



**FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**TERCEIRIZAÇÃO E SUAS VERTENTES: IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS  
RELAÇÕES DE EMPREGO APÓS REFORMA TRABALHISTA**

**RUTH BARBOSA DE OLIVEIRA**

**GOIANÉSIA**

**2020**

RUTH BARBOSA DE OLIVEIRA

**TERCEIRIZAÇÃO E SUAS VERTENTES: IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS  
RELAÇÕES DE EMPREGO APÓS REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso – em forma de Artigo, apresentado à Coordenação de Trabalho de Conclusão de Curso da Faculdade Evangélica de Goianésia, nível bacharel em Direito, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Me<sup>a</sup> Prof<sup>a</sup> Simone Maria da Silva

GOIANÉSIA

2020

## FOLHA DE APROVAÇÃO

### TERCEIRIZAÇÃO APÓS REFORMA TRABALHISTA

Goianésia, Goiás, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020

Banca Examinadora:

Nome Arguidor: \_\_\_\_\_ Evangélica Goianésia \_\_\_\_\_  
Assinatura Nota

Nome Arguidor: \_\_\_\_\_ Evangélica Goianésia \_\_\_\_\_  
Assinatura Nota

Nome Arguidor: \_\_\_\_\_ Evangélica Goianésia \_\_\_\_\_  
Assinatura Nota

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que me deu força para chegar ao final dessa etapa. A meus filhos, Raffael, Bruna e Vitor e a minha mãe que sempre me apoiaram em tudo. Ao meu esposo que nunca mediu esforços para viajar sempre que preciso, para me levar a faculdade, que fica à 120km de minha cidade. A minha querida orientadora, Simone Maria da Silva, teve muito carinho e dedicação.



## EPÍGRAFE

*“Só tem o direito de criticar aquele que pretende ajudar.”*

(Abraham Lincoln)

## TERCEIRIZAÇÃO E SUAS VERTENTES: IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO APÓS REFORMA TRABALHISTA

RUTH BARBOSA DE OLIVEIRA

**RESUMO:** A presente pesquisa, intitulada Terceirização e suas vertentes: impactos da terceirização nas relações de emprego após reforma trabalhista, buscou compreender o impacto jurídico, social e econômico da flexibilização das regras de terceirização no Brasil. O tema abordado se justifica tendo em vista que a Lei 13.429/2017, trouxe mudanças significativas no instituto da terceirização gerando importantes debates no meio jurídico. O problema que se buscou responder foi: será que as alterações trazidas pela reforma trabalhista foram suficientes para proteger os empregados contra a precarização dos direitos trabalhistas? O objetivo geral da pesquisa foi analisar quais os impactos da Lei 13.429/2017 no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou concluiu-se que a terceirização é uma realidade presente nas relações de emprego, em que houve significativas mudanças, sendo na teoria parcialmente favorável ao empregado, porém, há necessidade se consolidar na prática.

**Palavras-chave:** Terceirização. Reforma trabalhista. Direito do trabalho.

### INTRODUÇÃO

Uma característica fundamental de uma economia capitalista é a divisão social do trabalho, ou especialização. Não mais é requerido ao indivíduo que ele produza sua comida, roupas, itens de higiene pessoal, etc. O indivíduo se especializa em produzir um produto ou serviço extremamente bem e troca seu produto ou serviço com outros no mercado, utilizando uma mídia de troca, a moeda. Com a evolução do capitalismo após a revolução industrial e consolidação de empresas massivas no seu escopo e área de atuação, foi percebido que grandes empresas monolíticas não correspondiam as necessidades e dinamismo exigidos no mercado (CHANDLER; MCCRAW, 1988).

Quanto mais uma empresa cresce mais burocrática e desconectada das demandas dos consumidores ela fica fazendo-a perder competitividade especialmente para pequenas e médias empresas mais próximas da realidade do consumidor e sem enorme burocracia na sua estrutura. A solução encontrada para contornar esse problema foi a descentralização das atividades da empresa através da terceirização. Isto é, contratar outras empresas para desempenhar atividades

auxiliares ou até principais para a empresa contratante (CHANDLER; MCCRAW, 1988).

Esse modelo aplica a mesma lógica da divisão social do trabalho e especialização para a relação entre empresas. Expondo parte da sua estrutura produtiva aos incentivos de mercado, como competição, sistema de lucros e prejuízos, etc, que normalmente seriam isolados de tais pressões dentro da estrutura monolítica da empresa, a empresa contratante garante que vai estar empregando o processo com melhor custo benefício possível dentro da empresa, e pode focar seus recursos e energia em atender melhor seus consumidores.

No Brasil tal processo ocorreu de forma mais tímida devido a limitações severas impostas pela legislação trabalhista, guiada pelo receio de que a terceirização leva a precarização do trabalho e diluição dos direitos trabalhistas. O alto desemprego gerado pela crise econômica de 2014 criou pressão política suficiente para haver uma flexibilização na legislação, com a expectativa de gerar empregos (Maeda, 2016).

Dessa forma a presente pesquisa busca discorrer sobre o impacto jurídico, social e econômico da flexibilização das regras de terceirização no Brasil. O tema abordado justifica-se, tendo em vista, que a Lei 13.429/2017, trouxe mudanças significativas no instituto da terceirização gerando importantes debates no meio jurídico.

Sendo assim, a problematização desta pesquisa a ser estudada se resume da seguinte forma: será que as alterações trazidas pela reforma trabalhista foram suficientes para proteger os empregados contra a precarização dos direitos trabalhistas?

Nesse sentido o objetivo geral deste estudo foi analisar quais os impactos da Lei 13.429/2017 para os empregados contratados sob a modalidade da terceirização. Dentre os objetivos específicos destacou-se em averiguar se houve precarização do trabalho, analisar se a nova legislação preservou os direitos do trabalhador e diminuiu o número de desempregados no país.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, dentre artigos científicos, dissertações, teses. Dentre os autores que serviram como fonte foram: Maeda (2016), Martins (2012), Bernardes (2018), Correa (2018), Garcia (2017), Bomfim Cassar (2017), Diniz (2018), Barbosa (2018). Reis (2019) dentre outros.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorreu sobre breve

histórico do direito do trabalho em geral, apontando todo histórico em relação ao tema. O segundo tópico, abordou sobre a terceirização discorrendo sobre os antecedentes históricos e reflexões do instituto.

