório na terceirização**. Revista de Direito do Trabalho, Brasília, v. 181, p.133-149, set. 2017. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 07 maio. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 06 maio. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331, **Contrato de prestação de serviços. Legalidade**. Brasília, DF. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 31 de maio de 2011. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 07 maio. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Lei 13.015/2014. Terceirização ilícita. Fraude na contratação de trabalhador por meio de cooperativa. Responsabilidade do ente público como tomador de serviços**. AIRR nº: 1612005020065020446, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 08/05/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/05/2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 08 maio. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. (Minha Biblioteca).

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Minha Biblioteca).

OLIVEIRA, Alexssandra Amorim de; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **A Terceirização como ferramenta de flexibilização dos direitos fundamentais do trabalhador**. Revista dos Tribunais, Brasília, v. 994, p.275-307, ago. 2018. Disponível em: Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 06 maio. 2019.

SILVA, Vander Brusso da; PRATA, Geancarlos Lacerda. **A terceirização no Brasil**. Revista dos Tribunais, Brasília, v. 980, p.205-232, jun. 2017. Disponível em: Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 07 maio. 2019.

ZAINAGHI, Luiz Guilherme Krenek. **A evolução da terceirização**: da 2ª guerra mundial à lei 13.467/2017. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, v. 191, p.75-93, jul. 2018. Disponível em: Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 07 maio. 2019.