

ASPECTOS JURÍDICOS CONTEMPORÂNEOS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Gustavo Silva Rego Bergamasco¹

Marco Cesar de Carvalho²

Marco Aurélio Pieri Zeferino³

RESUMO: Com o crescimento da demanda por mão de obra em empresas de grande, pequeno e médio porte, alguns processos são necessários para engajar sua produtividade, buscando terceirizar a mão de obra como forma de maximizar sua produtividade com menores custos, permitindo uma maior competitividade no mercado consumidor. Sendo assim, a empresa reúne forças e diminui custos para alvejar seu foco principal: o consumidor. Para permanecer competitiva no mercado consumidor, toda empresa sofre com relação aos custos, sendo a mão de obra um grande componente do custo dos seus produtos e serviços. A terceirização de mão de obra permite o uso especializado do empregado por empresa fornecedora dessa mão de obra, já que há riscos e custos na contratação de mão de obra. A terceirização apresenta-se como uma via de mão dupla onde as 3 partes tomadora, fornecedora e o trabalhador são beneficiados com essa parceria, gerando emprego e renda, acelerando o crescimento e a melhora do processo produtivo. A legalidade da terceirização, inclusive para a atividade fim das empresas tomadoras, advinda da Reforma Trabalhista, trouxe segurança jurídica para os envolvidos na terceirização, sem deixar de responsabilizar a fornecedora e a tomadora dessa mão de obra, resultando em parcerias idôneas e confiáveis para e otimizar resultados, gerando emprego e acelerando o crescimento empresarial, depois de calculados os custos dessa contratação. A metodologia adotada foi dedutiva, partindo da análise dos textos normativos, com a pesquisa e revisão bibliográfica, a partir da pesquisa da doutrina correlata e da jurisprudência, e das referências bibliográficas.⁴

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Terceirização de mão de obra.

¹ Graduando em Direito pela Libertas – Faculdades Integradas. E-mail: gustavobergamasco@hotmail.com

² Professor-orientador. Mestre em Direito. Docente na Libertas – Faculdades Integradas. E-mail: marcocesar_cdo@hotmail.com

³ Professor coorientador. Doutor em tecnologia ambiental. Docente na Libertas – Faculdades Integradas. E-mail: marcoadv8@hotmail.com

⁴ Artigo submetido em 07/06/2023 e apresentado à Libertas – Faculdades Integradas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito, em 24/07/2023.

INTRODUÇÃO

A terceirização é um tipo de cessão de mão de obra ou de força de trabalho que consiste na utilização dos serviços de empregados de uma empresa que se denomina prestadora de serviços terceirizados por outra empresa, a tomadora destes serviços.

O objetivo da terceirização é reduzir os custos com a contratação de mão de obra própria e encargos trabalhistas de forma a potencializar ou maximizar o trabalho em devidos departamentos ou setores produtivos ou de marketing ou até de áreas não ligadas ao objetivo principal da empresa, como limpeza ou vigilância, por exemplo.

Com a terceirização ocorre a eliminação do quadro de empregados de funções meio, ou seja, não essenciais ao chamado *core business* ou ao coração do negócio da empresa, de forma que os recursos (financeiros e humanos) fiquem concentrados e investidos nas funções ou na mão de obra essenciais ao negócio da empresa.

A terceirização é uma ferramenta de suma importância dentro das instituições e empresas, porque é capaz de trazer muita agilidade, principalmente na atividade-meio, e maior especialização dos empregados nas funções da atividade fim.

Apesar do mercado da terceirização de mão de obra estar em constante crescimento, muitas empresas ainda sentem insegurança no que desrespeito à terceirização com relação as responsabilidades entre ela contratante ou tomadora dos serviços terceirizados, a empresa de trabalho terceirizado ou contratada e os empregados desta, em virtude da interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT.

Isto porque até a chamada Lei da Terceirização – Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou dispositivos da Lei do Trabalho Temporário – Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, permitia apenas a terceirização de atividades chamadas de meio, ou seja, aquelas que não tinham ligação direta com a finalidade da empresa. Porém, com essa nova Lei da Terceirização qualquer atividade, seja de meio ou de fim, passou a poder ser terceirizada, mas ainda assim gerou muitas dúvidas e inseguranças nos empresários, em relação aos direitos dos empregados terceirizados, em virtude de manifestações de juristas e até da jurisprudência, porque existe a Súmula 331, III, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ainda se encontra em vigor, e que norteia o julgamento das ações trabalhistas no sentido de apenas a terceirização da atividade meio (vigilância, conservação e limpeza) ser legal.

O presente artigo objetiva tratar, então, dessa nova forma de contratação de mão de obra, de forma indireta, porém de forma legal e apta a gerar parcerias idôneas entre empresas, otimização de resultados das empresas, gerando emprego e acelerando o crescimento empresarial, com menos custo de mão de obra, e para isto, a metodologia adotada foi dedutiva, partindo da análise dos textos normativos, com a pesquisa e revisão bibliográfica, a partir da pesquisa da doutrina correlata e da jurisprudência, e das referências bibliográficas indicadas ao final.

1. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Ela começou no setor público, mas logo se espalhou pelo setor privado. Seu início se deu por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho não assalariado.

