

Terceirização e Reforma Trabalhista no Brasil: o debate nas arenas jurisdicionais

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Professora Associada da FND/UFRJ

*Versão preliminar para discussão
Seminário Internacional sobre Terceirização Laboral, FLACSO, março de 2018
Rede de Estudos sobre a Terceirização
Solicita-se não divulgar*

O objetivo deste artigo é apresentar a reformulação no sistema de contratação mediado por terceira pessoa jurídica promovida pelas Leis 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, na Lei 6.019 de 1974, especificamente no que diz respeito às relações decorrentes da chamada terceirização de serviços, realizado no Brasil, em 2017 no contexto da reforma trabalhista adotada pelo governo Temer, depois da deposição da presidenta Dilma Rousseff, por um golpe parlamentar.¹ Examina os contornos das profundas modificações promovidas na Lei 6.019 de 1974, especificamente no que diz respeito às relações decorrentes da chamada terceirização de serviços. Analisa os dispositivos normativos introduzidos no sistema legal, à luz do princípio constitucional da valorização do trabalho e de sua primazia sobre a ordem econômica. Mapeia os sentidos dados a três aspectos principais envolvidos na problemática da terceirização de serviços: a) o objeto e a extensão da terceirização, b) a isonomia e a igualdade de direitos, c) a responsabilidade empresarial no novo regime

¹ Adota-se um pensamento não hegemônico entre os juristas e objeto de controvérsias na sociedade brasileira, mas com sólida base teórica e admissibilidade entre os intelectuais, dentre os quais Wanderley Guilherme dos Santos, para quem: “golpe parlamentar em sociedades de democracia representativa de massas consiste no sequestro do poder constituinte do povo na declaração dos princípios do pacto de governo. A Constituição em vigor, resultado da Assembleia Constituinte anterior, passa a ser dogmaticamente reinterpretada pelo governo golpista, que se outorga papel de controlador de sentido, deliberando, com formidável apoio da coalizão, sobre o que é constitucional e o que é crime contra a Constituição. Não há violência assumida contra adversários, mas aplicações inovadoras dos capítulos da Constituição necessários à consolidação do golpe” (2017, p. 183). Para o cientista político no Brasil, “o golpe parlamentar de 2016 constituiu um dos desenlaces possíveis de processos críticos derivados da ecologia política das sociedades capitalistas submetidas à competição toqueviliana e a efeitos de prática democrática.” (SANTOS, 2017, p. 128). Consultar ainda a seção *Éclairages* « *Le Brésil aujourd'hui, la descente aux enfers* » sob a direção de Christian Azaïs com variados artigos, publicados na *IdeAs* [Online], 10 | Automne 2017 / Hiver 2018, dentre os quais, Cf. Lena Lavinias, « Brésil : le coup d'Etat qui n'en finit pas », *IdeAs* [Online], 10 | Automne 2017 / Hiver 2018, posto online em 19 Dezembro 2017, consultado o 09 Janeiro 2018. URL : <http://journals.openedition.org/ideas/2227> ; DOI : 10.4000/ideas.2227.; e Ruy Braga, « O golpe parlamentar e o fim da sociedade salarial no Brasil », *IdeAs* [En ligne], 10 | Automne 2017 / Hiver 2018, mis en ligne le 19 décembre 2017, consulté le 16 janvier 2018. URL : <http://journals.openedition.org/ideas/2220> ; DOI : 10.4000/ideas.2220

legal. Inicia o mapeamento do atual debate jurídico juslaboral brasileiro sobre a terceirização pós-reforma, apresentando as posições que indicam a incongruência ou inconstitucionalidade da regra e o debate pretérito nas arenas jurisprudenciais.

01. A reformulação da Lei 6.019 de 1974 pela Reforma Trabalhista

Em 2017, a reforma trabalhista brasileira alterou sensivelmente a Lei 6.019 de 1974 que foi redesenhada para admitir duas distintas modalidades de trabalho mediado por uma pessoa jurídica: uma relação trilateral e uma relação triangular. A Lei 6019 de 1974 foi aprovada no auge da ditadura militar brasileira e introduzira no Brasil a relação triangular de trabalho temporário, limitado temporalmente a 90 dias, por empresas registradas no Ministério do Trabalho e com a possibilidade de interposição de mão de obra apenas em casos de substituição temporária de pessoal ou para atender a acréscimos excepcionais de serviços especializados. Aos trabalhadores temporários foi assegurada, grosso modo, isonomia de direitos com os empregados da empresa tomadora de serviços e responsabilização subsidiária pelos créditos trabalhistas em caso de inadimplemento.

Na primeira fase da reforma, com a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, reformulou-se a regulação originária sobre trabalho temporário, ampliando seu prazo de 90 para 180 dias, com a modificação do regime de registro das empresas de trabalho temporário no Ministério do Trabalho.² Tais empresas continuam sendo definidas como as responsáveis pela “colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente” e, portanto, pela intermediação de mão de obra, que pode ocorrer nas denominadas atividades-fim da empresa tomadora do trabalho do empregado temporário. Pretendeu-se ampliar sensivelmente o lapso temporal para o trabalho triangular temporário, introduzido no Brasil pelo regime militar no auge do desenvolvimentismo autoritário.

