



REDE EDUCAMISSAMI  
**Faculdade**  
**Santíssimo Sacramento**

**FACULDADE SANTÍSSIMO SACRAMENTO**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

JÚLIA PINHEIRO SOARES CLIMA DE OLIVEIRA

**IRREGULARIDADES TRABALHISTAS EM EMPRESAS TERCEIRIZADAS E  
SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS: REVISÃO TEÓRICA DA  
RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS**

Alagoinhas-BA

2023

JÚLIA PINHEIRO SOARES CLIMA DE OLIVEIRA

**IRREGULARIDADES TRABALHISTAS EM EMPRESAS TERCEIRIZADAS E  
SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS: REVISÃO TEÓRICA DA  
RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito da Faculdade Santíssimo Sacramento, como para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Me. Edmario Nascimento da Silva

Alagoinhas-BA

2023

**JÚLIA PINHEIRO SOARES CLIMA DE OLIVEIRA**

**IRREGULARIDADES TRABALHISTAS EM EMPRESAS TERCEIRIZADAS E  
SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS: REVISÃO TEÓRICA DA  
RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS**

Trabalho de conclusão de curso, aprovado como requisito para obtenção de  
título de Bacharel em Direito da Faculdade Santíssimo Sacramento

Aprovado em 14 de dezembro de 2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Edmario Nascimento da Silva (Orientador)

Faculdade Santíssimo Sacramento

---

Prof. Me. Marcio Santos da Conceição

Faculdade Santíssimo Sacramento

---

Prof. Jaqueline A. Cardoso Reis

Faculdade Santíssimo Sacramento

A Deus, pelas dádivas da vida e saúde,  
e por me proporcionar mais esta  
conquista. Aos meus pais, pelo apoio  
incondicional. Às minhas irmãs, Mércia  
e Milena, pelo incentivo e inspiração

## RESUMO

O presente estudo analisa a responsabilização da empresa tomadora de serviços, mediante as implicações jurídicas geradas devido as irregularidades trabalhistas dos prestadores de serviço no processo de terceirização. O objetivo geral foi averiguar a responsabilidade da empresa tomadora de serviços em caso de irregularidades trabalhistas, mediante atraso ou não pagamento salarial, de benefícios e impostos. Assim como, teve como objetivos específicos analisar o conceito de trabalho e as formas de contratação; avaliar os conceitos e história da terceirização; entender a evolução normativa da terceirização; compreender como o processo é caracterizado; entender quais as ações geram irregularidades trabalhistas; e distinguir as obrigações e responsabilidades do tomador e prestador de serviços. Para tanto, a metodologia utilizada foi a abordagem qualitativa e método dedutivo, através de revisão bibliográfica, levantamentos de informações coletadas através de documentos, livros etc. Propõe-se, assim, realizar uma revisão teórica e analisar o conceito de trabalho e suas formas de contratação, focando no fenômeno da terceirização, buscando compreender seus aspectos históricos e legais. Aborda ainda, sobre as partes do processo, como o prestador e o tomador de serviço e seus papéis na terceirização. Por fim, são expostas as responsabilidades do tomador de serviço, mediante a inadimplência do prestador, por exemplo, não pagamento das verbas trabalhistas, rescisórias e impostos.

**Palavras-chave:** Obrigações. Prestador. Responsabilidade. Terceirização. Tomador

## ABSTRACT

The present study analyzes the liability of the service taker company, through the legal implications generated due to the labor irregularities of the service providers in the outsourcing process. The general objective was to ascertain the responsibility of the service provider in case of labor irregularities, through delay or non-payment of wages, benefits and taxes. In addition, its specific objectives were to analyze the concept of work and the forms of hiring; evaluate the concepts and history of outsourcing; understand the normative evolution of outsourcing; understand how the process is characterized; understand which actions generate labor irregularities; and distinguish the obligations and responsibilities of the borrower and service provider. To this end, the methodology used was the qualitative approach and deductive method, through a literature review, surveys of information collected through documents, books, etc. Thus, it is proposed to carry out a theoretical review and analyze the concept of work and its forms of contracting, focusing on the phenomenon of outsourcing, seeking to understand its historical and legal aspects. It also addresses the parties to the process, such as the service provider and the service taker and their roles in outsourcing. Finally, the responsibilities of the service taker are exposed, through the default of the provider, for example, non-payment of labor payments, severance pay, and taxes.

**Keywords:** Liabilities. Outsourcing. Provider. Responsibility. Taker.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**ART** – Artigo

**CF** – Constituição Federal

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**DEJT** – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho

**SUMÁRIO**

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1 CONCEITO DE TRABALHO</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1 Formas de Contratação do Trabalho</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2 Terceirização do Trabalho</b> .....	<b>15</b>
1.2.1 Aspectos Históricos da Terceirização.....	17
1.2.2 Evolução Normativa .....	19
1.2.2.1 Regulações Jurídicas Antecedentes À Reforma Trabalhista .....	20
1.2.2.2 Cenário Atual da Legislação da Teceirização.....	21
<b>2 CARACTERIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1 Terceirização lícita e ilícita</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2 Impactos da Terceirização: Vantagens e Desvantagens</b> .....	<b>25</b>
<b>3 PRESTADOR VERSUS TOMADOR DE SERVIÇOS</b> .....	<b>30</b>
<b>3.1 Distinção entre Obrigação e Responsabilidade</b> .....	<b>30</b>
<b>3.2 Obrigações do Prestador de Serviços</b> .....	<b>32</b>
<b>3.3 Responsabilidades da Empresa Tomadora</b> .....	<b>35</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>40</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>44</b>

## INTRODUÇÃO

A fim de melhor elucidar o tema que será abordado ao longo do capítulo, o presente trabalho discorrerá sobre a responsabilização da empresa tomadora de serviços considerando as implicações jurídicas geradas diante às irregularidades trabalhistas em empresas terceirizadas, tendo como tema principal a terceirização. Para tanto, foi realizada uma revisão bibliográfica.

O Direito do Trabalho é o responsável pela instituição das normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

Deve-se ressaltar a grande importância desse ramo do direito na defesa do trabalhador, pois ele não trata os sujeitos da relação laborativa como iguais, reconhecendo, na verdade, a inferioridade do trabalhador diante do empregador, razão pela qual cria privilégios ao primeiro, a favor de quem suas normas devem ser interpretadas, para assim poder diminuir, mediante a desigualdade jurídica criada, a desigualdade de fato existente.

A terceirização é um processo em que uma empresa contrata outra empresa ou prestador de serviços para realizar determinadas atividades ou funções em seu nome. Nesse arranjo, a empresa contratante concentra-se em suas principais competências e deixa as tarefas secundárias ou especializadas nas mãos da empresa terceirizada. Uma das principais razões pelas quais as empresas optam pela terceirização é a busca pela eficiência, flexibilidade e escalabilidade. Por outro lado, há as desvantagens que a terceirização pode trazer, como os problemas trabalhistas, com legislação e processos legais, além dos riscos financeiros e de conformidade.

Empresas começaram a buscar maneiras de reduzir custos e aumentar a eficiência, e a terceirização foi uma estratégia adotada para alcançar esses objetivos, sendo ela um fenômeno que remonta há décadas e começou a ganhar destaque a partir da década de 1970, com o aumento da globalização e da concorrência internacional. No Brasil, a terceirização teve início na década 80, a

qual foi implantada de forma gradativa com a chegada das primeiras empresas multinacionais.

Ao longo dos anos, são feitas abordagens diferentes em relação à terceirização, com legislações específicas e regulamentações trabalhistas. Antes da reforma trabalhista de 2017, não havia uma regulamentação específica que conceituasse ou regulamentasse expressamente a terceirização no país. A terceirização foi, durante anos, tratada pelo enunciado 256 do TST, o qual, logo em seguida deixou de vigor para que então, entrasse em vigor a súmula 331 do TST.

Em março de 2017 foi aprovada a Lei 13.429/2017, provocando alterações na Lei 6.019/1974, Lei do Trabalho Temporário. A lei trouxe mudanças significativas e intuito da sua criação foi justamente viabilizar a terceirização em todas as atividades, trazendo nova regulamentação para o instituto jurídico “terceirização”. A Lei 13.429 após três meses de promulgada teve seus dispositivos alterados pela Lei 13.467/2017, a qual regulamentou a terceirização.