Já no terceiro tópico foi demonstrado os aspectos legais da terceirização antes e após a reforma trabalhista e seus impactos. E por fim as considerações finais sobre o assunto abordado, dando parecer final sobre o que foi estudado no decorrer do trabalho.

## **1. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO**

O direito do trabalho tem suas origens na revolução industrial, apesar de ao longo da história sempre ter havido disputas e conflitos entre trabalhadores e elites por melhores condições de trabalho. Desde a revolta de plebeus na idade média, como a revolta de camponeses de 1381 na Inglaterra (HILTON; ASTON, 1987), a revolta de escravos como a liderada por Espártaco na Roma antiga no que ficou conhecido como Terceira Guerra Servil (BRADLEY, 1989). Apenas com o advento da revolução industrial houve condições sociais econômicas para uma organização eficiente e duradoura dos trabalhadores que eventualmente evoluiu no direito do trabalho.

Nos dois séculos anteriores a revolução industrial, uma série de evoluções tecnológicas agrícolas, como rotações de colheitas, e mudanças na estrutura jurídica de distribuição de terras, o movimento de cercamento que defendia o cercamento de terras comunais para transforma-las em propriedade privada onde o dono poderia escolher métodos mais eficientes e produtivos de produção (HOYLE, 2013). Levou ao que é conhecido como a revolução agrícola britânica, aumentando de forma massiva a produção de comida, que levou a um boom populacional (HOYLE, 2013). Levando a população do Reino Unido de 5.5 milhões de pessoas em 1700 para 9 milhões em 1801 (RICHARDS; DENIS; HUNT, 1983).

A revolução agrícola trouxe consigo duas consequências. Primeiro um acúmulo de capital imenso nas mãos dos grandes proprietários de terras que se beneficiaram do movimento de cercamento. Capital que eles investiram em inventores extravagantes que criaram as máquinas a vapor e afins, dando início a revolução industrial que revolucionou processos produtivos. A segunda foi que o aumento populacional devido ao excedente de produção de comida, assim como o

movimento de cercamento, além dos avanços na agricultura, expulsaram milhões de pessoas dos campos onde eram agora inúteis e sem terras, para as cidades que tinham as nascentes fabricas famintas por mão de obra (MISES, 1949).

Seguindo a lei de oferta e demanda, a quantidade de trabalhadores disponíveis nas cidades era muito maior do que a quantidade de vagas disponíveis nas fabricas. O resultado foi o colapso dos salários, pois sempre havia alguém mais desesperado disposto a trabalhar por menos. Além da falta de padrões mínimos de condições de trabalho e dignidade para o trabalhador. O resultado eram jornadas de trabalhos massivas de 16 hora, condições insalubres de trabalho, e ausência de critérios para não se contratar trabalhadores que não deveria exercer certos trabalhos ou pelo menos não fazer de forma tão exaustiva. Levando ao emprego de mulheres e crianças (MISES, 1949).

Essa aglomeração dos trabalhadores nas cidades e nas fabricas também facilitava a organização dos trabalhadores. O que logo deu início as primeiras legislações tentando coibir abusos. Como a Lei de Peel's, de 1802, ou Health and Morals of Apprentices Act 1802, proposta por Sir Robert Peel. Que procurava limitar a jornada de trabalhos de crianças a 12 horas por dia, proibir o trabalho noturno, entre outras regulações. A legislação foi inefetiva pois possuía várias brechas legais, como não ser aplicável a crianças que não eram aprendizes, grupo que logo ficou mais numerosos que as aprendizes. O que levou em 1819 a propor uma nova legislação mais ampla e mais rígida, que proibiu trabalho de crianças abaixo de 9 anos, e limitou o trabalho de todas aprendizes ou não, para 12 horas por dia, sem trabalho noturno. Isso pavimentou o caminho para novas legislações trabalhistas regulando o trabalho nas fabricas (ASPINALL; DOUGLAS; SMITH, 1996).

Destaca-se também no mesmo período a figura de Robert Owen, um reformista social do país de Gales nascido em 1771. Considerado por muito o pai do Direito do Trabalho, além de um dos fundadores do socialismo e corporativismo. Owen se tornou um investidor rico nos anos 1800s e eventualmente assumiu o controle de uma grande fabrica de tecidos em New Larnark, na Escócia, onde promoveu mudanças profundas na qualidade de vida dos seus funcionários e suas famílias. Construindo casas, criando uma forma de previdência para dar seguro na velhice e assistência médica, criou o primeiro jardim de infância, a primeira cooperativa, além da Trade Union, comparável aos sindicatos atuais (ESTABROOK, 1923).

No século XIX inicia-se a sistematização e consolidação do direito do trabalho. O surgimento de teóricos socialistas com Marx, Engels, Robert Owen entre outros, e anarquistas como Proudhon, Bakunin e Spooner forneceram arcabouço teórico para fortalecer as reivindicações de trabalhadores, além de assustar as elites propondo novas formas radicais de organização social, o que as fez mais suscetíveis a ceder às exigências, como ocorreu na revolução francesa de 1848. Onde foi instaurado a liberdade de associação, que foi abolida pela Lei de Le Chapelier, criada no início da revolução francesa em 1791 abolindo sindicatos e greves, e proibindo associações dos trabalhadores. Também surge o Ministério do Trabalho francês. Nesse contexto começam a surgir legalmente os movimentos sindicais nas buscas de melhores condições para os trabalhadores (MERRIMAN, 2010).