A Lei 13.429 de 2017, ademais, promoveu o ingresso na legislação brasileira do fenômeno econômico e empresarial denominado *terceirização*, nos termos do projeto que tramitava no Congresso desde 1998, acrescentando à Lei 6.019/74, em seu novo artigo 4º-A, a denominada Empresa prestadora de serviços a terceiros, doravante EPST,

² Seção parcialmente desenvolvida no artigo *Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição*. MEDEIROS, Benizete (Org.). O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas. São Paulo, LTr, no prelo.

definida como “pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante *serviços determinados e específicos*.” A doutrina trabalhista bem interpretou que a lei estabelecia apenas a possibilidade de delegação de atividades fins às empresas de trabalho temporário, mas não às empresas de prestação de serviços à terceiros.

A segunda fase da reforma avança no processo de institucionalização da legalidade ultraliberal. A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou novamente o dispositivo recém-introduzido para dar ampla margem à terceirização. Com uma desorganizada redação e em desprezo pelos princípios do direito do trabalho, é possibilitada a abertura para contratações finalísticas de atividades principais via EPST, regulando as relações de trabalho decorrentes da relação interempresarial de prestação de serviços. Desde 11 de novembro de 2017 são as seguintes as regras infraconstitucionais que regulam a terceirização por Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros no Brasil:

Regras aplicáveis às Empresas Prestadoras de Serviços a terceiros - EPST:

Art. 4^o-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.

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

§ 2^o 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. 4^o-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

- I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- II - registro na Junta Comercial;
- III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
 - a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
 - b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
 - c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
 - d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
 - e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Art. 4^o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4^o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços,

que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

(...)

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§ 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. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor.

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de

serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

(...)

Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”

Como se observa, as Leis 13.429 de 31 de março de 2017 e 13.467 de 13 de julho de 2017, que deram tal redação à Lei 6.109 parcialmente transcrita, estabelecem as bases para a formação de um mercado de trabalho assentado na lógica da delegação ampla de atividades produtivas, com premissas valorativas dissonantes daquelas que inspiraram a formação do direito do trabalho, o processo constitucional e democrático e a ampliação dos direitos fundamentais. É importante lembrar que o mercado não é um dado natural e o direito participa da instauração do denominado mercado de trabalho, motivo pelo qual a reforma opera alterando a realidade, constituindo uma reordenação não somente jurídica, com a criação e/ou ampliação dos mercados de empresas de prestação de serviços a terceiros.

Com a reforma trabalhista brasileira tem-se uma reorganização institucional e uma legislação que não busca reconhecer realidades preexistentes,³ mas que pretende instaurar, disseminar um modo de (des)organização empresarial, assentado na busca de delegação a outrem das atividades produtivas assentadas no labor humano, na mercantilização do trabalho e na desconstrução dos sujeitos coletivos de resistência.

A institucionalização de um modo jurídico de organização contratual do trabalho alheio e subordinado por meio da contratação empresarial entre duas pessoas jurídicas para o repasse de quaisquer atividades da contratante para a contratada, admitindo-se a utilização plena dos meios de produção, estabelecimentos e equipamentos pela contratada (inclusive com o que Márcio Tulio Viana denomina no Brasil de terceirização interna) tem o potencial de promover profundas alterações no mercado de trabalho brasileiro, inclusive com o afastamento da regulação deste emprego da arena

³ Não se trata de modernização da legislação ou de adaptação da lei às reorganizações produtivas como muitos sustentam. A legislação do trabalho tem a capacidade de estabelecer bases que constituem o mercado de trabalho. Sobre a axiologia da reforma trabalhista e seus fundamentos ideológicos ver SOUTO MAIOR, Jorge, SEVERO, Valdete Souto (Orgs.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017, SILVA, Sayonara Grillo Leonardo Coutinho da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs.). *Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, no prelo.

das instituições do direito do trabalho, diminuindo a incidência da negociação coletiva, da organização sindical e de outros institutos coletivos, e das garantias materiais e processuais ao crédito trabalhista, sem falar de outros direitos e do próprio direito do trabalho.

Nas duas décadas em que a terceirização das atividades meio foi admitida no Brasil nos termos da Súmula 331 do TST, o trabalho prestado sob tal regime de triangulação se caracterizou pela instabilidade, precariedade e insegurança. Este emprego de baixa qualidade se estabelece a partir de uma relação de emprego rarefeita,⁴ que instaura fissuras nos locais de trabalho e se alimenta de discriminações estruturais e conjunturais, de diversos tipos e dimensões. A realidade material subjacente aos contratos de prestação de serviços a terceiros não é uniforme, pois se em setores delimitados da economia a delegação de serviços especializados pode instaurar um regime de relação laboral insegura, embora sem rebaixamento de remuneração (como aconteceu com terceirizações ilícitas em empresas públicas de atividades especializadas como advocacia, medicina, economia etc.), a ampla maioria da terceirização ocorrida no país não teve a especialização produtiva como fundamento, concentrando-se na simples redução de custos empresariais, alcançados pelo rebaixamento dos salários e do regime de direitos dos empregados. Em síntese, gerando desigualdade e instabilidade. Deste modo, a terceirização é uma faceta da precarização, que deve ser aquilatada à luz da Constituição de 1988, formalmente vigente no Brasil, apesar da lógica de exceção que perpassa o país nos dias presentes.