No Brasil, a terceirização começou com a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispondo sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, inaugurando um novo capítulo na forma de contratação indireta de mão de obra, e cuja redação original previa:

Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Art. 2º - 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 à acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

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.

Art. 5º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Com essa lei, nascia o conceito de trabalho temporário como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços. A atividade da empresa de trabalho temporário passou a integrar o plano básico do enquadramento sindical (art. 577, CLT), sendo que a empresa de trabalho temporário poderia ser uma pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

As empresas que contratavam as empresas de trabalho temporário eram chamadas de empresas tomadoras desses serviços, ou seja, da mão de obra terceirizada, ainda que temporariamente.

Ela lei autorizou os bancos a contratar outras empresas de vigilância para prestação de serviços de segurança. Em 1974, com a promulgação da referida Lei n. 6.019, a terceirização só era permitida em dois casos, a saber, no caso de aumento extraordinário de serviço ou no caso de substituição de empregado efetivo e regular: “Art. 2º - 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 à acréscimo extraordinário de serviços.”.

Um dos principais objetivos da terceirização no Brasil é contribuir para redução de custos com a força de trabalho, o que também é incluído no chamado custo Brasil.

Porém, desde 2011, a partir de precedentes que iniciaram no ano de 1989, e principalmente em Recursos de Revista de 1992 e 1993, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a ter o entendimento sumulado de que, nem mesmo para os casos de aumento extraordinário de serviço ou no caso de substituição de empregado efetivo e regular tal poderia ocorrer em todas as atividades da empresa, apenas em atividades chamadas de meio, ou seja, de vigilância, conservação e limpeza:

Súmula nº 331 do TST

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

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

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de

serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Aqui, já demonstra como o entendimento do TST era restritivo sendo que sequer a referida Lei n. 6.019, de 1974, que nasceu dispondo apenas do trabalho temporário nas empresas urbanas, fazia tal limitação.

Porém, até por força das discussões da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, tramitava no Congresso Nacional o projeto de lei que deu origem à nova Lei da Terceirização – Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, permitindo a maior flexibilização na contratação de mão de obra, e agora regulamentando e introduzindo no ordenamento jurídico o conceito da própria terceirização de mão de obra, já que a Lei n. 6.019/1974 tratava apenas do trabalho temporário:

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º -A, 4º -B, 5º -A, 5º -B, 19-A, 19-B e 19-C:

“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.”

“Art. 4º-B . São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

[...]

“Art. 5º-A . Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

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

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

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

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 .”

[...]

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

[...]

§ 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.”

Então, no Brasil, a Lei da Terceirização – Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, sancionada com três vetos do Presidente Michel Temer, regulamentou que o trabalho temporário pudesse abranger o desenvolvimento de atividades-meio e de atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços (§3º, art. 9º) e introduziu o conceito de terceirização no ordenamento jurídico, esta que é uma prática já tomada há muito tempo pelas empresas, porém agora com segurança jurídica: “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.”.

Conforme Leite (2017, p. 337), a terceirização pode ser definida como a contratação de uma empresa (fornecedor) por outra empresa (mutuário). Quando o prestador de serviços possui trabalhadores e presta serviços ao mutuário de serviços. Segundo o Portal da Indústria (2021):

A terceirização é a contratação de empresa para a realização de serviços específicos dentro do processo produtivo da empresa contratante. De forma simplificada a empresa contratada será a intermediadora do serviço e as relações trabalhistas serão entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não com a contratante. O conceito de terceirização prevê que a empresa contratada deve realizar os serviços com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objeto do contrato. Assim, cada empresa é responsável pela contratação e remuneração de seus funcionários, e pelo cumprimento de suas obrigações trabalhistas e previdenciárias com seus respectivos empregados.

Aparentemente todas as vitórias da classe trabalhadora acumularam, por meio de acordos coletivos e acordos coletivos, no momento em que os trabalhadores são terceirizados, corre o risco de perder tudo o que foi conquistado.

2. DÚVIDAS E RESPONSABILIDADES SOBRE A TERCERIZAÇÃO

O Projeto de Lei (PL) n. 4.330/2004, a Lei n. 13.429/2017 e o PL n. 6.787/2016 são apenas algumas das propostas para essa regulação legislativa. No entanto, há muitas dúvidas se elas são as melhores opções para tanto. Para dirimir essas incertezas, provavelmente, mais avaliações de impacto da terceirização deveriam e serão realizadas, porque agora ela existe de direito no país.

No assunto que trata sobre de quem é a reponsabilidade sobre empregado terceirizado? Na terceirização, a responsabilidade das empresas em relação ao empregado é dividida. Quem terceiriza o trabalho, a tomadora, é responsável pelo cumprimento do contrato de prestação de serviços. Já a empresa prestadora de serviços deve cuidar de todas as peculiaridades relacionadas ao contrato de trabalho seu com seus empregados.

Tratando-se de terceirização, a CLT diz que empregado é quem exerce atividade profissional com pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a habitualidade a empregador, no caso, a empresa terceirizada, sendo com esta o vínculo do empregado.

As principais dúvidas do empresário no momento de contratar uma empresa terceirizada são: é mais barato o trabalhador terceirizado, quais são os benefícios, quem contrata os empregados terceirizados, quais são os tipos de contrato de terceirização, e como proteger a sua empresa.