A terceirização é uma relação com três partes, sendo elas: o tomador de serviço, o prestador de serviço e o trabalhador. Diante desse cenário, é possível compreender que, há uma distinção entre essas três partes e, a partir desta distinção, observa-se que, além de obrigações, as partes têm responsabilidades que devem ser cumpridas. O prestador tem suas obrigações a serem cumpridas e, o prestador, por sua vez, tem suas responsabilidades diante à terceirização, onde ele pode ser responsável solidária e subsidiariamente, a depender das circunstâncias.

Diante o cenário, apresenta-se a seguinte pergunta norteadora dessa pesquisa: Qual a responsabilidade do tomador de serviço frente às irregularidades trabalhistas cometidas pelos prestadores de serviço? Entende-se, o quanto é importante o cumprimento do regulamento trabalhista, pois estaria assim a empresa devidamente regular e fazendo o seu papel devido, proporcionando aos colaboradores dignidade. Porém, nem todas as empresas

agem devidamente, trazendo assim impactos negativos para ela própria e para seus parceiros.

Tendo a pesquisa analisado todo o processo de terceirização e as possíveis irregularidades trabalhistas advindas das ações irregulares dos fornecedores de serviço, a hipótese levantada por esta pesquisa é que: Mediante as irregularidades trabalhistas, o tomador de serviço será responsabilizado subsidiariamente pelo não cumprimento das obrigações, respondendo assim pelo adimplemento destas.

Assim foram delineados os seguintes objetivos da pesquisa: o objetivo geral foi averiguar a responsabilidade da empresa tomadora de serviços em caso de irregularidades trabalhistas, mediante atraso ou não pagamento salarial, de benefícios e impostos. Mas, para ter uma resposta mais eficaz para esse objetivo geral, houve seguintes objetivos específicos: analisar o conceito de trabalho e as formas de contratação; avaliar os conceitos e história da terceirização; entender a evolução normativa da terceirização; compreender como o processo é caracterizado; entender quais as ações geram irregularidades trabalhistas; e distinguir as obrigações e responsabilidades do tomador e prestador de serviços.

O método utilizado nesta pesquisa é de natureza qualitativa, uma vez que foi realizada através do levantamento de informações e dados, os quais foram coletados por meio de entrevistas, documentos, vídeos e observações. Além de ter a intenção de compreender os fatos e interpretar o que foi citado e levantado. Também, foi realizado um estudo aprofundando a respeito do processo da terceirização, com o intuito de entender comportamentos, opiniões etc. formulando assim ideias e hipóteses.

Diante desse esboço, o primeiro capítulo deste trabalho destina-se à revisão do conceito de trabalho e suas formas de contratação e logo em seguida do que se trata a terceirização do trabalho, sua história no mundo e no Brasil. Posteriormente é abordada a sua evolução normativa, ressaltando todas as regulações que tratavam sobre a terceirização, sendo elas as que precederam a reforma trabalhista e a legislação a partir da reforma, com destaque à essa última, abrangendo a Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017, a norma mais

recente e atual que regulamenta e permite o uso desta modalidade de subcontratação.

Já o segundo capítulo é destinado à revisão da caracterização da terceirização, levando em consideração suas características, estas que estão presentes e contemplam esta modalidade. Em seguida, são discutidos os impactos que a terceirização causa, para as três partes do processo e, principalmente, para o contratado, considerando os positivos e negativos.

Por fim, no terceiro capítulo, a atenção se volta à conceituação de tomador e prestador de serviços, considerando suas características, responsabilidades e obrigações. Em seguida, são informadas as diferenças entre obrigações e responsabilidade, levando em consideração as partes e o que cada um deve cumprir. É revisada também, a obrigação do prestador de serviço e as irregularidades trabalhistas que podem ser geradas a partir da sua má gestão. Por fim, são discutidas as responsabilidades do prestador de serviço, empresa contratante, destacando assim a responsabilidade subsidiária dele, considerando as irregularidades trabalhistas.

## **1. CONCEITO DE TRABALHO**

Trabalho refere-se a uma palavra polissêmica, uma vez que existem diversos significados e sentidos, considerando principalmente, que diferentes disciplinas podem estudá-la, além de existir, de forma teórica, perspectivas de forma múltipla.

Inicialmente, é importante saber diferenciar trabalho de emprego. O trabalho é considerado como um gênero de espécies múltiplas que contêm o emprego. Enquanto o emprego trata-se de forma de trabalho. Basicamente, todo emprego sempre será considerado trabalho, no entanto, nem todo trabalho qualifica-se como emprego (Martinez, 2019).

O trabalho determina os atos da vida comum. Ao observar uma dona de casa, que cuida desta, faz almoço, ou aqueles que passam os dias nas ruas tentando vender algo, estando desempregado, assim como o rapaz que no quintal de sua casa cultiva sua horta, é possível identificar que todas essas coisas gera um trabalho a quem as fazem.

Seguindo essa lógica, trabalho seria tudo aquilo que gera labor, um conjunto de atividades desenvolvida pelo homem, com o objetivo de alcançar determinado resultado. Porém, para o senso comum, não há o que se considerar como trabalho aquilo que não gera renda, que não gera produto, mercadoria para venda; assim como não se considera trabalhador aquele que não tem carteira assinada, que não é assalariado, não é contribuinte.

Antigamente, o trabalho não era tratado de maneira positiva, pois trazia dor, sofrimento, porém hoje o trabalho dignifica as pessoas, gerando renda, tornando-o algo produtivo. Sendo assim, é pontuado por Cassar:

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 (cavalete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos). (Cassar, 2018, p. 01)

Já a noção de trabalho na atualidade reflete a uma dupla definição. A primeira é apresentada através de uma definição antropológica, sendo o trabalho

estabelecido através de uma característica genérica e geral da ação humana. O próprio homem exerce uma potência natural em relação à natureza, movimentando-se para que matérias sejam transformadas e lhes tragam utilidades. Onde, de acordo com Karl Marx, compreende-se como trabalho a capacidade de transformação da natureza, visando o atendimento das necessidades humanas (Marx, 1993).

Já a segunda definição considera que as trocas feitas entre a natureza e o homem se produzem em condições sociais determinadas, uma vez que a atualidade está sob as condições do assalariamento e o trabalho útil executado sob o olho do capitalista. A partir disso pode ser desenvolvido o conceito do trabalho assalariado, onde o empregado trabalha sob o controle do capitalista, o qual é dono do produto do seu trabalho.

De acordo com Wilson Steinmetz e Leila Schuch, partindo do pressuposto da dogmática constitucional, na Constituição Federal vigente é argumentado que o trabalho:

[...] possui uma dupla dimensão normativa: objetiva e subjetiva. Em sua dimensão objetiva, o trabalho é princípio objetivo (de valor) da ordem jurídico-constitucional. Em sua dimensão subjetiva, o trabalho é um direito fundamental de defesa, de proteção e a prestações em sentido estrito. Essa distinção permite a formulação de uma interpretação sistemática e global do conteúdo normativo do trabalho na Constituição Federal de 1988 (Steinmetz; Schuch, 2006).

Logo, o trabalho é reconhecido pela Constituição como sendo um valor social e um direito essencial, o qual deve ser realizado de forma digna, efetiva e que garanta ao trabalhador o seu sustento, assim como sua realização profissional e pessoal, dignificando-o. Considera-se, portanto, um mecanismo fundamental de desenvolvimento.

### **1.1 Formas de Contratação do Trabalho**

Atualmente, desde a reforma trabalhista, passaram a valer diversas formas de contratação do trabalho, podendo estas diferenciarem devido a sua duração, relação entre as partes (empregador e empregado), etc. Não existe uma forma que seja melhor que a outra, mas existe a forma mais eficiente e que melhor corresponda às necessidades da contratante.

Essa diversidade na contratação acaba facilitando o processo, fazendo com que as empresas tenham mais flexibilidade de determinar qual o tipo ideal shde contrato de acordo com o trabalho que será feito, cargo, função, relevância estratégica e objetivos da empresa. A partir do momento em que um acordo for firmado, a modalidade de serviço definida deverá ser respeitada.

Sendo assim, atualmente existem os seguintes tipos de contratação: contrato por tempo determinado; contrato por tempo indeterminado; carteira assinada (CLT); trabalho com contrato PJ ou autônomo; contratação temporária; trabalho eventual; contrato de trabalho parcial; contrato de estágio; contrato de trabalho jovem aprendiz; contrato de trabalho home office ou trabalho remoto; contrato de trabalho intermitente; contrato de experiência; contrato de trabalho trainee; e por fim, o contrato de trabalho terceirizado.

Geralmente o trabalho é feito visando o benefício próprio, em favor de si próprio ou da empresa contratada. Porém, como citado, existe a terceirização, a qual seria o trabalho em favor de outra pessoa, ou seja, não será feito para quem o contratou, mas sim para terceiros, de forma terceirizada.