02. Notas sobre a terceirização: extensão, isonomia e (ir)responsabilidade.

A regulação da terceirização de serviços promovida na reforma trabalhista afronta a ordem constitucional, afirmam dois dos mais prestigiados juristas do trabalho

⁴ A expressão é da professora Gabriela Neves Delgado. Há vasta bibliografia sobre a relação entre terceirização e precarização do trabalho no Brasil (DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. (Org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 59-68; FERREIRA, Cristiano, CARLEIAL, Liana, NEVES, Lafaiete. *Terceirização: implicações sobre os setores elétrico e automotivo brasileiros*. Disponível em <http://www.abet-trabalho.org.br/anais/2013/GT%204%20Sessao%201.pdf>. Acesso em 29.07.2014; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014, DUTRA, Renata Queiróz. *Do outro Lado da Linha: Poder Judiciário, Regulação e Adoecimento dos Trabalhadores em Call Centers*. São Paulo: LTr, 2014; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva; GONDIM, Thiago Patrício. *Direito e Desigualdade: um estudo sobre a terceirização*. *Direitos Culturais (Online)*, v. 12, p. 109-124, 2017, etc.

da atualidade.⁵ Para uma melhor compreensão dos motivos pelos quais as novas regras contidas nos artigos 4º (A e seguintes) e 5º (A e seguintes) da Lei 6.019 de 1974, reformulada, colidem com a Constituição, com o Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais e com o direito internacional do trabalho, estabelecemos três aspectos para análise: a) o objeto e a extensão da terceirização, b) a isonomia e a igualdade de direitos, c) a responsabilidade empresarial no novo regime legal. Na presente seção realiza-se um mapeamento de entendimentos realizados pela primeira literatura publicada no campo do direito do trabalho ainda em 2017, sobre a reforma, para uma descrição normativa:

Os artigos 4º-A e 5º-A definem a “prestação de serviços a terceiros” como a transferência da execução de quaisquer das atividades da contratante, “*inclusive sua atividade principal*”, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.” A nova regra conceitua a empresa prestadora de serviços como a que “contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores” e abre espaço para a disciplina da cadeia de subcontratação, pois essa empresa prestadora de serviços também pode ser contratante de outras, ao subcontratar a realização dos serviços que lhe foram originalmente transferidos ou delegados. Por sua vez, a empresa contratante é descrita como a “pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”.

A expressão “inclusive sua atividade principal” contida nos artigos 4º-A e 5º-A que pretende permitir o repasse pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades padece de vício de inconstitucionalidade. Em certas teorias econômico-administrativas argumenta-se que o intuito da terceirização é o de permitir que a empresa contratante de serviços concentre-se em realizar suas atividades principais, delegando a outras as atividades especializadas ou os serviços periféricos. O argumento da especialização pressupõe e justifica tal modo de empreender pela conservação na

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. As normas internacionais de Direitos Humanos e a Lei da Reforma Trabalhista no Brasil. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da, MELLO, Raimundo Simão (Org.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017. Nesta esteira, com estudos relevantes sobre a inconstitucionalidade da terceirização em atividades finalísticas, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, Jorge Souto Maior, conforme DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p.200. MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

empresa principal das atividades intrínsecas aos seus objetivos empresariais. Conceituada deste modo, observa-se a incompatibilidade da terceirização para fins de especialização com o regime estabelecido pela Lei 13.467 de 2017, pois a justificção desta transferência pressupõe que empresa principal concentrar-se-á em sua atividade relevante. Ocorre que na hipótese de haver o repasse da realização da atividade-fim da empresa, não existirá atividade na qual deva a empresa principal, contratante, se concentrar,⁶ terceirizada. É paradoxal.

A autorização de subcontratação da atividade principal do empreendimento abre espaço para a existência de empresa sem empregados. Admitir uma organização empresarial com a constituição de empresas que não empreendem, não realizam seus objetivos sociais, está em desacordo com a função social da propriedade e da própria empresa.

Tal situação esdrúxula do ponto de vista jurídico e administrativo foi descrita por Homero Batista Silva como sendo um modo facilitador para desobrigar as empresas de suas responsabilidades tributárias, trabalhistas e sociais. Este professor da USP, exemplifica a autorização legal com o caso da metalurgia, com empresas que poderiam terceirizar seu processo produtivo para empresas prestadoras de serviços de metalurgia. Salaria que a própria empresa principal passa a se constituir em uma mera gerenciadora de contratos de terceirização, dificultando seu enquadramento tributário, do mesmo modo que se compromete o enquadramento sindical, com a ficção de desaparecimento da categoria econômica da própria principal, a metalurgia. A empresa principal metalúrgica alega que não possui empregados metalúrgicos e a contratada sustenta ser uma empresa de prestação de serviços a terceiros.⁷

Contudo, a lei exige que a prestadora de serviços possua capacidade econômica compatível com a execução dos serviços contratados, o que não se limita à observância da relação entre valor do capital social e número de empregados. Capacidade econômica compatível exige capital imobilizado para empreender e exercer as atividades empresariais, sendo um conceito aberto a ser preenchido pelos intérpretes conforme as circunstâncias do setor e os princípios do direito do trabalho. A regulamentação também preceitua que o contrato estabeleça de modo claro e delimitado qual serviço será

⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014.

⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 190. Observo que no livro o autor defendeu a aplicação de inúmeros dispositivos da reforma trabalhista aos contratos em curso, antes mesmo da edição da MP 808 que assim estabeleceu.

prestado, não se admitindo contratos amplos sem determinação de qual serviço específico e delimitado será realizado pela empresa contratada. A realização de trabalho fora da delimitação previamente ajustada será irregular e a empresa que receber tal labor em desacordo com o escopo do contrato empresarial terá de reconhecer o vínculo de emprego com o trabalhador de sua contratada. É este o entendimento de Antônio Humberto Souza Júnior *et al*, com o qual concordamos, sobre o parágrafo primeiro do artigo 5º-A da Lei 6.019.⁸

Os problemas da terceirização não se esgotam na permissão para a subcontratação generalizada e indiscriminada, mas se ampliam pela falta de responsabilidade solidária e pela ausência de isonomia entre trabalhadores. Assim, seja por um ou outro motivo, a permissão para a terceirização ampla é repelida pela ordem constitucional brasileira, pois desvirtua a função social da empresa e as responsabilidades empresariais reconhecidas pelo constituinte com a ordem social (artigo 6º, 7º, 8º e outros CRFB) e a própria ordem econômica (artigo 170 e seguintes).

Sobre a responsabilidade da empresa principal contratante e da empresa prestadora de serviços a terceiros que subcontrata outras empresas em relação aos empregados das empresas contratadas que executam as atividades laborativas, o § 3º do artigo 5º-A determina que sejam garantidas “as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”. Estabelece-se uma obrigação legal direta para a contratante quanto à segurança, à higiene, à saúde e ao meio ambiente de trabalho.

Deste modo, é possível afirmar como decorrência do referido § 3º do artigo 5º-A que a responsabilidade pelos danos patrimoniais ou extrapatrimoniais sofridos pelos trabalhadores diante do meio ambiente inseguro ou desprotegido é direta e, portanto, solidária, podendo o trabalhador escolher contra quem dirigirá sua pretensão em caso de violação ou litígio, seja contra a empresa principal, seja contra seu empregador e o

⁸ Conforme SOUZA JÚNIOR, Antonio Humberto de; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Ridel, 2017, p. 503: “o contrato entabulado entre as empresas segue exigindo a identificação dos serviços específicos e determinados ajustados. Tal particularidade renderá dificuldades aos tomadores de serviços, haja vista que, ainda eu possam terceirizar sua atividade principal, a prestação de serviços não poderá envolver qualquer trabalho, mas tão somente os serviços específicos e determinados identificados no contrato ajustado com a empresa prestadora de serviços. Assim, a terceirização será irregular, formando-se o vínculo empregatício com o tomador de serviços caso haja a utilização da mão de obra por empresa interposta para qualquer atividade necessária, sem delimitar o objeto específico da prestação de serviços.”

principal solidariamente, ou ainda aduzindo a responsabilidade subsidiária, que no âmbito laboral nada mais é do que uma espécie do gênero responsabilidade solidária, na qual se estabelece uma preferência de ordem. A melhor interpretação cabível para o § 4º do artigo 5-A é o de que reforça tal responsabilidade da cadeia produtiva e de todos os que se beneficiarem do trabalho do empregado. A utilização do verbo “poder” no dispositivo não faculta decidir sobre a prestação do atendimento médico, ambulatorial e dos benefícios de alimentação ao trabalhador da empresa de prestação de serviços pela empresa principal ou também pela contratante (no caso de “quarteirização”, a responsabilidade é de todas as empresas), mas sim *o modo como* ocorrerá a prestação de tais atendimentos e como será o fornecimento da alimentação. A faculdade limita-se à decisão se será o mesmo que é destinado aos empregados diretos, ou se será prestado de outro modo. Registre-se que a parte final do dispositivo não limita tal responsabilidade apenas aos casos de terceirização interna, ou seja, a que ocorrer dentro das dependências da contratante, mas também quando a prestação de serviços ocorrer em outro local.

De outro lado, o § 5º do artigo em comento afirma que 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.](#)”

Uma regulação em termos de responsabilidade empresarial implica em estabelecer o dever para a empresa principal de exigir da contratada a observância de toda a legislação, ficando responsável solidariamente por todo o pessoal envolvido na atividade, com consequências durante todo o contrato de trabalho do empregado. O § 5º do artigo 5º-A da Lei 6.019/74 fica aquém de tal garantia, estabelecendo a responsabilidade subsidiária enquanto durar a relação contratual. Contudo, como as consequências do contrato de emprego se projetam para o futuro, a única interpretação possível é aquela que implica na responsabilização da empresa principal inclusive quanto a créditos vencidos fora do período em que recebeu a prestação laboral específica, pois o contrato de trabalho é uno e as obrigações do empregador não podem ser cindidas entre múltiplos tomadores de serviço. A locução relação contratual não deve ser interpretada em termos de contrato civil empresarial, mas sim de relação contratual laboral, sendo a única exegese que está em consonância com a responsabilização integral. Em consequência, não há que se falar em limitação de períodos de responsabilidade subsidiária no âmbito de uma relação processual entre empregado, empregador e tomador de serviços.