Em 1891 a Igreja se torna uma aliada com a publicação da Encíclica *Rerum Novarum*, em português "Das Coisas Novas", pelo Papa Leão XIII. Que versa sobre os direitos e deveres do capital e do trabalho. Onde apoia os movimentos trabalhistas e sindicatos, mas rejeita o socialismo dando apoio a propriedade privada. Fixando como responsabilidade dos empregadores o salário mínimo, jornada de trabalho máxima e respeito à dignidade física e espiritual dos seus empregados. Do outro lado exigia que os empregados cumprissem à risca suas obrigações contratuais aceitas voluntariamente, e nunca usar de meios ardilosos e de violência para conseguir suas reivindicações (LEÃO XIII, 1891).

Após isso começa a institucionalização do direito do trabalho no século XX. Após a Primeira Guerra Mundial é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, com sede em Genebra e tendo 10 países como signatários, incluindo o Brasil. Parte do Tratado de Versalhes, que deu fim oficial a Primeira Guerra Mundial, onde determinava que a Alemanha deveria se responsabilizar pela guerra e pagar por reparações a algumas nações da Tríplice Entente – Império Britânico, França e Império Russo - instruía aos signatários medidas protetivas aos trabalhadores (DAELE, 2005).

Mas apenas em 1946 a OIT é consolidada a ONU, sucessora da Liga das Nações após a Segunda Guerra Mundial, como instituição especializada na regulamentação internacional do trabalho. Na Conferência Internacional do Trabalho de 1946 foi redigida sua nova constituição ao qual foi anexada a Declaração de Filadélfia, que reafirma os valores e missão da OIT.

Também começa a constitucionalização do direito do trabalho, sendo o México o primeiro país a versar sobre a questão na sua constituição em 1917. Seguindo de perto pela Alemanha que faz o mesmo em 1919 com a Constituição de Weimar. A constituição mexicana institui em seu artigo 123 jornada máxima de 8 horas, jornada noturna máxima de 7 horas, proibição do trabalho de crianças menores que 12 anos, diminuição da jornada de menores de 16 anos para 6 horas, folga semanal, proteção a maternidade, instauração de um salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes do trabalho, direito a formação de sindicatos, direito a greve, direito a indenização de dispensas e seguros sociais, e conciliação e arbitragem de conflitos pelo estado (NIEMEYER, 1974).

Já a constituição alemã da República de Weimar tinha como destaque relacionado aos direitos trabalhistas a participação dos trabalhadores nas empresas, direito a livre associação e sindicalização, direito a seguros sociais, direito na colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e condições de trabalho, assim como a representação dos trabalhadores dentro das empresas. São características que permeiam a relações de trabalho na sociedade alemã até os dias de hoje (FACTS ON FILE, 2006).

Em 1927 Benito Mussolini, líder do Partido Nacional Fascista italiano, introduz a *Carta Del Lavoro* (Carta do Trabalho). Na qual criou um sistema corporativista que serviu de inspiração para outros países, dentre eles Portugal, Espanha e Brasil. Nesse sistema corporativista o objetivo era organizar a sociedade e a economia em torno do estado, visando o interesse nacional. Regulamentando e interferindo em todos os aspectos das relações entre as pessoas. Nas palavras de Mussolini "Tudo para o Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado." (SELDES, 1935)

Nesse contexto os sindicatos não possuíam autonomia, sendo subordinados ao estado e seus interesses. A *Carta Del Lavoro* serviu de inspiração e influência para a organização da Justiça do Trabalho Brasileira (ROMITA, 2001).

Em 1948 é editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos pelas Organização das Nações Unidas. Onde foi incluído direitos trabalhistas como limitações de jornada, férias remuneradas, remuneração igual, livre escolha do trabalho, organização sindical, dentre outros. Dessa forma elevando os direitos trabalhistas ao status de direito humano (NAÇÕES UNIDAS, 1948).

No Brasil seguindo-se o exemplo da Revolução Francesa, a constituição imperial de 1824 abole as corporações de ofício, dando as pessoas ampla liberdade

de trabalho (BRASIL, 1824). Entretanto nessa época ainda estava em voga a escravidão, que estava aos poucos sendo substituída pela mão de obra assalariada. A Lei do Ventre Livre foi editada em 1871, onde os nascidos do ventre de escravas não nasciam mais escravos (LOPES, 2017). Na mesma linha em 1885 foi criada a Lei Saraiva Cotegipe, que libertou escravos com mais de 60 anos, desde que fosse cumprido 3 anos de trabalho espontâneo (BRASIL, 1885). Tudo culminou com em 13 de maio de 1888 foi promulgada a Lei Áurea pela Princesa Isabel, que aboliu a escravatura no território brasileiro.

Apesar do marco histórico positivo, a abolição da escravidão trouxe mudanças no mercado de trabalho brasileiro. Uma vez que os escravos foram deixados a própria sorte as margens da sociedade, com a mão de obra nas lavouras substituída pela massiva imigração europeia subsidiada pelo governo. E não havia trabalho suficiente para as centenas de milhares de escravos libertos na cidade, e mesmo que houvesse o preconceito dificultava sua integração na sociedade e mobilidade social (MARINGONI, 2011). Nesse contexto surge a Constituição Federal de 1891, que garantiu a liberdade no exercício de profissão e livre associação (BRASIL, 1891). O Decreto 1.313/91 do mesmo ano, proibiu trabalho de crianças menores de 12 anos nas fábricas e fixou jornada de trabalho de 7 horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e 12 e 14 do sexo masculino (BRASIL, 1891).

Em 1903 o Decreto 979/03 pela primeira vez na história do país tratou sobre a sindicalização na zona rural (BRASIL, 1903). Novas legislações e instituições foram criadas nos anos subseqüente, em 1919 foi criado o instituto do acidente do trabalho (BRASIL, 1919). O Conselho Nacional do Trabalho, embrião da Justiça do Trabalho no Brasil, foi criado em 1923 (BRASIL, 1923). O direito a férias de 15 dias foi estendido em 1925 aos trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (BRASIL, 1925). Em 1930 o novo presidente do Brasil Getúlio Vargas, cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que leva a um aumento expressivo nas legislações sobre o tema (BRASIL, 1930). Culminando em 1934 na nova Constituição Federal, que foi a primeira do país a versar diretamente sobre o direito do trabalho (BRASIL, 1934).