Abaixo, algumas questões e respostas que didaticamente se apresentam e que podem orientar os empresários e empregadores.

Segundo VIA FACILITES (2023) e esclarecendo sobre quem paga o salário do empregado terceirizado, caso em que será sempre a empresa que o contratou, diretamente:

Quando acontece de o trabalhador atuar na empresa cliente, a dúvida mais comum é quem, efetivamente, paga seu salário. Neste caso, sempre será a empresa que o contratou e registrou sua carteira, ou seja, a de terceirização. Isso é válido para todos os demais pagamentos de encargos e obrigações trabalhistas, sempre será a empresa de terceirização. Por isso, quando tiver alguma dúvida sobre folha de pagamento / holerite, ela deverá ser sanada com a contratante.

Ainda segundo VIA FACILITES (2023) e esclarecendo quais os benefícios pagos ao empregado terceirizado:

Muitas vezes, o trabalhador terceirizado atua numa empresa cliente que paga benefícios aos seus colaboradores, mas ele próprio não os recebe. É aí que surge a dúvida: por que esses benefícios não são pagos?

Simples: são empresas e contratos diferentes. Benefícios como vale-alimentação, assistência médica e odontológica e PLR (Participação nos Lucros e Resultados) não são obrigatórios.

Portanto, se a empresa que contratou o profissional não os oferecer, ele não receberá, ainda que atue numa outra empresa (tomadora de serviços) que os disponibilize aos seus colaboradores.

Motivo de dúvida gerada no âmbito empresarial seria quem faz contratação dos empregados terceirizados. Segundo o Portal da Indústria (2021), a contratação de empregados fica a cargo das empresas terceirizadas. É de responsabilidade delas entrevistar, escolher, treinar e especializar os novos trabalhadores, garantindo que eles tenham as capacidades e habilidades necessárias para exercer, com excelência, suas funções nas companhias contratantes.

Segundo GIGROUP (2023), a respeito das obrigações da prestadora ou fornecedora dos trabalhadores (empresa terceirizada) para os serviços da contratante/tomadora:

A empresa terceirizada fica responsável por contratar, remunerar e gerenciar os trabalhadores. No entanto, é de responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado, segundo a nova lei. E é facultativo à empresa contratante oferecer ao trabalhador terceirizado o mesmo atendimento médico/ambulatorial e mesmo auxílio alimentação de seus funcionários efetivos.

Sendo assim, destacamos, novamente, que o trabalhador terceirizado não possui vínculo empregatício na empresa tomadora dos seus serviços, que, como contratante, não tem nenhuma obrigação de recursos humanos com a equipe externa. Então, em caso de demissões, faltas ou atestados, por exemplo, a empresa terceirizada também é responsável por providenciar substitutos.

Há dois tipos de contrato de terceirização, sendo elas, de responsabilidade solidária e responsabilidade subsidiária. Dependendo do serviço necessário e de como a empresa terceirizada atua, a legislação pode exigir um ou outro.

No contrato de responsabilidade solidária, a empresa terceirizada e o parceiro contratual são igualmente responsáveis pelas obrigações decorrentes do contrato de trabalho do trabalhador terceirizado em caso de inadimplemento. Esse tipo de contrato responsabiliza ambas as empresas já que uma é quem contrata e cuida da papelada, enquanto a outra utiliza o trabalho da equipe.

A responsabilidade secundária, por outro lado, afirma que você só é responsável pelo desempenho adequado e cumprimento das obrigações trabalhistas do terceiro se não cumprir essas obrigações.

Aqui se entende que embora a obrigação neste sentido seja a terceirização, você também passa a ser responsável por verificar o exercício dos direitos do trabalhador e, caso não o faça, por se manifestar.

Neste contexto, Martins Filho (2019, p. 159) aduz que:

[...] A responsabilidade subsidiária é aplicável quando ficar evidente que a empresa prestadora é inadimplente quanto aos títulos trabalhistas de seus empregados. É comum, pela experiência forense, quando se tem a rescisão do contrato de prestação de serviços entre a tomadora e a prestadora, não haver o pagamento dos títulos

rescisórios dos empregados da segunda. Diante dessa situação de inadimplemento, pela aplicação decorrente da responsabilidade civil – culpa in eligendo e in vigilando, a tomadora deverá ser responsabilizada. Assim, claro está que a empresa tomadora deve ser inserida na relação jurídica processual, para que possa ser responsabilizada, em caso do inadimplemento por parte da empresa prestadora.

Buscando proteger a empresa, contar com uma empresa terceirizada pode ser uma excelente estratégia de negócios, mas exige alguns cuidados importantes.

Antes de tudo, é importante confiar na empresa contratada — procurar menções em sites como o Reclamar Aqui e nas redes sociais e, se possível, peça indicações de amigos e colegas. Desde o momento da contratação, é necessário monitorar cuidadosamente o cumprimento dos direitos e obrigações dos empregados.

Adicionalmente, é imprescindível que apenas contrata pessoal subcontratado para a realização de atividades que não configurem o objeto principal do negócio, pois isso é proibido. Por exemplo, uma editora de livros pode contratar uma equipe de limpeza externa. Mas não a equipe editorial.