## **1.2 Terceirização do Trabalho**

De acordo com os ensinamentos de Maurício Goldinho Delgado:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área da administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. (Delgado, 2012, p. 417)

A terceirização é um processo em que uma empresa contrata outra empresa ou prestador de serviços para realizar determinadas atividades ou funções em seu nome. Nesse arranjo, a empresa contratante concentra-se em suas principais competências e deixa as tarefas secundárias ou especializadas nas mãos da empresa terceirizada.

Conforme Mauricio Godinho Delgado, a terceirização trata-se de:

[...] fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (Delgado, 2013, p. 436)

Há o processo de terceirização sempre que um terceiro irrompe o binômio empregado x empregador, podendo se expressar tanto em situação interna quanto externa ao contrato de trabalho (Basualdo; Morales, 2014; Uriarte, 2006).

Na dinâmica desse processo é possível até mesmo presenciar o a ocorrência da terceirização da terceirização, o qual ocorre quando uma empresa terceirizada subcontrata outra empresa, podendo então ser chamado de quarteirização. Basicamente, é um controle sobre terceiros, onde a empresa que possui bastante parceiros, não consegue administrá-los de forma eficiente e busca uma empresa terceira para administrar as demais.

A terceirização, quando considerada no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, trata-se de um mecanismo anômalo de contratação de força de trabalho, sendo ele trilateral, fugindo assim da fórmula clássica de relação empregatícia bilateral (CLT artigos 2º e 3º). Em regra, é uma estratégia das empresas para aumentar a flexibilidade organizacional, reduzir custos e partilhar riscos, sendo considerada então, como uma técnica de gestão.

A natureza jurídica da terceirização geralmente é baseada em contratos comerciais, nos quais a empresa contratante e a empresa terceirizada estabelecem os termos e as condições de prestação de serviço. A terceirização então, ocorre por meio de contrato firmado entre as partes. Desta forma, é possível entender que, a terceirização só será lícita quando houver as seguintes relações: de ordem civil entre a prestadora de serviços e a tomadora; de

emprego entre a prestadora e o trabalhador; e de trabalho, entre a tomadora e o trabalhador.

Primeiramente, há a figura da empresa contratante, conhecida também como “tomadora de serviços”, que é a empresa que se utilizará dos serviços prestados que serão contratados de outra empresa. Por sua vez, há a figura da empresa terceirizada, conhecida como “prestadora de serviços”, que é a intermediadora entre a contratação do empregado e o fornecimento de mão-de-obra desses empregados a outras empresas. Por fim, há a figura do empregado, que é subordinado diretamente da empresa prestadora de serviços, mas exerce sua atividade e presta serviços à outra empresa, que no caso, é a empresa tomadora de serviços.

É demonstrada na relação de trabalho entre a tomadora de serviços e o empregado a intenção de transferir a posição do empregador a um terceiro, que passa a ser responsável, pelo pagamento dos direitos trabalhistas e o recolhimento devido dos encargos sociais dos empregos.

A terceirização pode abranger uma ampla gama de áreas, desde serviços de suporte, como limpeza e segurança, até atividades mais complexas, como desenvolvimento de software, atendimento ao cliente, contabilidade e logística. Essa prática permite que as empresas obtenham acesso a conhecimentos especializados e recursos externos, além de reduzir custos operacionais.

É de extrema importância destacar que a terceirização hoje ainda continua sendo um objeto de debate e discussão no Brasil, especialmente em relação aos direitos trabalhistas dos terceirizados e à necessidade de garantir condições justas de trabalho para esses profissionais.

### **1.2.1 Aspectos Históricos da Terceirização**

A terceirização é um fenômeno que remonta há décadas e tem suas origens na reestruturação econômica e nas mudanças nas relações de trabalho no meio fático empresarial. Ela passou a ser reconhecida pelo direito em razão da sua complexidade contratual, uma vez que esta, acaba por desafiar o conceito original de empregador.

O foco na competência central e a delegação das atividades acessórias para outras empresas tornaram-se premissa em um ambiente que exige eficiência, flexibilidade e agilidade das organizações (Prahalad & Hamel, 1990). É justamente no esforço de dotar a empresa de flexibilidade e adaptabilidade que a terceirização surge como estratégia amplamente utilizada nesse cenário (Magalhães, Carvalho, & Gonçalves, 2010). Ou seja, empresas começaram a buscar maneiras de reduzir custos e aumentar a eficiência, e a terceirização foi adotada para alcançar esses objetivos.

No geral, a terceirização começou a ganhar destaque nos fins da década de 60 e início da década de 1970. O mercado com barreiras concorrenciais cada vez menores, imprevisível e exigente proporciona uma pressão que vem demandando empresas eficientes, ágeis e mais competitivas.

O fenômeno da terceirização pode ser entendido como um dos reflexos da transição do padrão de acumulação fordista, para o modelo de acumulação flexível (Barbosa, 2010; Uderman, 2007). O uso dessa estratégia teve como foco principal a redução dos custos da produção.

O modelo fordista da organização de trabalho mantinha a maioria das atividades principais executadas dentro das próprias empresas, pelas empresas coligadas ou suas próprias filiais. Este modelo seguia uma administração vertical, onde tudo deveria ser controlado de maneira centralizada e pertencer a um mesmo dono.

Na década de 70 ocorre a crise de petróleo, as empresas passaram a alterar o modo de administração, visando os custos de fabricação e seu funcionamento, diante do desaparecimento da oportunidade de ganho pela ampliação dos mercados. O novo método de produção seguido foi o toyotista, onde passou a ser seguido o modelo horizontal, consistindo assim em uma rede de fornecedores e produtores.

O método toyotista desenvolveu novos modos de financeirização de capital, além de se basear em modelos de contratação, organização de trabalhadores e de mecanismos diferenciados. Basicamente, as empresas que passaram a seguir esse método de modelo horizontal e enxuto, adotaram meios

para reduções, concentrando nos processos finalísticos/centrais da produção e transferindo assim os processos de apoio/secundários para terceiros.

No Brasil, a terceirização teve início no final dos anos 80 e início da década de 90, a qual foi implantada de forma gradativa com a chegada das primeiras empresas multinacionais. Essas empresas passaram a perceber que a terceirização possibilita que novas empresas sejam abertas, ofertando assim, mão de obra e limitando desemprego e recessão. O perfil brasileiro contribuiu bastante para que houvesse o aceleração no processo de gestão da terceirização no país, considerando no objetivo dos brasileiros de ser dono do próprio negócio, montando uma empresa.

O setor automobilístico foi o pioneiro das instalações das multinacionais no País, acompanhando assim a globalização com seu impulso e a flexibilização nos contratos de trabalho. A noção de terceirização foi trazida por essas multinacionais, as quais tinham o interesse em se preocupar apenas com o seu negócio. Sendo assim, as protagonistas no setor de terceirização foram as empresas que prestavam serviços como de limpeza, por exemplo, sendo assim, um padrão para que houvesse uma baixa no custo e aumento na eficiência.

Durante o período de implantação, a terceirização era conhecida apenas como a contratação do serviço de terceiros, tendo a redução da mão de obra como principal objetivo. Porém, com o passar do tempo, as empresas passaram a aplicar a terceirização visando eficiência, qualidade, eficácia, especialização e produtividade, preocupando-se assim com a melhora dos serviços. E as empresas terceirizadas passaram a buscar a melhora nos serviços prestados, visando a especialização, competitividade e melhoria da qualidade.

### **1.2.2 Evolução Normativa**

Ao longo dos anos, são feitas abordagens diferentes em relação à terceirização, com legislações específicas e regulamentações trabalhistas. Essa é uma área em constante evolução, e as políticas e práticas em relação à terceirização continuam a ser debatidas e revisadas. A evolução do Direito do trabalho traz modificações nas questões jurídicas entre os empregadores e

empregados. É de extrema importância que a legislação esteja consoante com o tempo nas transformações nas relações de trabalho.

A terceirização no Brasil passou por diferentes estágios de evolução normativa ao longo dos anos. Antes da reforma trabalhista de 2017, não havia uma regulamentação específica que, de forma expressa, regulamentasse ou conceituasse a terceirização no país, fazendo com que a doutrina e jurisprudência tivessem um papel fundamental. No entanto, a terceirização era amplamente praticada em várias áreas da economia.

### **1.2.2.1 Regulações Jurídicas Antecedentes À Reforma Trabalhista**

Inicialmente, a terceirização teve suas referências legais provenientes da descentralização administrativa, abordadas na seara administrativa, no âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei nº 200 de 1967 e na Lei nº 5.645/70).