Dentre os direitos elencados na carta magna de 1934 estavam elencados nos artigos 120 e 121 normas como jornada de 8 horas diárias, salário mínimo, férias, pluralidade sindical, repouso semanal, indenização demissão sem justa causa,

criação de fato da Justiça do Trabalho mesmo que ainda não integrante do Poder Judiciário.

Em 1937 ocorre um golpe de estado e é formado o Estado Novo com uma nova constituição federal. Inspirada na *Carta Del Lavoro* e na constituição polonesa, onde foi delegado competência normativa para os tribunais trabalhista devido ao fechamento do congresso nacional. Foi um período caracterizado pela intervenção expressa do estado, instaurando um modelo de sindicato único vinculado ao estado e considerando greves e manifestações dos trabalhadores em geral como ferramentas nocivas a economia e antissociais (GARCIA, 1982).

A proliferação de legislação avulsas e espaças relacionadas ao direito do trabalho levou a necessidade de criar uma sistematização e junção das mesmas. Assim em 1943 com o Decreto-lei nº 5.452/43 é criado a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943). Em 1945 Getúlio Vargas é deposto. Uma nova constituição é criada em 1946 que reestabelece o direito a greve, além da participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, entre outros. Destaca-se a separação da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua integração ao Poder Judiciário (BRASIL, 1946).

Entre 1962 e 1966 ocorreu a criação do décimo terceiro, regulamentação do direito a greve, criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, entre outros. A constituição de 1967 não alterou muitas coisas na legislação trabalhista, mas a legislação infraconstitucional regulamentou o direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e trabalhador temporário. Em 1969 a Emenda Constitucional nº 1/69 editou sobre imposto sindical, e proibiu o direito a greve de funcionários públicos e que exercem trabalhos essenciais.

Em 1988 a Assembleia Constituinte promulga a atual constituição federal do Brasil. Entre as mudanças trazidas por ela está a mudança da relação do estado com sindicatos, onde se garante a autonomia na administração de sindicatos e criação de novos sindicatos sem prévia autorização do estado. Redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, indenização para demissão sem justa causa, elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50%, licença maternidade de 120 dias, criação da licença paternidade, elevação da idade mínima para trabalhar para 14 anos, entre outros (BRASIL, 1988).

No Brasil e no mundo, ao final do século XX o direito do trabalho começa a entrar em crise. O avanço da globalização assim como o surgimento de novas

tecnologias – internet, robótica, AI, smartphones, etc - que transformaram radicalmente a sociedade humana e a forma que as pessoas se relacionam. Inclusive sua relação no mercado e com o trabalho. O que se acelerou no século XXI com o advento de conceitos como economias compartilhadas representados por aplicações como Uber, iFood, etc. Colocando o direito do trabalho em uma encruzilhada e conflito interno. A parte protecionista que é acusada de hipergarantista, e de atrasar o progresso econômico e impedir a livre iniciativa. E a reformista que propõe uma flexibilização da legislação e reavaliação dos seus princípios e valores. Colocando-se como uma reação polêmica a rigidez da tutela da legislação trabalhista. É nesse contexto que a reforma trabalhista e sua ampliação das oportunidades terceirização surge, um embate ideológico entre duas perspectivas do direito do trabalho que vai moldar a vida de milhões de trabalhadores no Brasil e bilhões no mundo.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: ANTECEDENTES E REFLEXÕES**

A terceirização tem suas origens na segunda guerra mundial. A total cooptação da economia das potências econômicas, especialmente os EUA, envolvidas no conflito para o esforço da guerra, no fenômeno conhecido como guerra total, devido a massiva demanda por equipamentos militares. Sobrecarregou os modelos tradicionais de organização e administração horizontais das grandes empresas, principais fornecedoras dos exércitos envolvidos. Na busca de atender a demanda militar elas começaram a transferir responsabilidades menores para pequenas e médias empresas. Procurando maior eficiência permitindo que a empresa conseguisse acesso rápido a mais mão de obra, algo escasso em tempos de guerra pois boa parte da força de trabalho foi transformada em soldados, sem ter que competir por trabalhadores no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo que permitia que sua gestão se foca nas atividades principais da empresa (CASTRO, 2000).

Após o fim da guerra a ideia pendurou de forma tímida pelos anos 50 e 60, com as empresas focando novamente em organização horizontal com aumento de camadas de gerência na estrutura corporativa. Mas a perda de competitividade das grandes corporações monolíticas e burocráticas nos anos 70 para pequenas e médias empresas mais dinâmicas e próximas da realidade e demandas do consumidor, começou um movimento de reestruturação e "enxugamento" das

grandes empresas. Com a terceirização de atividades da empresa aplicada de forma abrangente, sendo que departamentos inteiros de grandes empresas foram assumindo por empresas menores especializadas contratadas. Objetivando maior dinamismo em reagir às mudanças do mercado, maior proximidade com o consumidor e menos distração e responsabilidade na gestão de forma a evitar sobrecarga e a consequente queda na qualidade e produtividade da empresa (HANDFIELD, 2006).

No Brasil a terceirização é introduzida com a chegada das multinacionais americanas e europeias, que trazem esse modelo de produção para o país junto das suas filiais. Também é adotado como uma forma de lidar com o desemprego durante o caos econômico da década perdida. Em uma economia fechada e decadente que gerava poucas oportunidades de emprego. Começou a crescer de forma expressiva na década de 90 com a lenta estabilização da economia, e a ausência de legislação específica regulamentando a atividade até os anos 2000 (DELGADO, 2017). Existindo somente a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que regulamentava o trabalho temporário (BRASIL, 1974). Até o momento quando o Tribunal Superior do Trabalho, TST, lançou a Súmula 331 de 2000 (BRASIL, 2003).

A nova jurisprudência trabalhista separa a terceirização do trabalho temporário. A terceirização é entendida como a prestação de serviços de uma empresa para outra, que assume as atividades do que tradicionalmente seria um departamento interno da empresa. É uma relação entre empresas, onde não existe relação de pessoalidade entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante. Já o trabalho temporário, ocorre uma intermediação de trabalho, onde uma empresa especializada oferece um trabalhador temporário para substituir um trabalhador fixo da empresa tomadora que está ausente por férias, incapacitação médica, etc.