As atividades de terceirização que não fazem parte dos principais processos de negócios geralmente são mais econômicas. Desta forma, você economizará recursos. Evitar problemas e gastar energia em estratégia e planejamento de longo prazo para o seu core business.

Segundo Nael (2022), didaticamente podemos elencar algumas questões e temas relevantes sobre as principais desvantagens da terceirização e como evitá-los no seu negócio:

... uma das desvantagens da terceirização notada por muitas empresas, é que equipes terceirizadas podem não seguir o padrão de qualidade ou serviço da empresa contratante. Isso pode descaracterizar, e em muitos casos prejudicar a qualidade e a entrega de serviços de um negócio.

Diante do Portal da Indústria, algumas das vantagens da terceirização estão relacionadas em, menos custos trabalhistas e despesas gerais. Emprego e treinamento são caros. Especialmente para projetos de curto prazo. Com a terceirização, você transforma custos fixos de mão de obra em custos variáveis. H. Você só paga pelos serviços que usa. Isso provê flexibilidade que não existe com empregados internos.

Segundo o Portal da Indústria (2021), e sobre o controle do fluxo de caixa:

Como vimos, quando você terceiriza, converte um custo fixo (um salário em tempo integral) em variável (um serviço que você precisa). E isso libera seu fluxo de caixa para investimentos em outras partes do seu negócio.

Você pode canalizar esse montante para melhorar seus produtos ou executar estratégias de marketing. Isso é especialmente útil nos estágios iniciais de novos projetos, como o lançamento de um produto ou a entrada em um negócio vertical.

Ainda segundo o mesmo Portal da Indústria (2021), terceirizar atividades que não fazem parte dos seus processos principais de negócios é, em geral, mais econômico, e como citado anteriormente ajuda no controle do fluxo de caixa e permite o acesso a novos recursos:

A contratação de um novo membro para a equipe geralmente exige recrutamento e treinamento dispendiosos. Afinal, você precisa ensinar a ele seus processos e fluxos de trabalho. Quando você terceiriza suas funções comerciais, o provedor dos serviços assume esses custos.

O contratante é responsável por fornecer profissionais com conhecimento e experiência especializados e por quaisquer licenças ou credenciamentos exigidos pelo trabalho. Ao se concentrar em sua especialidade, os terceirizados ficam a par das mudanças e tendências do setor, aprendem novas técnicas e desenvolvem constantemente suas habilidades.

Além disso, os terceirizados têm acesso a habilidades e ferramentas que você pode não precisar hoje, mas que precisará algum dia. Se eles não contam com ninguém na equipe que pode resolver seu problema, provavelmente têm acesso a uma rede de especialistas com habilidades complementares à qual podem recorrer.

Salvador (2022) mostra que o risco gerenciado na rotatividade de empregados, ou turnover, prejudica a empresa. Quando um profissional sai, perde-se também o valor investido em contratações e treinamentos. Aparecer no trabalho na hora errada pode prejudicar seu trabalho causar problemas de alto custo.

A terceirização cria um nível de consistência em seus negócios. Se o gerente de RH sai da empresa em um momento crítico, ele tem que correr para preencher a vaga fazer o trabalho sozinho ou simplesmente não fazer.

Um dos maiores riscos da terceirização é a falta de controle sobre terceiros. Um processo que antes era feito pela equipe própria, quando terceirizada, resulta em pouco ou nenhum controle sobre ela. A má gestão também pode afetar a qualidade dos serviços terceirizados.

3. DOS DIREITOS, REMUNERAÇÕES E OBRIGAÇÕES

Os direitos, remunerações e obrigações dos empregados terceirizados são regidos pela legislação trabalhista e pelas normas específicas aplicáveis à terceirização de serviços.

É fundamental ressaltar que a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) trouxe algumas alterações e regulamentações específicas para a terceirização de serviços no Brasil. Essa lei estabelece diretrizes sobre a contratação de serviços terceirizados e define responsabilidades entre as empresas contratantes e terceirizadas.

Para garantir a proteção dos direitos dos empregados terceirizados, é fundamental que as empresas contratantes estejam atentas ao cumprimento das normas trabalhistas e fiscalizem o correto pagamento dos salários e benefícios pelos prestadores de serviços terceirizados. Em caso de irregularidades, os empregados terceirizados têm o direito de buscar seus direitos perante a Justiça do Trabalho.

3.1 REMUNERAÇÃO

Andrade Pinto (2017), os direitos dos empregados terceirizados são garantidos pela legislação trabalhista e devem ser assegurados tanto pela empresa terceirizada quanto pela empresa contratante. Alguns dos principais direitos dos empregados terceirizados são:

Igualdade de direitos: Os empregados terceirizados devem receber os mesmos direitos e benefícios dos empregados da empresa contratante que desempenham funções semelhantes. Isso inclui remuneração equivalente, jornada de trabalho, férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, entre outros.

Saúde e segurança no trabalho: Os empregados terceirizados têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro e saudável. A empresa contratante deve garantir que todas as normas de segurança do trabalho sejam cumpridas, fornecendo equipamentos de proteção, treinamentos e adotando medidas preventivas para evitar acidentes e doenças ocupacionais.