Em 1974 foi editada a Lei nº 6.019/74, Lei do Trabalho Temporário, a qual foi criada para reger as relações no mercado de trabalho, ela é conceituada conforme art. 2º, a qual teve texto alterado pela Lei nº 13.467/2017: 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).

Em 1983 foi promulgada a lei nº 7.102/83 que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros e estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, podendo ser considerado como uma atividade terceirizada.

A lacuna da carência de regulamentação legal foi suprimida pela jurisprudência. No ano de 1986 foi editado o antigo enunciado 256 pelo TST, (Tribunal Superior do Trabalho), o qual limitou a atividade terceirizada para os casos de trabalho e setor de vigilância.

A súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que teve sua aprovação publicada no Diário da Justiça de 21 de dezembro de 1993 é um elemento

normativo trabalhista de terceirização no Brasil, a qual fixou critérios para o reconhecimento da validade da terceirização, tendo fundamental importância. Em sua redação é deixado claro que:

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 n. 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 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), 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 a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Ao verificar a referida súmula, é possível observar que as dinâmicas de trabalho são observadas pelos tribunais durante todo o tempo, os quais estão atentos à abusos, fraudes, visando a coibição de condutas que possam afetar os direitos trabalhistas. Porém, eram reconhecidas como válidas apenas as tarefas ligadas à atividade-fim.

### **1.2.2.2 Cenário Atual da Legislação da Terceirização**

Em março de 2017 foi aprovada a Lei 13.429, provocando alterações na Lei 6.019/1974, Lei do Trabalho Temporário. Foram inseridos o artigo 4º-A e o caput do artigo 5º-A conceituando as empresas prestadoras de serviço como aquelas que prestam serviços específicos e determinados, e isso gerou grande discussão pois foi entendido que estaria sendo aberta uma possibilidade de terceirização em todas as atividades do setor produtivo de uma empresa. Passou a prever também que, a tomadora/contratante é a pessoa física ou jurídica que

realiza a celebração contrato com empresa de prestadora de serviços específicos e estabelecidos.

A referida lei também deixa claro que trabalho temporário se trata daquele prestado por pessoa física que é contratada por uma empresa prestadora de serviço temporário, a qual estará à disposição de uma outra empresa tomadora de serviço, atendendo assim as necessidades de substituição de pessoal ou prestação de serviços.

Porém, é possível observar que não foi trazida pela Lei nº 13.429/2017 em seu texto a definição clara da terceirização, assim como não foi tratada de forma expressa como a sua utilização poderia ser feita. Basicamente, houve uma confusão ao ser tratado, na mesma lei, prestação de serviço por terceiros e modelo jurídico de trabalho temporário.

Uma vez que a lei fala sobre esses dois tipos de contratação, há o equívoco de acreditar que a terceirização se trata de uma forma de contrato de trabalho temporário. Basicamente, se for considerar a lógica da lei, haveria um paradoxo onde, a terceirização seria considerada um trabalho temporário permanente. Uma vez que se trata de situações distintas, deveriam ter recebido tratamento de forma separada.

Portanto, mesmo diante da perspicuidade da lei, diversas inovações foram acontecendo com o seu vigor, entre elas, pode-se reconhecer duas como as mais importantes, se destacando dentre as demais, como a possibilidade de se terceirizar a atividade fim e, principalmente, a impossibilidade sobre o reconhecimento do vínculo de emprego entre o tomador e o prestador de serviços, independentemente do tipo de serviço prestado.

No entanto, a Lei 13.429/2017 teve seus dispositivos alterados em apenas três meses após a sua criação pela Lei nº 13.467/2017 (“Lei da Contrarreforma Trabalhista” ou “Lei da Reforma Trabalhista”), a qual foi promulgada em 13 de julho de 2017. A referida lei alterou uma série de dispositivos presentes na CLT e algumas normas pertinentes ao Direito do Trabalho. O art. 2º da lei alterou o caput dos artigos 4º-A e 5ºA, e inseriu o artigo 4º-C.

A lei 13.467/17 em seu artigo 4<sup>o</sup>-A dispõe que:

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)

A referida lei permite a terceirização irrestrita, deixando claro que a autorização da contratação de serviços é para qualquer uma das atividades da contratante, inclusive na atividade principal, sendo assim, a empresa tomadora poderá contratar os serviços que se relacionem a qualquer atividade que é realizada. Além disso, também prevê a responsabilidade subsidiária, no caso de não cumprimento trabalhista por parte da prestadora de serviço diante do inadimplemento.

## **2. CARACTERIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização, mesmo sendo uma prática recorrente há décadas, ainda traz discussões acerca dos seus aspectos, sendo eles sociais e econômicos. Mesmo com esses aspectos genéricos, as características da terceirização assumem em cada local, aspectos que dependem de diversos fatores como históricos, econômicos, políticos, estruturais, conjunturais etc.

Uma das principais características do processo de terceirização é o enfoque na produção, visando o aumento da produtividade e qualidade, sendo esses, os fatores primordiais para que haja um destaque daquela empresa e

diferenciais para a competitividade. No entanto, ocorre que, com a busca excessiva para redução dos custos no meio produtivo, a de terceirização acaba sendo vista como um meio a ser utilizado apenas para esse fim, ou seja, como se a redução de custos fosse o principal objetivo de todo o processo.

## **2.1 Terceirização lícita e ilícita**

Compreende-se que a terceirização poderá ser lícita ou ilícita, conforme classificação doutrinária. Uma vez que preenchidas todas as exigências legais, o processo passará a ser lícito e regular. Caso contrário, considerando o descumprimento das exigências impostas para a efetivação da terceirização, o processo será ilícito e irregular. Conforme Filho, a diferenciação da terceirização se dá:

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).

Para que a terceirização possa ser considerada lícita, é exigido que haja a ausência da pessoalidade e subordinação, uma vez que a empresa tomadora contrata os serviços da empresa prestadora e não diretamente o colaborador (pessoa), não tendo assim uma relação direta com ele.

Basicamente, a pessoalidade trata-se na admissão do colaborador onde é levado em consideração suas qualidades e aptidões, ou seja, a empresa tomadora não admitiu aquele colaborador, mas sim a empresa intermediadora, naquele momento, encontrou-o com disponibilidade e capacidade para atender tal demanda. Ou seja, a empresa prestadora poderá, a qualquer momento, realizar o rodízio dos funcionários, buscando sempre aquele à disposição e apto para a execução de determinada atividade.

Em se tratando da subordinação, na terceirização o colaborador é empregado da empresa prestadora de serviços e não da tomadora, diante disso, o seu modo e tempo da prestação de serviço está subordinado à prestadora. Isto

é, uma vez que não há o vínculo de trabalho entre o tomador e o colaborador, apenas o intermediador detém o poder sobre ele. Em caso de insatisfação por parte da tomadora de serviços, ela não deverá se reportar diretamente ao colaborador, mas sim à prestadora.

Inicialmente, a terceirização ilícita seria aquela realizada nas atividades fim e, considerando esse aspecto, entendiam-se que o vínculo jurídico existente entre o trabalhador e o prestador se tornaria nulo, e passaria a existir então, um vínculo empregatício entre o trabalhador e o tomador de serviços. Ou seja, existiria apenas um processo irregular, sendo necessário o reconhecimento da relação de trabalho.

Todo esse processo de licitude ou ilicitude da terceirização inicialmente foi fundamentado na Súmula n. 331 do TST, III, cuja redação dispõe:

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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.

Porém, com a vigência da Lei 13.467/17 a ilicitude da terceirização teve seu critério substituído, onde passou a ser permitida a contratação e prestação de serviços para qualquer das atividades, não apenas a atividade meio como também a atividade-fim. Ou seja, deixa de ser considerada ilícita quando observada a realização da atividade-fim.

Sendo assim, ao observar as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, é possível compreender que a terceirização passa a ser ilícita através de alguns casos. Inicialmente, como já comentado, pode-se considerar a atividade ilícita quando identificado o vínculo empregatício entre trabalhador e tomador de serviços em uma relação fática existente, constado os cinco requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

Ou seja, a identificação dessa relação fática foi solucionada pela doutrina e a jurisprudência, sendo o artigo a previsão legal específica para a

caracterização desse vínculo. A CLT em seu artigo 3º prevê que: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

A terceirização pode ser considerada ilícita também nos casos em que os trabalhadores terceirizados passam a ser utilizados, pela empresa tomadora, para realizar atividades diferentes daquelas específicas que foram determinadas no objeto do contrato, resumindo, quando há o desvio de função e/ou o acúmulo de funções.