Ambas apresentam uma relação jurídica trilateral, mas com responsabilidades diferentes. Na terceirização a empresa contratante pode ser uma pessoa jurídica ou física, mas a empresa prestadora de serviços é sempre jurídica. Entre a empresa contratante e empresa prestadora de serviços impera um contrato civil de prestação de serviços. Enquanto entre a empresa prestadora de serviços e o trabalhador existe uma relação de emprego, sendo ela a responsável pelo salário. Finalmente entre a empresa contratante e o trabalhador existe o vínculo de prestação de serviço sem vínculo empregatício. Entretanto em caso de inadimplência da empresa prestadora de serviços com o trabalhador, cabe a empresa contratante cobrir os débitos

trabalhistas.

Sobre o trabalho temporário, a relação trilateral ocorre entre uma empresa intermediadora de trabalho, a empresa tomadora de trabalho e o trabalhador temporário. Entre a empresa intermediadora de trabalho e a empresa tomadora existe um contrato civil de intermediação de mão de obra. Entre a empresa intermediadora e o trabalhador temporário há relação de trabalho e não de emprego. E finalmente entre a empresa tomadora e o trabalhador temporário há relação de trabalho subordinado, mas existe vínculo empregatício.

Existe um intenso debate entre juristas, sindicatos, associações comerciais, etc sobre as consequências da terceirização. Se ela será benéfica ou não ao trabalhador. Quem é contra argumenta que levará a precarização do trabalho, maiores jornadas de trabalho, menores salários e maior rotatividade. Pois na sua concepção a diminuição de custos buscada pela terceirização de uma atividade da empresa será garantida às custas do trabalhador terceirizado e não em melhoria de processos e diminuição de burocracia interna. Pulverização das relações trabalhistas por terceirização em massa, perda da consciência de classe, perda de direitos trabalhistas. Onde a perda de vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviço coloca o trabalhador em posição vulnerável sem segurança jurídica e financeira em caso de demissão, distancia eles dos colegas de trabalho por não fazer parte da empresa dificultando a criação de laços no trabalho, colocando mais obstáculos na organização sindical dos trabalhadores terceirizados.

Quem se posiciona a favor da terceirização nega que haverá perda de direitos e precarização, pois a nova legislação tem prerrogativas para evitar tais consequências negativas. Afirma também que trouxe segurança jurídica para os milhões de trabalhadores terceirizados que já existiam antes da reforma. E que haverá criação maior de empregos essenciais em um momento de crise. Além disso argumentam que a terceirização é uma prática e tendência global essencial para manter o Brasil competitivo internacionalmente, o que preservaria empregos impedindo que fossem levados para fora do país pelo fenômeno de terceirização internacional de trabalho.

Existe um problema com todo esse debate, ele não inclui a perspectiva do trabalhador que é obviamente o maior beneficiário ou prejudicado de acordo com os dois lados da discussão. Alguns podem argumentar que os trabalhadores estão sendo representados pelas centrais sindicais ou pela Justiça do Trabalho e seus

juristas, mas isso é extremamente questionável. O fim da obrigatoriedade do imposto sindical levou a um massivo movimento, de filas gigantescas, para requerer o não pagamento do imposto aos sindicatos. Com queda de 95% na arrecadação do imposto sindical 2 anos após a reforma de acordo com o Ministério do Trabalho. Indo de 3,4 bilhões de reais nos 12 meses anteriores a reforma, para 178 milhões em junho de 2019. O que ilustra que apesar de haver milhares de sindicatos no Brasil, os trabalhadores não se sentem representados por essas entidades (PINHO, 2019).

Já relacionado a Justiça do Trabalho e seus juristas, fazem parte a casta da elite do funcionalismo público, com remuneração que os coloca facilmente nos 1% mais ricos da pirâmide econômica do Brasil. Enquanto isso não necessariamente impede que defendam os trabalhadores, põem em xeque a credibilidade das suas objeções por duas razões. A primeira é que para virar um juiz da Justiça do Trabalho exige anos de estudo e dedicação, o que significa que a maioria vieram de famílias abastadas e tiveram o privilégio de estudar em período integral por anos de forma a conseguir sua formação e eventualmente passar em um concorrido concurso público. Isso significa que a maioria dos juristas do trabalho, viveram a vida inteira em uma bolha acadêmica sem ter experiência no mercado como empresário ou empregado. De forma que seu entendimento dos processos produtivos e administrativos de uma empresa, o que colocaria em xeque por exemplo seus argumentos sobre o corte de custos da terceirização vir necessariamente do salário do trabalhador, assim como das relações trabalhistas entre empresário e empregado, ou empregado e empresário, ou ainda do trabalhador com seus colegas de trabalho, é extremamente limitado.

A segunda razão que afeta sua credibilidade é o interesse próprio na manutenção do status quo trabalhista atual do Brasil. De acordo com o Ministro do STF Luís Roberto Barroso, em uma palestra no Brazil Forum UK em 2017, o Brasil corresponde sozinho a 98% das reclamações trabalhistas do mundo. Dado esse cenário qualquer proposta de reforma trabalhista no Brasil que possa causar uma pacificação da relações trabalhistas, diminuição do número de processos e suas consequente diminuição de requerimento de pessoal na justiça do trabalho, ou até sua possível extinção com processos trabalhistas teoricamente podendo ser julgados pela justiça comum como causas contratuais civis comuns, é visto como uma ameaça pelos membros da justiça do trabalho.

E enquanto não faz parte do escopo desse trabalho fazer uma pesquisa levantando a opinião dos milhões de trabalhadores terceirizados do Brasil, é sensato assumir que especialmente em momentos de crise, o que importa para o trabalhador não é ter um documento bonito que lhe promete um monte de direitos, enquanto está desempregado e passando necessidades. E sim estar empregado com capacidade de se alimentar e alimentar sua família. E aqueles em posições privilegiadas que defendem a preservação do status quo por causa do idealismo e ignorando a realidade nua e crua, muitas vezes brutal que as pessoas passam para sobreviver, não trazem nada de valor ao debate.