Benefícios sociais: Os empregados terceirizados devem ter acesso aos mesmos benefícios oferecidos aos empregados da empresa contratante, como assistência médica, vale-alimentação, transporte, plano de previdência privada, entre outros, desde que estejam previstos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Estabilidade no emprego: Os empregados terceirizados têm direito à estabilidade no emprego nos casos previstos na legislação trabalhista, como gestantes, acidentados e representantes sindicais.

Representação sindical: Os empregados terceirizados têm o direito de se filiar a sindicatos e contar com a representação sindical para a defesa de seus interesses trabalhistas.

Direitos previdenciários: A empresa terceirizada é responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias dos empregados terceirizados, garantindo seus direitos à aposentadoria, auxílio-doença, pensão por morte, entre outros benefícios previdenciários.

É importante destacar que as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados terceirizados são de responsabilidade da empresa terceirizada, que deve cumprir com todas as obrigações legais. No entanto, a empresa contratante também deve fiscalizar o cumprimento dessas obrigações pela empresa terceirizada, pois ela pode ser solidariamente responsável em caso de irregularidades.

Cabe ressaltar que é fundamental consultar a legislação trabalhista vigente e os acordos coletivos de trabalho aplicáveis para verificar os direitos específicos dos empregados terceirizados, pois podem haver normas adicionais que garantam benefícios e proteções específicas para essa categoria de trabalhadores.

3.2 IGUALDADE DE ACESSO ÀS INSTALAÇÕES

Os empregados terceirizados têm direito à igualdade de acesso às instalações da empresa contratante, desde que seja necessário para o desempenho de suas atividades. A igualdade de acesso está amparada pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação.

Dessa forma, a empresa contratante não pode estabelecer restrições indevidas ou discriminatórias ao acesso dos empregados terceirizados às instalações, tais como restringir o acesso a determinados locais, impedir a utilização de refeitórios, vestiários, banheiros ou áreas de lazer, ou fornecer condições de trabalho inferiores em relação aos empregados diretos.

É importante ressaltar que, embora os empregados terceirizados tenham o direito de acesso às instalações da empresa contratante, isso não significa que eles possam acessar áreas restritas ou informações confidenciais sem autorização ou necessidade específica para o desempenho de suas atividades.

A igualdade de acesso também abrange o tratamento no ambiente de trabalho. Os empregados terceirizados devem receber tratamento igualitário em relação a oportunidades de capacitação, benefícios, condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional, entre outros aspectos, desde que estejam desempenhando funções semelhantes ou equivalentes às dos empregados diretos da empresa contratante.

Cabe à empresa contratante garantir o cumprimento desses direitos, fiscalizando o cumprimento das obrigações pela empresa terceirizada. Caso seja identificado qualquer tipo de discriminação ou tratamento desigual, é importante que os empregados terceirizados denunciem a situação aos órgãos competentes, como o departamento de recursos humanos da empresa contratante ou os sindicatos da categoria, a fim de buscar a proteção de seus direitos.

Em resumo, os empregados terceirizados têm direito à igualdade de acesso às instalações e ao tratamento igualitário no ambiente de trabalho, conforme estabelecido pela legislação trabalhista e os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação.

Além disso, se a atividade a ser exercida exija procedimentos e/ou equipamentos de segurança, eles devem ser os mesmos tanto para funcionários contratados quanto para os terceirizados (ANDRADE PINTO, 2017).

3.3 OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

Os empregados terceirizados têm algumas obrigações a cumprir durante o exercício de suas atividades. Essas obrigações visam garantir um ambiente de trabalho adequado, o cumprimento das normas de segurança e a manutenção de uma conduta profissional ética. Algumas das obrigações dos empregados terceirizados incluem:

Cumprir a jornada de trabalho: Os empregados terceirizados devem cumprir a carga horária estabelecida em contrato, respeitando os horários de entrada, saída e intervalos para descanso e alimentação.

Seguir as normas da empresa contratante: Os empregados terceirizados devem seguir as políticas, procedimentos e regulamentos estabelecidos pela empresa contratante, assim como as normas internas da empresa terceirizada.

Zelar pela segurança: É responsabilidade dos empregados terceirizados zelar pela sua própria segurança e pela segurança dos demais colaboradores. Eles devem utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual (EPIs) fornecidos, seguir as instruções de segurança e relatar quaisquer condições inseguras.

Manter a confidencialidade: Em determinadas situações, os empregados terceirizados podem ter acesso a informações confidenciais ou sigilosas da empresa contratante. Nesses casos, eles têm a obrigação de manter a confidencialidade dessas informações e não as divulgar a terceiros.

Cumprir as regras de conduta profissional: Os empregados terceirizados devem agir de forma ética e profissional no desempenho de suas atividades, respeitando os colegas de trabalho, superiores hierárquicos e clientes da empresa contratante.

Atuar de forma diligente e responsável: Os empregados terceirizados devem executar suas tarefas com diligência, responsabilidade e comprometimento, buscando a qualidade e a eficiência no trabalho realizado.

É importante destacar que as obrigações dos empregados terceirizados são estabelecidas pela empresa contratante e podem variar de acordo com a natureza da atividade desempenhada e as normas internas da empresa terceirizada. Portanto, é fundamental que os empregados terceirizados estejam cientes das obrigações específicas de sua função e as cumpram adequadamente.