Conforme OJ 82 da SDI-1, 5º-D da Lei 6.019/1974. Será ilícita a terceirização quando a prestação de serviços for realizada por um terceirizado que é um ex trabalhador da empresa tomadora de serviços, antes de cumprido o prazo mínimo de dezoito meses de demitido, o qual será contado a partir da rescisão, incluindo o aviso prévio, indenizado ou trabalhado.

## **2.2 Impactos da Terceirização: Vantagens e Desvantagens**

Assim como diversos modelos de contratação e gestão, a terceirização apresenta vantagens e desvantagens para as três partes do processo: tomador, prestador e trabalhador. Além do mais, mesmo sendo uma prática existente há décadas, ainda traz diversas discussões a respeito dos aspectos econômicos e sociais.

Alvo de debates e controvérsias ao longo dos anos. Seus defensores argumentam que ela permite que as empresas se concentrem em suas principais competências e sejam mais ágeis em um ambiente de negócios em constante mudança. Além disso, afirmam que a terceirização pode levar à criação de empregos indiretos e fomentar a especialização.

Uma das principais razões pelas quais as empresas optam pela terceirização é a busca pela eficiência, flexibilidade e escalabilidade. Elas defendem a terceirização com veemência, uma vez que, a enxerga como uma medida super favorável. Ao mesmo tempo, alegam que a terceirização também é benéfica para a sociedade, uma vez que pode gerar novas empresas e novos empregos.

Ao terceirizar certas tarefas, seu investimento passará a ser maior para as atividades principais, podendo se concentrar em sua essência e em seu núcleo de negócios, sua própria área de produção, enquanto as atividades secundárias são realizadas por especialistas externos. Isso pode resultar em maior produtividade, redução de despesas e aprimoração na qualidade do produto, considerando a tecnologia de ponta e mão-de-obra especializada.

A terceirização permite que as empresas sejam mais flexíveis em sua capacidade de resposta às demandas do mercado, podendo ajustar facilmente suas equipes de acordo com as necessidades do negócio como, por exemplo, as atividades que serão realizadas, mesmo que seja para expandir ou reduzir operações.

A redução de custos é um ponto positivo na terceirização, uma vez que, a empresa contratada para realizar determinada tarefa acaba sendo responsável pelas despesas com pagamentos e treinamento de pessoal, aquisição de equipamentos e manutenção etc. A produtividade passa a ser potencializada, uma vez que os encargos trabalhistas são diminuídos e o barateamento do produto ou serviço ofertado ao consumidor poderá ser alcançado.

Por outro lado, há as desvantagens que a terceirização pode gerar. Para que esses riscos sejam evitados, ao realizar a contratação de empresas terceirizadas para a realização dos serviços, é importante que sejam verificados e validados a idoneidade financeira e competência, para que não venha a acarretar problemas trabalhistas e produtivos.

Os problemas trabalhistas são uma dessas desvantagens, ao serem gerados processos legais, além dos riscos financeiros e de conformidade. Isso se dá pois, assim como há empresas que asseguram as garantias e proteções ao trabalhador, há aquelas que não têm a devida organização e não estão de acordo com a legislação trabalhista, não estando regulamentada.

Dificuldades também que podem ser enfrentadas por muitas empresas é a dependência do fornecedor em se tratando de sua saúde financeira, isso pode afetar todo o desempenho do negócio. Se as questões financeiras estiverem afetadas, pode causar maiores transtornos como, parcelamento de impostos,

pagamento em atraso dos salários dos funcionários, assim como adicionais e benefícios, o que pode ser denunciado ao sindicato e gerar ações judiciais.

Pode haver desafios de coordenação e comunicação entre a empresa contratante e a terceirizada, além de questões relacionadas à proteção de dados, confidencialidade e controle sobre as operações terceirizadas. As leis e regulamentações relacionadas à terceirização podem ser objeto de discussões e debates em relação aos direitos trabalhistas, responsabilidades legais e equilíbrio entre as partes envolvidas.

A isonomia salarial não é garantida na terceirização, potencializando assim a discriminação. (Delgado, 2011, p. 460-461) Essa questão pode colaborar com a desigualdade e exclusão social. As empresas terceirizadas acabam ofertando aos trabalhadores salários reduzidos, visando a contratação e margem de lucro à empresa que contrata os serviços, principalmente tendo o conhecimento de que, mesmo com pouca possibilidade de acontecer, a tomadora pode deixar de realizar a terceirização e contratar os próprios empregados.

Ocorrendo a falta de fiscalização, a empresa tomadora de serviços pode agir com má fé, desrespeitando a regulação e fazendo com que os trabalhadores terceirizados não realizem as atividades do escopo, mas sim as atividades principais. Ou seja, o trabalhador é terceiro, mas exerce atividades como se fosse colaborador próprio da empresa, tendo assim pessoalidade e subordinação, porém sem receber o bônus referente à uma relação de emprego.

Considerando todas essas desvantagens, é possível compreender que, em caso de inadimplemento de verbas trabalhistas e não cumprimento da reparação de danos causados aos trabalhadores, o tomador de serviço, assim como o prestador (empresa terceirizada) será responsabilizado, ocorrendo assim uma responsabilidade subsidiária.

### **3. PRESTADOR VERSUS TOMADOR DE SERVIÇOS**

Para que haja a terceirização, as partes do processo devem sempre estar presentes. Há o contratante e o contratado; o cliente e o profissional especializado; a empresa e o colaborador. Especificamente, no trabalho terceirizado pode-se citar o prestador de serviço e o tomador de serviço.

O prestador de serviço trata-se daquela pessoa física ou jurídica que oferecem algum tipo de trabalho para também pessoa física ou jurídica através da contratação de um trabalhador especializado. Esse prestador pode atuar como terceirizado seja de um profissional autônomo ou de empresa, com a remuneração devida pelo trabalho prestado. Sendo assim, o terceirizado é prestador de serviços da empresa contratada.

Por sua vez, o tomador de serviço se refere à pessoa, empresa ou entidade que contrata e recebe algum serviço, beneficiando-se da mão de obra do trabalhador, podendo ser considerados como os clientes. Por ele serão

definidas as necessidades, especificações e condições para a prestação do serviço que deverá ser prestado.

### **3.1 Distinção entre obrigação e responsabilidade trabalhista**

Uma relação jurídica nasce no momento em que um contrato de trabalho é firmado entre as partes e, conseqüentemente, surgem também as obrigações e deveres das partes envolvidas, os quais deverão ser cumpridos, enquanto o contrato de trabalho estiver vigente.

Obrigação e responsabilidade referem-se a dois conceitos fundamentais do Direito. A obrigação consiste nas regulamentações que devem ser cumpridas pelas empresas que contratam os colaboradores. Os empregadores têm o dever de cumprir com as obrigações trabalhistas que são importadas por lei, valendo a partir do momento em que o colaborador é registrado.

De acordo com Gonçalves:

A obrigação “é o vínculo jurídico que confere ao credor (sujeito ativo) o direito de exigir do devedor (sujeito passivo) o cumprimento de determinada prestação. Corresponde a uma relação de natureza pessoal, de crédito e débito, de caráter transitório (extingue-se pelo cumprimento), cujo objeto consiste numa prestação economicamente aferível” (Gonçalves, 2018).

Sendo assim, para que esteja em dia com a legislação, é necessário que a empresa conheça todas as suas obrigações, evitando assim que sejam multadas ou alvo de ações trabalhistas. Basicamente, as obrigações trabalhistas existentes na CLT surgem com a finalidade de garantir os direitos dos profissionais.

Basicamente, a obrigação deve ser cumprida livre e espontaneamente, uma vez que isso não ocorre, surge o inadimplemento que ocasiona a responsabilidade. Ou seja, responsabilidade e obrigação não se confundem, uma vez que a segunda só será reconhecida quando há o descumprimento da primeira por parte do devedor, neste caso, o prestador de serviço. Diante disso, surge o entendimento de responsabilidade como uma consequência jurídica, resultante do inadimplemento de uma obrigação.

Segundo Cavaliere Filho (2008) é importante saber identificar e distinguir a obrigação de responsabilidade, onde, a obrigação refere-se a um dever originário, enquanto a responsabilidade corresponde a um dever sucessivo, o qual decorre da violação da obrigação.

Seguindo a linha de pensamento, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona salientam que a ideia de responsabilidade se associa a uma obrigação derivada. Sendo assim, os autores conceituam a responsabilidade como:

A responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada – um dever jurídico sucessivo – de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados. (Stolze e Pamplona, 2009, p. 3).