### **3. ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO ANTES E APÓS REFORMA TRABALHISTA**

A terceirização implica a existência de um contrato prévio de trabalho, para entendê-la juridicamente é importante compreender como se forma e quais são os pré-requisitos para a formação da relação de emprego. O contrato de trabalho envolve três aspectos pessoal, patrimonial e misto. O aspecto pessoal vem do fato que o trabalho não é mais destinado a escravos, não podendo ser tratado como mercadoria, sendo uma relação pessoal com requerimento de fidelidade. Já a parte patrimonial é fundamentada no fato que o objetivo do trabalho é atingir fins econômicos, pois o empregado faz o trabalho visando recompensa material na forma do salário. Existe uma relação indissolúvel no contrato de trabalho entre esses dois elementos (MARTINS, 2012).

O objeto do contrato de trabalho está na prestação de serviço subordinado remunerado e não eventual do trabalhador ao empregador. Possui como requisitos continuidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e alteridade. Sendo um contrato bilateral, formado apenas por duas partes o empregado e empregador. Não é um contrato solene, podendo ser ajustado verbalmente e por escrito. Destaca-se a importância dos conceitos de pessoalidade e subordinação para o tópico de terceirização. Pessoalidade se refere ao fato que o contrato de trabalho é um intuitu personae, isto é, é realizado com uma pessoa e somente aquela pessoa. Também exige que o empregado seja uma pessoa física, não existe contrato de trabalho com pessoa jurídica. O trabalhador não pode colocar um substituto no lugar com pena de vínculo empregatício ser criado com tal pessoa. Já a subordinação significa que o

empregado é dependente do empregador, exerce o seu trabalho dirigido pelo empregador (MARTINS, 2012).

A distinção entre a terceirização e contrato de trabalho, e ponto principal das discussões jurídicas em sua volta, estão na ideia de pessoalidade e subordinação. Sendo a terceirização uma relação trilateral entre empresa tomadora de serviços, empresa prestadora e empregado, não pode haver relação de pessoalidade e subordinação do empregado com a empresa tomadora. O que criaria vínculo empregatício entre tomadora e empregado, com a empresa prestadora apenas intermediando mão de obra o que seria considerado tráfico de mão de obra pela jurisprudência do direito do trabalho (GARCIA, 2017).

Dado esse contexto a primeira legislação específica referente a ideia geral de terceirização no Brasil foi a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 que regulamentou o trabalho temporário no Brasil. Sendo trabalho temporário definido no Art. 2º como “Trabalho temporário é aquele prestado por 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).

Tinha como objetivo criar uma separação clara entre o trabalho temporário e o contínuo, para evitar a competição de um com outro. Estabelecendo objetivamente que o trabalho temporário é apenas para atender necessidades transitórias ou emergenciais no quadro de funcionário da empresa. Com tempo de serviço máximo estabelecido em contrato, sendo 90 dias a maior extensão permitida para o contrato de trabalho temporário e extensão do prazo somente com a anuência do Ministério do Trabalho. Permite-se a formação de empresas prestadoras de trabalho temporário, definidas no Art. 4º “Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.” (BRASIL, 1974), mas se faz necessário salientar que mesmo que esteja vinculado a uma empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário é subordinado a empresa tomadora de serviços e não a prestadora, obedecendo as suas diretrizes enquanto estiver em vigência o contrato. A subordinação implicava que deveriam receber a mesma remuneração dos trabalhadores efetivos, assim como resguardados todos seus direitos trabalhistas previsto na legislação.

Percebe-se que existem diferenças entre terceirização e trabalho temporário.

O trabalho temporário tem limites de duração imposto por lei, a terceirização não possui. No trabalho temporário existe subordinação a empresa tomadora, na terceirização não existe. Dessa forma a terceirização concreta continuaria não regulamentada no Brasil, visto que não tinha impactos socioeconômicos significativos para entrar na mira de legisladores e juristas.

Isso começa a mudar em 1986 com a publicação da Súmula 256 do TST, com a seguinte redação “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” (BRASIL, 1986)

Onde o Tribunal Superior do Trabalho decidiu proibir todas as relações triangulares que não fossem trabalhos temporário e serviços de vigilância que já possuíam leis específicas as regularizando. Uma ilustração da postura conservadora e até hostil da jurisprudência ao conceito de terceirização.

Em 1993 sob a égide da Constituição Federal de 1988 que deu protagonismo maior ao poder judiciário, e pressionado pela a realidade econômica onde terceirização já era mais amplamente praticada no mercado, o TST revisa e amplia a Súmula 256 a transformando na Súmula 331 com a seguinte redação original:

Súmula nº 331 do TST  
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

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, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

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 personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. (BRASIL, 1993)

A Súmula 331 traz como principal mudança a ampliação das relações trilaterais permitidas. Agora não apenas trabalho temporário e serviços de vigilância poderiam ser fornecidos por empresas prestadoras de serviços, mas também serviços de limpeza e quaisquer serviços relacionados a atividade-meio. Entende-se como atividade-meio aquela que não tem relação direta com o objetivo fim de produção da empresa, que funcionam para dar suporte a essa atividade.

Para ser lícita a terceirização a empresa prestadora de serviços deve ter autonomia de contratação e gestão de seus empregados, de preferência que tenha vários contratos simultâneos para evitar criar uma relação de dependência com uma única empresa tomadora, e correr o risco de ocorrer relação de subordinação e assim se estabelecer vínculo de emprego.

Observa-se também que como ocorre na legislação de trabalho temporário, se a empresa prestadora de serviços não consegue arcar com suas responsabilidades trabalhistas, os encargos são transmitidos a empresa tomadora por responsabilidade subsidiária. De modo a não deixar o trabalhador desamparado.

Em 2011 houve alteração da súmula supracitada, com nova redação do item IV e adição dos itens V e VI, que versão sobre a aplicação do item IV incluindo as responsabilidades a administração pública (BRASIL, 2011).