Todos os contratantes devem se responsabilizar de modo integral pelos créditos do empregado, independentemente do período da prestação laboral vertida para as empresas principais. Assegurado o crédito ao empregado, a empresa que arcou com a dívida e que foi condenada judicialmente poderá reter da empresa contratante os valores integrais a que foi obrigada a pagar ou demandar no foro competente o ressarcimento e eventuais danos que lhe foram causados pela empresa contratada. O que não é coerente com o sistema processual trabalhista em uma realidade de disseminação das formas triangulares de serviços é o fracionamento das responsabilidades ou impor ao empregado o ônus processual de tal compartilhamento.

Em uma realidade de triangulação ou quarteirização de relações laborais, caberá à Justiça do Trabalho interpretar tal artigo 5º, parágrafo 5º, à luz dos princípios da indisponibilidade, da primazia dos créditos trabalhistas, da reponsabilidade empresarial e da simplicidade do processo do trabalho, de modo a evitar o parcelamento ou a limitação de responsabilidades na lide trabalhista. Assim, se *Maria Antonia* reclama contra sua empregadora *Limpa Tudo* os créditos de um ano de relação laboral na qual laborou em seu favor no *Hospital Privado B*, no *Banco D* e na *OSCIP C*, não cabe fracionar os períodos de responsabilidade das tomadoras no âmbito do processo do trabalho, criando uma série de incidentes processuais, dificultando a execução e obstando o recebimento pleno dos direitos trabalhistas que estão relacionados, já que o vínculo se estabelece por trato sucessivo e os direitos permanecem vinculados em regime de conexão. Uma perspectiva adequada de responsabilidade empresarial implica em que cada empresa responderá na lide trabalhista pela integralidade dos créditos da relação de emprego, ainda que só tenha recebido a força de trabalho por um ou dois meses, devendo a discussão sobre os limites da responsabilidade e os devidos ressarcimentos serem pleiteados em ação própria, na justiça comum, entre as empresas envolvidas, sem a participação do trabalhador. Entrementes, não se pode olvidar que a responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais é sempre solidária, seja no caso do trabalho temporário, seja no caso da terceirização.

De toda sorte, é importante reafirmar que o parágrafo segundo do artigo 4º-A da Lei 6.019, de 1974 *chove no molhado* ao afirmar que “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.” Tal excludente relativa, por óbvio, não obsta o reconhecimento judicial do vínculo direto entre quaisquer trabalhadores (empregados, pjs, sócios, autônomos, intermitentes etc.) e a empresa

contratante se presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT na relação fática que for estabelecida entre o indivíduo que labora e o tomador de serviços (empresa contratante). E o vínculo direito também será reconhecido quando houver irregularidade na prestação de serviços ou descumprimento do regime legal estabelecido na Lei 6.019 /74, tornando a terceirização irregular. Caso a empresa contratada não tenha real capacidade econômica de empreender ou a empresa principal receba atividades, tarefas, funções ou qualquer labor não previsto no contrato ajustado, o vínculo de emprego se formará diretamente com o tomador de serviços.

Por fim, outro aspecto muito discutido refere-se à questão da (falta de) isonomia e de desconsideração dos princípios de não discriminação. Não está em consonância com a ordem constitucional admitir que na terceirização de serviços o princípio da isonomia fique ao alvedrio da vontade dos agentes econômicos. Cabe examinar com cuidado a regra segundo a qual contratante e contratada “poderão estabelecer, *se assim entenderem*, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.”⁹ O modelo criticável estabelecido nesse artigo 4º-C da Lei 6.019 de 1974 tem sido apontado por inúmeros juristas como inconstitucional (SOUZA JÚNIOR et al., 2017, p. 501).¹⁰

A regra viola a Constituição não apenas por se omitir em assegurar a isonomia entre iguais e por permitir discriminações entre trabalhadores. Há outro tipo de argumento pela inconstitucionalidade e que exige uma compreensão das consequências da adoção e disseminação do sistema de terceirização indiscriminada. Ao autorizar o deslocamento da regulação do trabalho do campo do direito trabalhista para os dos direitos empresarial e civil, deixando ao sabor apenas das empresas a definição do conteúdo de matérias essenciais da prestação laboral, tais como valor dos salários, incrementos e reajustes, definição do local da prestação, do vestuário etc., sem a participação dos sindicatos, a regra se distancia do primado da regulação legislada do

⁹ Cf. parágrafo primeiro do artigo 4-C da Lei 6.019/1974, com a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/2017.