A responsabilidade trabalhista então, trata-se do vínculo entre a obrigação e o sujeito a qual ela é atribuída. Teve sua origem no início do Direito Civil, através do Código Civil de 1916, porém, diante da necessidade da trabalhadores com o passar dos anos e com a evolução do mercado de trabalho, esse instituto passou a ser estendido ao Direito do Trabalho, com o advento da CLT em 1973.

Para que seja configurada a responsabilidade, é necessário que haja alguns pressupostos, sendo eles, o vínculo jurídico prévio entre o credor e o devedor; o inadimplemento; o dano e a causalidade entre ele e o inadimplemento. Sendo assim, é exigido o vínculo prévio entre as partes, para que o dever violado (inadimplemento) esteja caracterizado de forma clara na relação jurídica.

Conforme conceituado por Rui Estoco, a noção de responsabilidade:

(...) pode ser haurida da própria origem da palavra, que vem do latim *respondere*, responder a alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém pelos seus atos danosos. Essa imposição estabelecida pelo meio social regrado, através dos integrantes da sociedade humana, de impor a todos o dever de responder por seus atos, traduz a própria noção de justiça existente no grupo social estratificado. Revelase, pois, como algo inarredável da natureza humana. (Estoco, 2007, p. 114)

No âmbito do direito do trabalho, há três modalidades de responsabilidade: primária, solidária e subsidiária. A responsabilidade primária trata-se daquela onde uma única empresa que firma o contrato com o

colaborador, assume toda e qualquer responsabilidade proveniente de tal relação.

Na responsabilidade solidária os devedores respondem por igual, em primeira linha, ou seja, o credor pode exigir sua dívida de qualquer um dos devedores. Já na subsidiária, o principal devedor responde em primeira linha, já em segunda irá responder aquele responsabilizado subsidiariamente.

### **3.2 Obrigações do Prestador de Serviços**

Inicialmente, para que o prestador de serviço passe a ter obrigações, é necessário que haja o vínculo empregatício, ou seja, ele é o responsável pela contratação de seus próprios colaboradores, assim como, é o responsável direto pelo cumprimento das obrigações trabalhistas perante esses colaboradores

A partir do momento em que há uma atividade laboral com vínculo empregatício, a empresa terceirizada passa a assumir toda as obrigações com relação aos encargos trabalhistas, tributos e descontos. A Lei 13.429/2019 prevê em seu texto:

**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 (...)

O colaborador contratado para prestar serviço terceirizado tem os mesmos direitos garantidos pela legislação trabalhista daquele contratado diretamente pela empresa tomadora, ou melhor, não terceirizada. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garante ao trabalhador alguns direitos como férias, FGTS, horas extras, adicional noturno, 13º salário, entre outros e a empresa terceirizada é a responsável por assegurá-los.

Mensalmente, os prestadores devem emitir a folha de pagamento dos colaboradores com os devidos proventos e descontos; pagar seus salários e, quando necessário, acrescido de hora extra, insalubridade, trabalho noturno etc. Além disso, deve ser realizado o pagamento das férias, no período devido;

pagamento da primeira e segunda parcela de 13º; benefícios como vale transportes e vale alimentação.

Os impostos como FGTS (GRF - Guia do Recolhimento do FGTS), INSS e IRRF (DARF – Documento de Arrecadação de Receitas Federais) devem ser pagos mensalmente, em dias. Do FGTS é pago 8% da remuneração paga ao trabalhador; INSS e FGTS tem a base variável, de acordo com a remuneração de cada colaborador. Sem esses pagamentos em dia, a empresa não consegue emitir a Certidão de Regularidade do FGTS (CRF) e nem a Certidão de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União, sendo ela Negativa ou Positiva com Efeitos de Negativa, essa última se refere aquela emitida quando há pendências, mas que a dívida tributária está suspensa ou inexigível.

Assim como, também é de responsabilidade do prestador, realizar o controle da folha de ponto dos colaboradores para que seja certificado que a jornada estabelecida esteja sendo cumprida. É através desse controle que são identificadas horas extras, faltas, para que seja informado em folha e acrescidos ou descontados valores de seus salários.

Como a terceirização busca facilitar e simplificar os trabalhos, os colaboradores devem estar devidamente treinados e qualificados para que possam exercer atividades contratadas de forma devida. Para isso, a empresa prestadora de serviço, além de contratá-los, tem a responsabilidade de capacitá-los, arcando com as custas de treinamentos, cursos etc.

Comumente, pactos, acordos e contratos devem ser respeitados e cumpridos (*pacta sunt servanda*). Por meio do adimplemento, as obrigações devem ser cumpridas, ou seja, através do pagamento. Assim como, devem estar regulamentadas de forma que o devedor tenha que cumprir aquilo que foi determinado, acordado entre as partes. Quando alguma obrigação deixa de ser cumprida ou o cumprimento é realizado de forma parcial, surge o inadimplemento.

Visto que o prestador de serviço tem suas obrigações, é possível afirmar que nem sempre elas são cumpridas. Esse descumprimento de uma obrigação

gera sanções previstas em lei, ou seja, todo inadimplemento gera uma consequência. Conforme o artigo 389 do Código Civil 2002: “Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente.”.

Em se tratando do inadimplemento e das consequências que são geradas, a responsabilização vem à tona. Ou seja, a partir do momento em que certa obrigação não for cumprida, nasce a responsabilidade, no qual seria, a possibilidade de ajuizar a demanda para que o cumprimento de tal obrigação seja exigido.

Com o inadimplemento da dívida, a prestadora de serviço poderá ser responsabilizada individualmente ou em conjunto com a tomadora de serviço. Assim como, a depender das circunstâncias, condições financeiras da empresa prestadora e devedora, a responsabilização pode ser 100% da prestadora de serviço, em se tratando do tempo e colaboradores que manteve o contrato de prestação de serviço.

### **3.3 Responsabilidades da Empresa Tomadora**

Como já dito anteriormente, a empresa tomadora será responsabilizada quando o prestador de serviços deixar de cumprir com as obrigações trabalhistas para com os colaboradores que estão realizando o serviço terceirizado. Embora não desejado, isso pode ocorrer com frequência.

Quando realizada a contratação com as empresas terceirizadas, as implicações/consequências que podem ser geradas num futuro não são observadas, na maioria dos casos. Portanto, quando isso ocorre, os direitos trabalhistas dos colaboradores são postos em risco, uma vez que corre o risco de não serem garantidos. A má fé existe nesses casos, onde a empresa prestadora pode finalizar as atividades sem estar com as obrigações assumidas adimplidas e não realizar os devidos pagamentos.

Em se tratando das responsabilidades solidaria e subsidiária, pode-se citar Eduardo Frade:

A responsabilidade solidária é aquela em que o credor, ele pode exigir de um ou de todos os devedores ao mesmo tempo a completude da obrigação devida, do débito devido. A responsabilidade subsidiária é aquela que o ordenamento jurídico impõe ao credor o respeito ao benefício de ordem dos devedores. Então, primeiro o credor ele tem que direcionar o processo em desfavor a uma determinada pessoa e somente quando exaurido todos os meios legais o comando da execução vai ser direcionado ao segundo responsável que, no caso, é o responsável subsidiário. A principal diferença existente entre a responsabilidade solidária e a subsidiária é justamente a questão do benefício de ordem quanto ao cumprimento da obrigação. (Frade, 2018)

A responsabilidade solidária, se trata daquela compartilhada, ou seja, quando há dois ou mais sujeitos que estão obrigados, por lei ou contrato, ao adimplemento dos créditos trabalhistas devidos aos funcionários e responderão conjuntamente. Essa responsabilidade será do tomador de serviços juntamente com o prestador.

Havendo mais de um devedor para determinada dívida ou obrigação, o colaborador (credor) que deve receber o seu pagamento poderá decidir qual dos credores será acionado e realizar a devida cobrança. Mas também, ela poderá ser realizada simultaneamente.

Já a responsabilidade subsidiária será aplicada aos tomadores de serviço apenas nos casos em que o prestador de serviços não arque com as responsabilidades por não ter condições ou estar passando por uma crise financeira, ficando inadimplente com as obrigações trabalhistas.