A Súmula 331 foi o dispositivo legal usado para regulamentar a terceirização desde a sua introdução até a elaboração da lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos na lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Conhecida como lei da terceirização, agora tanto trabalho temporário quanto terceirização são tratadas pelo mesmo dispositivo legal, traz como principal mudança o fim da distinção de atividade-meio e atividade-fim. Representado na nova redação do Art. 2º “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal

permanente ou à demanda complementar de serviços.” (BRASIL, 2017) e do Art. 4º “Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.”(BRASIL, 2017). E com adições do Art. 4º-A com a seguinte redação:

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.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (BRASIL, 2017)

Como podemos observar a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 agora também se refere a empresas prestadoras de serviços complementares, e não somente serviços de substituição de empregados em casos extraordinários. E com o Art. 9º § 3º “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) se estabelece que a empresa tomadora pode contratar serviços tanto para a atividade-meio quanto atividade-fim.

Essa era uma das principais reclamações em relação a Súmula 331, pois a ausência de definição clara sobre atividade-meio e atividade-fim causava insegurança jurídica, pois ficava a cargo dos tribunais decidirem isso processo por processo. Sendo que juristas não tem conhecimento profundo de processos produtivos de todos os tipos de empresas para delinear claramente tal distinção se for possível.

Entre as outras alterações estão a extensão para o prazo máximo para trabalho temporário para 180 dias como disposto no Art. 10º § 1º “O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.” (BRASIL, 2017) com

possibilidade de expansão de mais 90 dias como estabelecido no § 2º “O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.” (BRASIL, 2017).

Apesar do seu objetivo de ampliar a terceirização e aumentar a segurança jurídica acabando com subjetividades na interpretação da lei, o efeito desejado não foi alcançado. A resistência da Justiça do Trabalho a ampliação da terceirização levou a interpretação de alguns juristas que o fim de distinção de atividades-meio e fim valiam apenas para trabalhos temporários. Isso levou novamente a terceirização a ser abordada durante a reforma trabalhista na lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que altera diversos trechos da CLT, da lei 6.019/74 entre outros apenas 3 meses depois da lei da terceirização. Procurando uma maior flexibilização dos direitos trabalhistas para gerar empregos em meio à crise econômica.

A principal alteração relacionado a terceirização foi o fim da distinção de atividades-meio e atividade-fim de forma clara, objetiva e incontestável. Como consta no 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. “ (BRASIL, 2017), no Art. 4º-C “São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:”(BRASIL, 2017) e também no 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.” (BRASIL, 2017). A menção por três vezes mostra a clara intenção do legislador de enfatizar e não deixar dúvidas sobre sua intenção.

Outra alteração importante foi o fim da imperatividade de regra isonômica entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviço. Em outras palavras, não mais a empresa tomadora tem de exigir em contrato o pagamento de salário equivalente por funcionários terceirizados pela empresa prestadora. Como disposto no 4º-C § 1º “Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos

não previstos neste artigo. "(BRASIL, 2017)

Como última alteração que merece destaque temos a permissão explícita da terceirização em cadeia, também chamada de quarteirização, onde a empresa prestadora de serviços pode contratar outra prestadora de serviços para realizar qualquer uma de suas atividades, incluindo a principal. Como disposto no 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." (BRASIL, 2017)

Em agosto de 2018 ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252 o Supremo Tribunal Federal julgou lícita a terceirização de qualquer atividade-meio ou fim do processo produtivo de uma empresa.

Sendo a tese de repercussão geral aprovada a seguinte "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, revelando-se inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho" (STF, 2018)

Já na ADPF ficou instaurada a seguinte tese:

O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018. (STF, 2018)

Assim fica estabelecido a licitude da terceirização de quaisquer atividades do processo produtiva de uma empresa, e a superação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A terceirização é um tema controverso no direito do trabalho, pois se situa bem no meio das discursões sobre flexibilização e modernização do direito do trabalho para se adaptar as demandas do século XXI mas ainda sim preservando direitos e resguardando o trabalhador. Ao mesmo tempo que precisa preservar empregos, a fonte de renda e sustento do trabalhador que lhe dar dignidade e um mínimo de qualidade de vida no mundo contemporâneo, e a competitividade da economia nacional em um mundo cada vez mais globalizado e competitivo. Não adianta ter todos os direitos trabalhistas e não ter emprego, o direito do trabalho estaria defendendo um ideal abstrato desconectado da realidade. Nesse contexto a reforma trabalhista foi positiva? Conseguiu manter esse equilíbrio tão almejado pelos legisladores, juristas e principalmente trabalhadores? No papel sim, apesar de todas as críticas a expansão das possibilidades legais da terceirização preserva os direitos dos trabalhadores, impede o intermédio e ou tráfico de mão de obra, garante seguridade social com a subsidiariedade das responsabilidades trabalhista pela empresa tomadora caso a empresa prestadora não consiga arcar com elas. E mesmo com perda de isonomia de trabalhadores terceirizados comparado a trabalhadores efetivos da empresa tomadora, é um sacrifício pequeno para garantir a flexibilidade do modelo que deve gerar ou preservar empregos.

Sobre o impacto no mundo real? A reforma é recente, de forma que ainda não existem dados o suficiente para medir seu impacto, especialmente visto que a terceirização é só parte de uma reforma bem mais abrangente. Se houve queda na taxa de desemprego ou retenção de empregos seria difícil diagnosticar se a terceirização foi a responsável sem uma serie maior de dados. De acordo com IBGE a taxa de desemprego variou entre quedas e subidas desde 2017 até 2020, mas se mantendo abaixo das taxas de anteriores a reforma (IBGE, 2020). Será necessário acompanhar nos próximos anos a evolução do mercado de trabalho, especialmente depois da pandemia do covid-19 em 2020, para mensurar os impactos positivos e

negativos da reforma no mundo real.

De toda forma devido ao momento único na história que estamos vivendo devido a pandemia, é improvável que esse foi o último embate entre as correntes garantistas e reformistas do direito do trabalho. As taxas de desemprego vão atingir números nunca antes vistos na história. E se não houver flexibilização ainda maiores da CLT as pessoas vão ter que recorrer ao mercado informal para sobreviver. Pois as pequenas e medias empresas debilitadas depois da pandemia não vão ser capazes de arcar com encargos trabalhistas. Inclusive foram necessárias diversas flexibilizações emergenciais na CLT para tentar preservar empregos.