¹⁰ “A norma é claramente inconstitucional, Ora a CF fixa o critério geral de isonomia (CF art 5º, caput), pelo qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Não bastasse, a Constituição assegura como direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII). E, nitidamente, o que o legislador fez foi distinguir entre trabalhadores pertencentes à mesma categoria profissional, uns com mais direito, outros com menos, utilizado como critério de distinção o fato de ser ou não ser terceirizado, ao que parece buscando reverter a jurisprudência predominante no âmbito do TST, sintetizada na OJ no 383/SDI do TST. Assim sendo, fere o princípio constitucional da isonomia permitir que as empresas ajustem livremente a condição salarial e a extensão aos terceirizados dos demais direitos percebidos pelos empregados da contratante” (SOUZA JÚNIOR et al., 2017, p. 501).

trabalho, com o reconhecimento da contratualidade negociada por acordos e convenções coletivas de trabalho, com a participação obrigatória dos sindicatos (Artigos 7º, XXVI, Artigo 8º, III e VI CRFB) (SILVA, 2018).

Os argumentos pela inconstitucionalidade da regulação da terceirização na Lei 6.019, em sua versão deformada de 2017, em certa medida, já circulavam no cenário jurídico brasileiro antes da reforma trabalhista. Na última década, o deslocamento da arena decisória das arenas políticas legislativas e administrativas para a arena judicial atingiu os conflitos do trabalho (SILVA, MOURA, 2014), tendo a terceirização figurado no centro das disputas, que chegaram ao Supremo Tribunal Federal, atualmente arena fértil para o desenvolvimento de argumentos liberais.

As disputas em torno (a) do objeto e a extensão da terceirização, (b) da isonomia e a igualdade de direitos e (c) quanto à responsabilidade empresarial e da administração pública, temas centrais da nova regulação, estavam na ordem do dia nas discussões travadas na arena judicial antes da nova legislação, com um conjunto de ações (de 01 a 09 abaixo arroladas) propostas na última década, julgadas ou não, envolvendo tais temáticas. A aprovação da Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que reformulou a Lei 6.019 de 1974 para ampliar as hipóteses de trabalho temporário e as de terceirização instaurou verdadeira disputa interpretativa entre os intérpretes e inúmeros aspectos relacionados à vícios no processo legislativo redundou em sua judicialização perante o Supremo Tribunal Federal, propostas por atores diferenciados: o Procurador-Geral da República, partidos políticos de oposição e confederações sindicais, conforme indica o seguinte quadro:

Demandas no Supremo Tribunal Federal sobre Terceirização pós Reforma

	Recurso no Supremo	Discussão Temática/ Número/ Relator
1	ADI 5685 Rede Sustentabilidade Relator: ministro Gilmar Mendes.	Saber se a Lei 13.429 de 2017 que alterou a Lei 6.019/74 é inconstitucional ou não. Em abril de 2017, o partido ajuizou Ação contra a Lei 13.429/2017, que trata da terceirização. Sustenta a inconstitucionalidade formal por vícios no processo legislativo (retirada do PL 4.302 original pelo pres. Lula, paralisação do Projeto por três legislaturas sem apreciação do requerimento do executivo). A inconstitucionalidade material alegada está fundada nos preceitos constitucionais de constitucionalização do Direito do Trabalho e de proteção ao valor social do trabalho e do trabalhador. Impugna: Ampliação irrestrita da terceirização e terceirização nas atividades da Administração Pública (violação ao princípio concursivo, previsto no artigo 37, <i>caput</i> e inciso II da Constituição).
2	ADI 5735	Saber se a Lei 13.429 de 2017 que alterou a Lei 6.019/74 é

	Procuradoria-Geral da República Relator: Ministro Gilmar Mendes (reunida a ADI 5685)	inconstitucional ou não, não somente quanto à terceirização, mas também quanto à ampliação das possibilidades de trabalho temporário. Impugna a ampliação temporal e qualitativa do regime de locação de mão de obra. Aduz inconstitucionalidades formais e materiais (violação ao regime constitucional do emprego socialmente protegido, eficácia dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, vulnera o cumprimento, pelo Brasil, da Declaração de Filadélfia e das Convenções 29 e 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT).
3	ADI 5695 Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química (CNTQ) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Conaccovest). Relator: Ministro Gilmar Mendes (reunida a ADI 5685)	Inconstitucionalidade da “Lei da Terceirização”. Argumenta-se pela afronta a princípios constitucionais de isonomia, proteção ao trabalhador, livre associação sindical, preservação da função social da propriedade etc. Impugna a terceirização na atividade-fim nos termos em que formulados pela Lei de 31 de março de 2017.
4	ADI 5686 Confederação Nacional das Profissões Liberais ADI 5687 Partido dos Trabalhadores (PT) Partido Comunista do Brasil (PCdoB). Relator: Ministro Gilmar Mendes (reunida a ADI 5685)	Impugna a “terceirização ampla e irrestrita” que teria sido admitida pela Lei 13.429/2017 em sua alteração na Lei 6.019/74.

Dados levantados no sítio eletrônico do Supremo Tribunal Federal

Sem desconsiderar a importância que as ações interpostas sobre a terceirização em atividades finalísticas interpostas até 2016, é importante registrar que a segunda reformulação trazida pela Lei 13.467/2017 na Lei 6.019 acabou por suprimir algumas contradições textuais contidas na primeira reforma - e que foram impugnadas nas ações acima indicadas - trazendo elementos normativos que tornam mais complexas as arguições de inconstitucionalidade que permanecem agrupadas sob a relatoria do ministro Gilmar Mendes (ações, *supra*). As contestações à reforma trabalhista perante o Supremo Tribunal Federal se processam com parcimônia, estando neste primeiro momento voltadas às questões relacionadas à sobrevivência financeira das entidades sindicais.