A responsabilidade subsidiária tem como característica o caráter secundário, pois ela só pode ser acionada pelo credor caso o devedor principal (prestador de serviço) não tenha capacidade econômica para arcar com as dívidas e não consiga cumprir com a obrigação de nenhuma forma. (Lorenzetti, 2003)

Conforme exposto por Ari Pedro Lorenzetti:

[...] a responsabilidade subsidiária é a vinculação sucessiva de vários sujeitos ao cumprimento de uma obrigação jurídica, de modo a impor ao credor uma ordem na exigência da prestação, só podendo postulá-la perante os seguintes caso não obtenha êxito perante os anteriores. (Lorenzetti, 2003, pg. 22/23)

Está disposto no item IV da Súmula 331 do TST:

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e sociedades de economia mista, desde que haja participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/1993”).

Com base na súmula mencionada, entende-se que, o tomador de serviço também será responsabilizado de forma subsidiária em caso de inadimplemento trabalhista por parte do prestador. Está disposto no item VI da Súmula 331 do TST:

A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (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”.

De acordo com a doutrina dominante:

Quando o empresário transfere a terceiros a execução de parte da sua atividade, deve atuar com bastante diligência, escolhendo criteriosamente empresas que tenham capacidade técnica, econômica e financeira para arcar com os riscos do empreendimento, sob pena de ficar caracterizada a culpa “in contraendo” ou culpa “in eligendo”. Deve também, fiscalizar com rigor o cumprimento do contrato de prestação de serviços e a observância dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada, especialmente o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, para não ver caracterizada, por sua omissão, a culpa “in vigilando”. (Oliveira, Sebastião Geraldo. Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 4ª Ed., Editora LTr, 2008, p.398)

Diante à referida súmula, entende-se que, o tomador deve fiscalizar o cumprimento do contrato da prestação e trabalhistas, referente ao período trabalhado dentro de suas áreas ou para ele. Uma vez esgotadas as possibilidades de adimplemento das obrigações por parte do prestador de serviço, o tomador de serviço poderá ser acionado judicialmente para que, subsidiariamente, assumam a sua responsabilidade

Dispõe o enunciado da Súmula n. 12, deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

#### SÚMULA Nº 12

Impossibilidade de satisfação do débito trabalhista pelo devedor principal. Execução imediata do devedor subsidiário. Frustrada a execução em face do devedor principal, o juiz deve direcioná-la contra

o subsidiário, não havendo amparo jurídico para a pretensão de prévia execução dos sócios ou administradores daquele.

Sendo assim, se houver essa fiscalização e ainda assim houver um descumprimento do contrato e legal, a tomadora será responsável, principalmente pelo fato dela serem favorecidas pelo trabalho que os trabalhadores realizam. Ou seja, o tomador precisará arcar com os débitos e cumprir com as obrigações que, inicialmente, seriam do prestador, ao firmar contrato diretamente com os colaboradores.

Costumeiramente, a doutrina e a jurisprudência instituem responsabilidade duas culpas: “*in eligendo*” e “*in vigilando*”, culpa em eleger e culpa em vigilar, respectivamente, da empresa tomadora. Essa fundamentação parte do pressuposto que o prestador agiu com culpa, uma vez que contratou uma terceirizada que acabou por violar os direitos dos colaboradores e por falta de fiscalização do cumprimento das obrigações.

Ao tratar da culpa “*in eligendo*”, o tomador de serviços deve utilizar de certos instrumentos para sua atuação na contratação de uma terceirizada, sendo interessante considerar a capacidade e a facilidade do acesso às informações necessárias referente empresa para obter certas informações.

É necessário ter extrema criteriosidade ao eleger uma terceirizada, ou seja, validar serviços prestados, se o seu preço é baixo quando comparada com outra empresa, verificar se há ações trabalhistas e quais, conferir o seu histórico como prestadora de serviço para outras empresas.

Também é extremamente importante validá-lo financeira e matematicamente, ou seja, analisar se os preços cobrados são suficientes para que realizem os pagamentos das verbas trabalhistas e previdenciárias dos colaboradores do serviço contratado.

Já na culpa “*in vigilando*”, contratualmente falando, o tomador poderá inserir a obrigatoriedade do envio de toda a documentação, mensalmente, sob a condição de não recebimento do valor acordado em caso de atraso ou não envio desta. Com essa condição, o tomador poderá verificar toda a documentação do

fornecedor e dos colaboradores que prestam serviço para ele, como por exemplo relação dos funcionários ativos, cartões de ponto, folhas e recibos de pagamento, benefícios, assim como as guias e comprovantes dos impostos INSS, FGTS, IRRF etc.

A verificação dessa documentação gera uma confiança no prestador de serviço que cumpre com todas as suas obrigações e seus prazos. Em contrapartida, acaba gerando uma desconfiança com aquele prestador que é irregular ou atrasa de forma recorrente. Esses prestadores com histórico de irregularidades, além de ser capaz de dar desculpas referente à situação, muitas das vezes acaba até culpando o tomador, alegando que não foi instruído corretamente com as documentações, com o que e como enviar, ou que o próprio tomador não soube validar a documentação.

Geralmente, as empresas que não cumprem com os prazos de envio, também tem problema referente aos pagamentos de impostos, salários, benefícios, e isso gera um alarme, fazendo com que a empresa tomadora passe a observar cada vez mais esse fornecedor, havendo casos em que não há nem a renovação do contrato para que não haja o risco de problemas trabalhistas futuros.

Por parte do tomador de serviços, é de extrema importância que seja feita uma gestão de tudo que foi enviado, assim como evidenciar todas as cobranças e sinalizações feitas, para sempre garantir que está agindo de forma conforme, buscando sempre manter a regularidade no cumprimento das suas obrigações, mediante demandas trabalhistas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Notadamente, como já reconhecida nos dias atuais, a terceirização representa uma técnica de organização bastante utilizada pelas empresas, sendo ela uma forma de contratação do trabalho, a qual provoca possibilidade de realização de serviços das empresas prestadoras para as tomadoras, de forma com que esta última consiga adquirir eficiência e flexibilidade, porém, podendo também obter prejuízos.

Dentre os desafios da terceirização, podem ser encontradas as irregularidades trabalhistas, diante do não cumprimento obrigações que a empresa prestadora se serviços tem para com os colaboradores terceirizados, o que pode recair sobre o a empresa tomadora, através da responsabilização subsidiária.

Com base neste cenário, o presente trabalho teve como objetivo analisar as responsabilidades da empresa tomadora de serviço, sobretudo a responsabilidade subsidiária, decorrente do inadimplemento por parte dos prestadores de serviços, compreendendo o que deve ser feito para que os

direitos trabalhistas dos trabalhadores sejam garantidos, mesmo mediante toda adversidade.

Para que a responsabilização do tomador de serviço fosse entendida, precisava-se compreender o processo de terceirização, assim como a base de tudo, que é o trabalho, pois sem ele, a terceirização não existiria. Portanto, foi preciso estabelecer objetivos gerais, para aprofundar-se contexto.

Primeiramente, o conceito de trabalho foi estudado, sendo possível entender que, nem todo trabalho é um emprego, mas que todo emprego gera um trabalho. Uma vez que a terceirização ocorre mediante a contratação de pessoas, consiste então numa forma de emprego, fazendo com que os contratados prestem serviços, ou seja, trabalhem.

Em seguida, iniciou-se a avaliação do processo de terceirização, compreendendo-a desde o seu surgimento, até os dias atuais. Para tanto, foi necessário realizar uma análise do seu conceito, entendendo que se refere a um processo em que uma empresa contrata uma outra para que realize a prestação de serviços, com a finalidade de realizar atividades meio e fim da tomadora de serviço, para que esta se concentre em suas principais competências. Com essa execução, passa a ser possível verificar o surgimento de uma relação trilateral, onde o trabalho do trabalhador e da prestadora acaba beneficiando, diretamente a empresa tomadora. Porém, o benefício ocorre de maneira efetiva apenas quando a empresa prestadora arca com seus compromissos contratuais e trabalhistas.

Em se tratando da evolução normativa da terceirização, ao estudá-la, foi obtida a informação de que, ela passou a ser regulamentada de forma específica apenas com a Reforma Trabalhista de 2017, considerando o fato de que, anteriormente, estava amparada com a Lei do Trabalho Temporário de 1974, em seguida com a promulgação da Lei 7.102/83. A lacuna da carência de regulamentação legal foi suprimida pela jurisprudência com a edição do enunciado 256 pelo TST em 86. Logo após 7 anos, a súmula 331 do TST fixou critérios para reconhecimento da validade da terceirização. A análise normativa mudou o contexto quando, ao analisar o cenário atual da legislação da

terceirização, foi estudada a lei 13.429/2017 que provocou alterações na lei do Trabalho temporário, conceituando as empresas prestadoras de serviços de uma forma que fosse proibida a terceirização irrestrita. Logo em seguida esta última foi alterada, porém ainda assim não existia uma clara conceituação da terceirização.