Nesse contexto a reforma trabalhista serviu como aquecimento, um aprendizado para as inevitáveis reformas que teremos no futuro.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASPINALL, Arthur; DOUGLAS, David Charles; SMITH, E. Anthony. English Historical Documents, 1783–1832. Psychology Press, 1996. 992 p.

BRADLEY, Keith R. Slavery and Rebellion in the Roman World, 140 B.C.-70 B.C: History-classical studies. Bloomington: Indiana University Press, 1998. 186 p.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

BRASIL. Lei n. 3.270, de 28 de setembro de 1885. Regula a extinção gradual do elemento servil. Coleção das leis do Império do Brasil, Rio de Janeiro, v. 1, p. 14, 1886.

BRASIL. Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Coleção de Leis do Brasil - 1891, Página 326 Vol. 4.

BRASIL. Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Diário Oficial da União - Seção 1 - 8/1/1903, Página 138.

BRASIL. Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Diário Oficial da União - Seção 1 - 18/1/1919, Página 1013.

BRASIL. Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Diário Oficial da União - Seção 1 - 10/5/1923, Página 14066.

BRASIL. Decreto nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925. Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências. Coleção de Leis do Brasil - 1925, Página 126 Vol. 1.

BRASIL. Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Diário Oficial da União - Seção 1 - 2/12/1930, Página 21604.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União - Seção 1 - 9/8/1943, Página 11937.

BRASIL. Súmula nº 256 do TST, de 30 de setembro de 1986. Contrato de prestação de serviços.

BRASIL. Súmula nº 331 do TST, de 21 de dezembro de 1993. Contrato de prestação de serviços.

BRASIL. [Constituição (1824)]. Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25 de março 1824. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 05 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1891)]. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (De 24 de fevereiro de 1891). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm). Acesso em: 05 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1934)]. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (De 16 de julho de 1934). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 05 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1946)]. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (De 18 de setembro de 1946). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 05 mai. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 05 mai. 2020.

CORREIA, H. Direito do Trabalho. 12. ed. Juspodivm, 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho, São Paulo: Malheiros, 2000.

CHANDLER, D. A., MCCRAW K. T. The Essential Alfred CHandler: Essays Towards a Historical Theory of Big Business. Harvard Business School Press, 1988.

DELGADO, G. M. Curso Direito do Trabalho. 16. ed. LTr, 2017.

DAELE, V. J. Engineering Social Peace: Networks, Ideas, and the Founding of the International Labour Organization. International Review of Social History, 2005.

ESTABROOK, A. The Family History of Robert Owen. Indiana Magazine of History, 1 mar. 1923.

Encyclopedia of World Constitutions. Facts On File, Incorporated, 2006.

GARCÍA, B. F. G. Terceirização. Juspodivm, 2017.

GARCIA, Nelson Jah. Estado Novo - Ideologia e propaganda política. São Paulo: Loyola, 1982.

HILTON, RODNEY; ALTON, T. H. The English Rising of 1381. Cambridge: Cambridge University Press, 1987.

HOYLE, RICHARD W. The Farmer in England, 1650–1980. Ashgate, 2013.

HANFIELD, R. A Brief History of Outsourcing. Raleigh, NC. Universidade Estadual da Carolina do Norte, 2006. Disponível em: <https://scm.ncsu.edu/scm-articles/article/a-brief-history-of-outsourcing>. Acesso em: 14 de Mai. 2020.

IBGE. Series históricas, Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em: 22 de Mai. 2020.

LOPES, M. Lei do Ventre Livre. Brasília, DF. Arquivo Nacional, 2017. Disponível em: <http://www.arquivonacional.gov.br/br/ultimas-noticias/736-lei-do-ventre-livre.html>. Acesso em: 05 de Mai. 2020.

LEÃO XIII. CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM. Libreria Editrice Vaticana, 1891.

MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MEZZAROBA, O. Manual de Metodologia do Direito. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAEDA, P. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: Histórico e perspectivas, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região : N. 49 (jul./dez. 2016).

MARINGONI G. O destino dos negros após a Abolição. Revista Desafios do Desenvolvimento, São Paulo, Ano 8, edição 70. 2011. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&id=2673%3Acatid%3D28&Itemid=23](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28&Itemid=23). Acesso: 14 de Mai. 2020.

MISES, V. L. Human Action: A Treatise on Economics. Yale University Press, 1949.

MERRIMAN, J. A History of Modern Europe: From the French Revolution to the Present. W.W. Norton & Company, 2010.

NIEMEYER, V. E. Revolution at Querétaro: the Mexican constitutional convention of 1916–1917. Austin: University of Texas Press, 1974.

NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, Paris: Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso: 05 de Mai. 2020.

PINHO, M. Contribuição sindical cai 95% dois anos após reforma trabalhista. Portal R7, 2019. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/contribuicao-sindical-cai-95-dois-anos-apos-reforma-trabalhista-24072019>. Acesso em: 14 de Mai. 2020.

RICHARDS, DENIS; HUNT, J.W. An Illustrated History of Modern Britain: 1783–1980. 3. ed. Hong Kong: Longman Group UK LTD, 1983.

ROMITA, S. A. O Fascismo no Direito do Trabalho Brasileiro. LTr, 2001.

SELDES, G. The Untold History of Mussolini and Fascism. Harper & Brothers Pub.,

1935.

STF. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, Brasília: STF, 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso: 22 de Mai. 2020.

STF. Recurso Extraordinário (RE) 958252, Brasília: STF, 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso: 22 de Mai. 2020.

WIKIPÉDIA. Lei do Ventre Livre transcrita. Wikipédia, 2017. Disponível em: [https://pt.wikisource.org/wiki/Lei\\_do\\_Ventre\\_Livre](https://pt.wikisource.org/wiki/Lei_do_Ventre_Livre). Acesso: 05 de Mai. 2020.