Com a Lei 13.467 de julho de 2017, muitos atores sociais optaram por encaminhar suas contestações às instâncias infraconstitucionais, disputando perante a Justiça do Trabalho a interpretação da reforma. Nos próximos anos, a contestação à terceirização e a resistência à precarização do trabalho, no âmbito dos atores do direito,

se inicia¹¹. A realização da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Anamatra, ANPT e outras instituições da área do direito, em Brasília, foi

¹¹ A terceirização como prestação de serviços, sob qualquer espécie, mereceu total recusa nas discussões realizadas pela Associação dos Juizes para a Democracia – AJD, em setembro de 2017, com aprovação de tese específica. “20. EMENTA: Eliminação da terceirização como prestação de serviços. Fundamentação: A autorização para a terceirização da atividade-fim, se assim puder ser extraído das leis em questão, representa em si uma superação da terceirização como um todo, inclusive da denominada terceirização da atividade-meio (tratada como um modelo mitigado de intermediação de mão de obra, com o eufemismo de especialização de serviços). Do ponto de vista estritamente positivista, uma regulação jurídica não pode ser e, ao mesmo tempo, não ser. Não pode ser o imperativo de um dever-ser e também do seu inverso. Não é possível que um ato se insira na órbita da licitude e ao mesmo tempo seja considerado um ilícito. Dito de outro modo, mirando a situação posta pelo advento dessas leis, o ordenamento não pode estabelecer um padrão jurídico e, em paralelo, criar outro padrão contraposto ao primeiro. A ordem jurídica, por razões de ordem lógica, na qual precisa estar baseada para existir enquanto tal, se estabelece a partir do parâmetro de regras e exceções, sendo que as exceções, direcionadas a fatos específicos, não regulados pela regra, precisam, além disso, ser claramente justificadas e delimitadas. Falando de modo ainda mais direto, não é possível que a ordem jurídica estabeleça a relação de emprego como regra geral da vinculação entre o capital e o trabalho e se permita, ao mesmo tempo, que a relação de emprego não seja esse mecanismo de vinculação do capital ao trabalho, vendo-a tão somente como o efeito de um ajuste de vontades, que possibilita ao capital se distanciar, quando queira, do trabalho pela contratação de entes interpostos. Quando uma lei diz que todo serviço de uma empresa pode ser terceirizado, o que se cria é uma regra generalizante, que, inclusive, preconiza que o capital não se vincula diretamente ao trabalho, institucionalizando, pois, a mera intermediação de mão-de-obra. Aliás, se uma empresa transfere para outra empresa aquilo que justifica a sua existência como unidade empreendedora é lógico que perece. E ainda que se queira entender juridicamente válida a terceirização esta não pode ser confundida com intermediação de mão de obra, até a impossibilidade do comércio de gente está na base da existência de toda a ordem projetada para o capitalismo nos Pactos firmados nos períodos imediatamente posteriores às duas guerras mundiais. Consequentemente, a terceirização autorizada pelas Leis nº 13.429/17 e nº 13.467/17, até para não se contraporem à regra da relação de emprego, que continua em vigor, com sede, inclusive, constitucional, conforme explicitado no inciso I, do art. 7º, só pode ser tomada no sentido de subcontratação para a realização de uma atividade específica e não, como dito, para a locação de força de trabalho. São esses, ademais, precisamente, os termos do art. 4º-A da Lei nº 13.429/17, conforme a redução que lhe fora dada pela Lei n. 13.467/17: “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.” Desse modo, ainda que, certamente, não tenha sido o propósito do legislador, estaria interdita pelas referidas leis a situação em que uma empresa contrata outra para lhe oferecer força de trabalho. Ora, o que se autorizou foi, unicamente, a “transferência” de atividades e não, meramente, uma locação de força de trabalho, o que é bastante distinto. Não se concebe, pois, dentro do modelo jurídico atual, como, ademais, nunca se concebeu, que uma empresa se constitua apenas para essa finalidade de locar força de trabalho. O que se permitiria seria apenas a transferência de atividade, que deve ser empreendida e gerida integralmente pela prestadora, que, por consequência, teria que possuir a expertise e os meios de produção necessários à sua execução, o que pressupõe, igualmente, claro, “capacidade econômica compatível com a sua execução”, como dito na própria lei. Não é juridicamente válida, portanto, por exemplo, a terceirização em que uma escola contrate uma empresa para que esta contrate professores sem que seja a empresa contratada também uma entidade ligada ao ensino. Também não se pode conceber como regular, da mesma forma a terceirização em que uma empresa contrate outra para simplesmente lhe oferecer operadores de máquina, mantendo-se a propriedade da máquina com a empresa dita “tomadora” dos serviços, ou quando houver a contratação de mais de uma empresa para a execução da mesma atividade, ou, ainda, a hipótese em que os empregados da prestadora sejam deslocados de uma tomadora para outra apenas como forma de dificultar a socialização do trabalhador e a efetividade de seus direitos. Na construção civil está interrompida a aberração de uma empresa construtora realizar suas obras por meio de empresas cuja “expertise” se resume a encontrar pedreiros no mercado e colocá-los nas obras. As atividades de fundação, de esquadria, de concretização etc. poderiam ser terceirizadas, mas para empresas especializadas e devidamente habilitadas para esses serviços. A única alternativa interpretativa válida, portanto, é a inviabilidade da terceirização como um todo, afastando-se, na hipótese, a aplicação da súmula 331 do TST, inclusive