Em caso de dúvidas ou situações conflitantes, os empregados terceirizados podem buscar orientação junto ao departamento de recursos humanos da empresa contratante ou aos representantes do sindicato da categoria profissional correspondente, Portal da Indústria (2021).

3.4 OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS PRESTADORA E TOMADORA DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

As empresas prestadora e tomadora dos serviços terceirizados possuem obrigações específicas a serem cumpridas para garantir o cumprimento dos direitos dos empregados terceirizados e o cumprimento da legislação trabalhista. Essas obrigações podem variar de acordo com a legislação aplicável e os termos estabelecidos nos contratos de prestação de serviços. A seguir, destacam-se algumas das principais obrigações dessas empresas:

Obrigações da empresa prestadora dos serviços terceirizados:

Registro e regularização dos empregados: A empresa prestadora dos serviços terceirizados deve registrar seus empregados de acordo com a legislação trabalhista vigente, garantindo que eles tenham todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

Pagamento dos salários e benefícios: A empresa prestadora dos serviços terceirizados é responsável por pagar os salários, benefícios e demais verbas trabalhistas de seus empregados, conforme estabelecido em contrato e na legislação trabalhista.

Fornecimento de equipamentos de proteção: A empresa prestadora dos serviços terceirizados deve fornecer aos seus empregados os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários para a execução das atividades, conforme exigido pelas normas de segurança e saúde ocupacional.

Cumprimento das obrigações fiscais e previdenciárias: A empresa prestadora dos serviços terceirizados deve recolher corretamente os impostos, contribuições previdenciárias e demais encargos sociais incidentes sobre a relação de trabalho dos empregados terceirizados.

Obrigações da empresa tomadora dos serviços terceirizados:

Fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas: A empresa tomadora dos serviços terceirizados deve fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora, verificando se os empregados terceirizados estão devidamente registrados, recebendo os salários e benefícios corretos e trabalhando em condições adequadas.

Garantia de condições de trabalho adequadas: A empresa tomadora dos serviços terceirizados deve assegurar que os empregados terceirizados tenham condições de trabalho seguras e saudáveis, providenciando os equipamentos necessários, promovendo treinamentos de segurança e adotando medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

Não discriminação e igualdade de tratamento: A empresa tomadora dos serviços terceirizados deve tratar os empregados terceirizados de forma igualitária em relação aos empregados diretos, garantindo que não haja discriminação salarial, de benefícios ou oportunidades de desenvolvimento profissional.

Pagamento dos valores devidos à empresa prestadora: A empresa tomadora dos serviços terceirizados deve efetuar os pagamentos acordados à empresa prestadora dos serviços, dentro dos prazos estabelecidos em contrato.

É importante ressaltar que tanto a empresa prestadora quanto a empresa tomadora dos serviços terceirizados podem ser responsabilizadas solidariamente em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas. Portanto, é fundamental que ambas as empresas estejam atentas ao cumprimento das obrigações legais e contratuais, garantindo a proteção dos direitos dos empregados terceirizados.

O trabalho terceirizado deve ser realizado com autonomia pela empresa prestadora de serviços e não pode haver subordinação entre o empregado que trabalha de forma terceirizada e os representantes da tomadora de serviços.

O empregado terceirizado responde apenas à empresa que o contratou, caso contrário, essa conduta poderá ser considerada indício de fraude na terceirização com reconhecimento do vínculo empregatício (ANDRADE PINTO, 2017).

3.5 ANÁLISE ACERCA DA RESPONSABILIDADE DO PRESTADOR E TOMADOR DE SERVIÇOS

Os direitos que o empregado tem decorrem da relação empregatícia com a empresa que o contratou e não com a empresa onde o serviço é prestado. Sendo assim, quem responde pelas obrigações trabalhistas é a empresa que fornece os serviços de terceirização.

Portanto, se o empregado achar que está acontecendo qualquer problema em relação à prestação de serviço, deverá procurar a empresa contratante para solucionar a questão. A partir daí, caberá à prestadora entrar em contato com a tomadora dos serviços.

Em relação ao pagamento de verbas trabalhistas, o empregado deverá cobrar da empresa com quem possui o vínculo empregatício as verbas e os direitos que entender terem sido negados a ele.

Já a responsabilidade da empresa tomadora de serviço é subsidiária, ou seja, somente depois que forem esgotados todos os meios de obter os valores devidos da empresa prestadora de serviço é que o empregado poderá cobrar a empresa tomadora de serviço (ANDRADE PINTO, 2017).

3.6 TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO BRASIL

A terceirização no sistema público no Brasil era regulamentada pela Lei Federal nº 8.666/1993, comumente conhecida como “Lei de Licitações e Contratos”. Esta lei regula a contratação de bens e serviços por entidades públicas, incluindo as regras e procedimentos para a terceirização.

No sentido da previsão constitucional do art. 37, II, da CF/88, onde o ingresso no serviço público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331 e no seu inciso II previu que a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional além disso, no seu inciso III apenas a terceirização de atividades-meio (vigilância, conservação e limpeza) poderiam ser realizadas:

Súmula nº 331 do TST

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

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

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

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

Art. 2º Esta Lei aplica-se a: [...]