Porém, com a alteração da lei 13.429/2017 pela lei 13.467/2017 (“Lei da Contrarreforma Trabalhista” ou “Lei da Reforma Trabalhista”), diversos dispositivos da CLT foram alterados, trazendo assim a definição legal da terceirização, assim como a permissão dela de forma irrestrita. Na referida lei também foi prevista a responsabilidade subsidiária, em casos de inadimplemento.

Com o presente estudo foi possível compreender que, a terceirização precisa ocorrer de forma devida para que seja lícita, ou seja, é necessário que todas as exigências legais sejam cumpridas para que o processo seja regular. Basicamente, compreendeu-se que, para que a terceirização seja lícita e não ilícita, é preciso que haja a ausência da personalidade e subordinação, para que não haja o vínculo de trabalho. Assim como, é necessário que as exigências contratuais sejam cumpridas e os trabalhadores não exerçam mais atividades ou diferentes.

Mediante a análise da licitude e ilicitude, foi possível visualizar que vantagens e desvantagens podem surgir a todo momento, para todas as partes do fenômeno da terceirização (trabalhador, prestador e tomador). Assim como pode trazer eficiência, flexibilidade, gerar empregos, empresas, redução de custos etc., a terceirização também pode gerar problemas se não forem validados a idoneidade financeira e competência das empresas contratadas, pois a saúde financeira é um ponto extremamente crítico e importante pois, sem ela, podem surgir problemas trabalhistas.

Por fim, verificou-se os conceitos de obrigação e responsabilidade, visto que esse processo acaba dependendo de ambas. Ao estudá-los, compreendeu-se que o prestador de serviço tem as suas obrigações perante os trabalhadores e a empresa tomadora, uma vez que deve realizar todo o adimplemento das

verbas trabalhistas, assim como cumprir com o acordado, realizando todos os serviços. Assim como, deve a tomadora de serviços acompanhar o pagamento das verbas trabalhistas e validar a situação de trabalho. Uma vez não cumprida as obrigações, e não tendo a capacidade de adimplir com as dívidas, a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviço é ativada, fazendo com que esta arque com todos os débitos daqueles que prestaram serviços para ela.

Diante todo o exposto, foi possível afirmar que, a finalidade do presente trabalho foi alcançada, uma vez que foi possível ampliar a compreensão referente a responsabilização da empresa tomadora se serviço. Observando que, para que o processo seja eficaz, deve ser validado desde o seu início, como a contratação, verificando a empresa, seus antecedentes, condições e capacidade financeira.

Assim como, reforçar a importância da participação da empresa tomadora de serviços no que se refere à gestão, acompanhamento dos processos de pagamentos, de organização da empresa terceirizada, e garantir que os trabalhadores estejam com as devidas condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. M. S. **A naturalização da identidade social precarizada na indústria do alumínio primário paraense**. Sociologias. 2010.

BASTOS, Nayara Rosa. **Direitos de obrigações trabalhistas**. Revista de iniciação científica da universidade vale do rio verde, V. 2, N. 2, 2014.

BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego. (Org.). **La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina**. Buenos Aires, Editorial Siglo Veintiuno, 2014.

BRASIL. Decreto - lei nº 200, 25 de fevereiro de 1967. **Consolidação das leis do trabalho. Estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas**. Art. 2º, §2º. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Súmula n. 12**. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 16 maio 2002. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 17 maio 2002. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 18 maio 2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de jurisprudência, enunciado nº 331 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 E 31.05.2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 nov. 2023

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Método, 2018. P. 22.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2008.

CORREIA, Henrique. **Terceirização na atividade-fim: Julgamento do STF de 30/8/18**. 2018.

DE MAGALHÃES, Yana Torres; DE CARVALHO NETO, Antonio Moreira; GONÇALVES, Pedro Paulo Barros. **Os múltiplos desafios da gestão de 2 terceirizados: a experiência dos gestores de contratos**. Ciências da Administração, 2010.

DE OLIVEIRA, MM D. A. A., Campanate, t. G. S., silva, y. M., Pimentel, a. L. D., & de Freitas Neto, G. C. **O instituto da terceirização no direito do trabalho**. UNIFACS. Bahia, mai. 2019. Disponível em: <https://unifasc.edu.br/wp-content/uploads/2022/04/Marshall-O-INSTITUTO-DA-TERCEIRIZACAO-NO-DIREITO-DO-TRABALHO-PRECISA-DE-ANALISE-MINUCIOSA-21-1.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Malheiros Editores, 2000. **Curso de direito do trabalho**. 5º Ed. São Paulo: Ltr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Ltr, 2013

DIESSE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria. Nacional de relações de trabalho e departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. – São Paulo. Central única dos trabalhadores, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-conta-que-nao-fecha-7974>. Acesso em: 26 nov. 2023.

ESTENDER, Antonio Carlos; de Macedo, Daniela Luiza; Azevedo, Elis Regina. **Vantagens e desvantagens em terceirizar atividades**. Revista científica do itpac, Araguaína, v. 8, n. 1. 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro v. 6** Direito de família. Saraiva Educação SA, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. Saraiva educação sa, 2020.

HINZ, Henrique Macedo. **A terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: um enfoque multidisciplinar**. Revista Ltr, V. 69, N. 5, P. 585-591, 2005.

HIRATA, Helena; Zariffian, Philippe. **El concepto de trabajo**. *Revista de trabajo*, V. 3, N. 4, P. 33-36, 2007.

IMHOFF, Márcia Moraes; Mortari, Aline Perico. **Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas**. *Revista eletrônica de contabilidade*, V. 2, N. 3, P. 94-94, 2005.

LORENZETTI, Ari Pedro. **A responsabilidade pelos créditos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2003

MANUS, Pedro Paulo T. **Direito do trabalho aplicação da norma trabalhista, dinâmica do contrato de trabalho, trabalho da mulher e do menor, negociação em conflitos coletivos, salários, direito de greve, direito sindical, direito constitucional do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Atlas -s.a., 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl. **Manuscritos económicos-filosóficos**. Lisboa: Ed. 70, 1993.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª Ed., Editora LTr, 2008, p.398)

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª Ed., São Paulo: Editora LTr, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil 3-responsabilidade civil**. 17ª ed. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2009.

PESSALI, Huáscar Fialho. **Teoria dos custos de transação: uma avaliação à luz de diferentes correntes do pensamento econômico**. 142 f. Dissertação (mestrado em desenvolvimento econômico) – ciências sociais aplicadas, universidade federal do paraná, Curitiba, 1998.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. **The core competence**. *Harvard Business Review*, 1990.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Como implantar a terceirização, manual prático do comportamento e da postura jurídica e operacionalmente segura para obtenção de resultados eficazes**. São Paulo: Editora sts, 1998.

REZENDE, Ricardo. **Direito do trabalho: esquematizado**. 4ª ed. rev. atual. e ampli. São Paulo: Método, 2014

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RUDIGER, dorothee Susanne. **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: Globalizando, descentralizando produtiva e novo contratualismo**. São Paulo Ltr, 1999.

SILVA, Rafael. **Reportagem Especial: responsabilidade solidária e subsidiária Com Eduardo Frade**. Tst. Publicado Em 20/02/2018. Disponível Em: Reportagem Especial: Responsabilidade Solidária E Subsidiária - Tst. Acesso em: 10 nov. 2023.

SILVA, Vander Brusso da; PRATA, Geancarlos Lacerda. **A terceirização no Brasil**. Revista dos Tribunais, Brasília, v. 980, p.285, jun. 2017. Disponível em: Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2023

STEINMETZ, Wilson; SCHUCH, Leila Beatriz Zilles. **O trabalho na Constituição Federal de 1988**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 32, n. 122, p. 189-198, abr./jun. 2006.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

STUANI, Amanda Letícia. **Responsabilidade civil por perda de uma chance**. Etic-encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498, V. 10, N. 10, 2014. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/ObrasJuridicas/rc10.pdf?d=636680468024086265#:~:text=A%20responsabilidade%20pela%20perda%20de%20uma%20chance%20tem,n.%20788.459%2FBA%2C%20Rel.%20Min.%20Fernando%20Gon%C3%A7alves%2C%20j.%208.11.2005%29>. Acesso em: 01 de. 2023

UDERMAN, S. **Transformações produtivas e novos padrões organizacionais da Indústria: uma tentativa de sistematização do debate**. Organizações & Sociedade. 2007.

URIARTE, Oscar Ermida. **“La mujer en el derecho del trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad”**. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006