um palco privilegiado para tais disputas. Com ampla participação de magistrados, auditores, procuradores, professores e advogados majoritariamente críticos e contrários à reforma, conforme se observa dos enunciados aprovados, em especial o 1 da Comissão 1¹², foram aprovadas 13 teses específicas sobre terceirização, aglutinadas nos temas da administração pública, na isonomia salarial, na temática da atividade-fim, nos requisitos de validade e fraude (limites, capacidade econômica da empresa, perda de capacidade econômica superveniente, contrato de prestação de serviços e requisitos de validade, autonomia na execução da atividade, empresa individual e vínculo direto, inadimplemento de verbas etc.), sobre a representação sindical e o meio ambiente do trabalho.

Dentre os mais significativos enunciados de teses sobre Terceirização aprovados na 2ª Jornadas de Direito Material e Processual do Trabalho destacam-se o (a) que visa assegurar isonomia salarial irrestrita aos empregados das empresas terceirizadas, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial, com a afirmação da inconstitucionalidade do disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4º- C da Lei 6.019/74, quando indicam como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais (Enunciado Aglutinado nº 7 da Comissão 6); (b) o que afirma a incompatibilidade da regra legal que autoriza a transferência de quaisquer atividades empresariais, inclusive a atividade principal da tomadora, para empresa de prestação de serviços), como incompatíveis com o ordenamento jurídico (Enunciado Aglutinado nº 11 da Comissão 6); (c) o que estabelece uma presunção de que todos os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados pela tomadora que realizem serviços relacionados à sua atividade principal, devem ser enquadrados na mesma categoria, como se fossem representados pelo mesmo sindicato profissional, o que é necessário para assegurar a aplicação nas normas coletivas (Enunciado Aglutinado nº 12 da Comissão 6) e o que (d) afirma a existência de uma responsabilidade solidária dos contratantes quanto à elaboração e implementação do programa de prevenção de riscos ambientais (Enunciado Aglutinado nº 13 da Comissão 6). Caso as possibilidades hermenêuticas que se abrem para a jurisdição do trabalho não sejam limitadas com decisões prematuras do Supremo Tribunal Federal, acompanhar o impacto dos Enunciados aprovados nesta Jornada na jurisdição trabalhista e sua

porque a própria redução do §2º do artigo 8º veda a restrição de direitos legalmente previstos pela via sumular. Situação: aprovada por unanimidade.” (AJD).

¹² “A Lei n. 13.467 /2017 é ilegítima, nos sentidos formal e material”.

incorporação e influência nos debates judiciais se constituirá em agenda necessária de pesquisa para os próximos anos.

Referências bibliográficas

ARTUR, Karen. *O TST frente à terceirização*. São Carlos: EDUFSCar/FAPESP, 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014

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

DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. As normas internacionais de Direitos Humanos e a Lei da Reforma Trabalhista no Brasil. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da, MELLO, Raimundo Simão (Org.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Renata Queiróz. *Do outro Lado da Linha: Poder Judiciário, Regulação e Adoecimento dos Trabalhadores em Call Centers*. São Paulo: LTr, 2014.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. (Org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 59-68.

FERREIRA, Cristiano, CARLEIAL, Liana, NEVES, Lafaiete. Terceirização: implicações sobre os setores elétrico e automotivo brasileiros. Disponível em <http://www.abet-trabalho.org.br/anais/2013/GT%204%20Sessao%201.pdf>. Acesso em 29.07.2014.

MAIOR. Jorge Luiz Souto. Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A nova lei da terceirização. Lei n.º 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*. vol. 50, n.º 98 (jan./jun, 2017). Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2017, p. 151-161.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *A democracia impedida. O Brasil no séc. XXI*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017.

SCHUSTER, Diego Henrique. A terceirização no caminho para uma proteção da dignidade do trabalhador. In: SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (Org.) *Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários*. São Paulo: LTr, .

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo, MOURA, Eleonora Kira. O que os atores demandam perante o Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista? *Revista do Direito Público*, Londrina, v.9, n.2, p.115-133, mai./ago.2014.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva; GONDIM, Thiago Patrício. Direito e Desigualdade: um estudo sobre a terceirização. *Direitos Culturais (Online)*, v. 12, p. 109-124, 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. *Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição*. MEDEIROS, Benizete (Org.). O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas. São Paulo, LTr, no prelo

SILVA, Sayonara Grillo Leonardo Coutinho da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs.). Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, no prelo.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge, SEVERO, Valdete Souto (Orgs.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Humberto de; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017.