V - prestação de serviços, inclusive os técnico-profissionais especializados;

VI - obras e serviços de arquitetura e engenharia;

A Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021, que trata da Lei de Licitações e Contratos Administrativos também previu em seu artigo 2º, incisos V e VI, que a Administração Pública pode contratar a prestação de serviços, porém, mediante o seu procedimento, ou seja, os entes públicos devem seguir um processo de licitação para contratar ou terceirizar serviços.

O processo de licitação visa garantir a transparência, eficiência e concorrência leal entre os potenciais prestadores de serviços, de forma a assegurar à Administração Pública e aos administrados a melhor prestação de serviços – senão diretamente, por terceiros – ao melhor custo.

Assim, constata-se aqui a importância do tema terceirização, não apenas para a iniciativa privada mas igualmente para os serviços públicos.

4. O POSICIONAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO ACERCA DO TEMA

A jurisprudência é um elemento fundamental no Direito, pois consiste na interpretação e aplicação das leis pelos tribunais em casos concretos. Ela contribui para a uniformização das decisões judiciais e para a segurança jurídica, uma vez que orienta juízes e advogados na resolução de novas demandas.

Uma jurisprudência de extrema relevância, onde o Ministro Alexandre de Moraes derruba a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que considerou terceirização irregular.

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCRIÇÃO INTEGRAL DOS FUNDAMENTOS DO CAPÍTULO DO ACÓRDÃO REGIONAL - DESATENDIMENTO DO REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT - INVIABILIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO EXAMINADA POR IMPERATIVO DE CELERIDADE PROCESSUAL - PRECEDENTES. A transcrição integral dos fundamentos do capítulo do acórdão recorrido, sem indicação específica dos trechos que consubstanciam os fundamentos do julgado, não atende o requisito formal de admissibilidade do inciso I do § 1º-A do artigo 896 da CLT, o mesmo ocorrendo quando a parte destaca apenas as partes que supostamente embasariam a tese sustentada nas razões do apelo. Requisito da transcendência que deixa de ser examinado por imperativa aplicação do princípio da celeridade. Agravo interno não provido. (TST,2022)

(TST - Ag-AIRR: 00009500520185080010, Relator: Joao Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 19/10/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 28/10/2022)

Outra jurisprudência acerca do tema, o Ministro Alexandre de Moraes cassa decisão do TRT1 que invalidou contrato de franquia. Para ministro, tribunal ignorou decisão do STF que considerou lícita formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas.

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. CONTRATO DE FRANQUIA EMPRESARIAL. PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. AGRAVO DESPROVIDO. 1. A decisão reclamada afastou a eficácia de contrato de franquia empresarial, afirmando-se a existência de relação de emprego e ser a relação específica em questão utilizada como meio para se fraudar a legislação trabalhista, bem como na modificação da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT, com vistas ao princípio da primazia da realidade. 2. Desse modo, não observou o entendimento da CORTE quanto à constitucionalidade das relações de trabalho diversas da de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral). 3. Recurso de Agravo a que se nega provimento. (STF,2023)

Acórdão no mesmo sentido: Rcl 57954 AgR/RJ (divulgação: 23-05-2023, publicação: 24-05-2023, julgamento: 22-05-2023, 1ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Moraes).

O Ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal, revogou a decisão da Justiça do Trabalho, com relação a terceirização no julgamento da Reclamação: 59836-DF, Relator: Roberto Barroso (data de julgamento: 24/05/2023, data de publicação: 25/05/2023). (STF,2023).

Em resumo, a jurisprudência é de suma importância para o sistema jurídico, pois orienta a interpretação e aplicação das leis, contribui para a segurança jurídica, promove a evolução do direito, protege os direitos fundamentais e controla a constitucionalidade das leis. Ela reflete a dinâmica e a adaptabilidade do direito em face das mudanças e necessidades da sociedade, garantindo a justiça e a equidade na aplicação das normas jurídicas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo foi possível compreender que o fenômeno da terceirização de mão de obra se fortaleceu nos últimos anos, como forma de otimizar processos de produção e atingir excelência na área administrativa das empresas, sendo assim focando em delegar outras pessoas aos serviços periféricos.

Entretanto, há algum tempo no Brasil não existia uma lei específica para este instituto, mesmo tendo em vigor a Lei nº 6.019/1974, que se referia do assunto, porém, especificamente sobre contratos de empregados temporários.

Antes de ter uma lei própria, aplicava-se a Súmula 331 do TST.

Sendo assim a legislação passou a ter uma nova alteração por meio da nova lei da Lei nº 13.429, de 31/3/2017, que alterou dispositivos da Lei do Trabalho Temporário – Lei n. 6.019/1974, permitindo uma maior flexibilização na contratação de mão de obra, e agora regulamentando e introduzindo no ordenamento jurídico o conceito da própria terceirização de mão de obra.

Com a chamada Reforma Trabalhista introduzida no ordenamento jurídico pela Lei n. 13.467, de 13/7/2017, introduziram-se mudanças com relação à terceirização que passou a ser permitida para qualquer atividade da empresa (inclusive atividade-fim), sem a limitação que havia antes, com o objetivo de permitir ao tomador dos serviços fazer qualquer tipo de contratação de trabalhos específicos por meio de uma empresa terceirizada e especializada na prestação de serviços dentro de determinada área da empresa.

A fim de evitar a prática da pejetização, ou se contratação fraudulenta de um empregado através da sua pessoa jurídica, a nova Lei nº 13.429/2017 permite evitar fraudes, inclusive impondo uma espécie de quarentena, ou seja, após a demissão do empregado este somente poderá ser recontratado como um terceirizado ou autônomo após um período de 18 meses.

Com isso a atividade fim pôde ser terceirizada, porém se ficar comprovada fraude na terceirização, a formação de vínculo entre o terceirizado e a empresa tomadora de serviços, caso fique comprovados os requisitos do artigo 3º da CLT: subordinação, habitualidade, onerosidade e prestação pessoal de serviços, ou até se a empresa prestadora de serviços não tiver capacidade econômica, será configurada a fraude com base no artigo 9º da CLT, penalizando a fornecedora de mão de obra e até a tomadora com a configuração do vínculo empregatício, onde o empregado fará *jus* a todos os direitos trabalhistas da aquela categoria de trabalhadores.

Neste final, acredita-se que os principais aspectos jurídicos contemporâneos acerca da terceirização de mão de obra foram abordados, permitindo-se concluir que a terceirização de mão de obra veio para ficar, mas que os tomadores de serviços devem estar sempre atentos aos aspectos jurídicos envolvidos para não serem responsabilizados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE PINTO, Vanessa. JUSBRASIL. **Quais são os direitos trabalhistas de funcionários terceirizados?** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-trabalhistas-de-funcionarios-terceirizados/510342866#:~:text=Remunera%C3%A7%C3%A3o,remunerado%20e%20dep%C3%B3sitos%20do%20FGTS.>>. Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei n. 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 19 mai. 2023.

FACHINI, Tiago. PROJURIS. **Reforma trabalhista: principais mudanças e impactos.** Atualizado em 14/11/2022. Disponível em: <<https://www.projuris.com.br/blog/reforma-trabalhista/#:~:text=O%20projeto%20foi%20ent%C3%A3o%20sancionado,11%20de%20novembro%20de%202017>> Acesso em: 22 mai. 2023.

GIGROUP. **Como contratar um funcionário terceirizado.** Atualizado em 14/11/2022. Disponível em: <<https://br.gigroup.com/noticias/como-contratar-funcionarios-terceirizados/#:~:text=A%20empresa%20terceirizada%20fica%20respons%C3%A1vel,remunerar%20e%20gerenciar%20os%20trabalhadores>>. Acesso em: 10 mai. 2023.

_____. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974,** que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 20 mai. 2023.

_____. **Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993,** que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 23 julho. 2023.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017,** que 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 mai. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Saraiva 2017.

_____. Listas. **5 vantagens da terceirização para a sua empresa.** Atualizado em 07/07/2021. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/listas/5-vantagens-da-terceirizacao-para-a-sua-empresa/>> Acesso em: 22 mai. 2023.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NAEL, Annmarie. BLOG DA ZENDESK. **Principais desvantagens da terceirização e como evitá-los no seu negócio.** Atualização de 22 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.zendesk.com.br/blog/desvantagens-da-terceirizacao/#:~:text=Sendo%20assim%2C%20uma%20das%20desvantagens,de%20servi%C3%A7os%20de%20um%20neg%C3%B3cio>>. Acesso em: 22 mai. 2023.

PORTAL INDÚSTRIA. **Terceirização de serviços e atividades é estratégica para a indústria no Brasil.** Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/terceirizacao/>> Acesso em: 21 mai. 2023.

SALVADOR, Nathália Aparecida. PLATAFORMA SOLUTION. **Turnover e retenção – o que a rotatividade de funcionários diz sobre a sua empresa.** Disponível em: <<https://plataformasolution.com.br/blog/turnover-e-retencao-o-que-a-rotatividade-de-funcionarios-diz-sobre-a-sua-empresa/>>. Acesso em: 21 mai. 2023.

STF. (24 de 05 de 2023). **AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 23-05-2023 PUBLIC 24-05-2023.** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJ:09/05/2023., Disponível em STF <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur479900/false>> Acesso em 14 de junho de 2023.

STF. (24 de 05 de 2023). **RECLAMAÇÃO: RCL 59836 DF - INTEIRO TEOR.** Relator: Ministro Luís Roberto Barroso., Disponível em JusBrasil <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1846311384/inteiro-teor-1846311386>> Acesso em 14 de junho de 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 20 mai. 2023.

TST. (19 de 10 de 2022). **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: Ag-AIRR 0000950-05.2018.5.08.0010.** Relator: João Pedro Silvestrin. DJ: 19/10/2022., disponível em JusBrasil: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1675525231>> Acesso em 13 de junho 2023

VIA FACILITIES. Blog. Terceirização. **Quais são os direitos dos trabalhadores terceirizados?** Disponível em: <<https://viafacilities.com.br/blog/quais-sao-os-direitos-dos-trabalhadores-terceirizados/#:~:text=Quem%20paga%20o%20sal%C3%A1rio%20do,ou%20seja%2C%20a%20de%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 21 mai. 2023.