

IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

IMPACTS OF OUTSOURCING IN THE SCOPE OF WORK

João Vitor Silva Lima

Graduando do 10º período em Direito

Universidade Presidente Antônio Carlos - Alfa UNIPAC

Almenara, Minas Gerais - Brasil

E-mail: joaovitorsilva20298@gmail.com

Aytan Machado

Graduando do 10º período em Direito

Universidade Presidente Antônio Carlos - Alfa UNIPAC

Almenara, Minas Gerais - Brasil

E-mail: aytan500@gmail.com

Max Souza Pires

Professor Orientador

Universidade Presidente Antônio Carlos - Alfa UNIPAC

Bacharel em Direito

Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

Pós Graduado em Docência no Ensino Superior

Almenara, Minas Gerais - Brasil

E-mail: mspires1022@gmail.com

Resumo

Este artigo pretende analisar a terceirização no rol de leis pertinentes e análise do disposto na CLT demonstrando suas definições, características, vantagens, desvantagens, assim como os direitos dos trabalhadores terceirizados, com intuito principal de identificar o impacto causado na relação de trabalho pela terceirização ao longo dos anos. Responde o questionamento de se a terceirização nas relações de trabalho pode causar impacto qual seja ele de natureza positiva ou não. Considera-se, ao final, que há um impacto positivo nas relações de trabalho que traz vantagens ao mercado de trabalho brasileiro e suas consolidações.

Palavras-chave: Terceirização, Consolidação das Leis Trabalhistas, Empresa contratante, Empresa intermediária, Relação de trabalho.

Abstract

This article intends to analyze outsourcing in the list of relevant laws and analysis of the provisions of the CLT, demonstrating its definitions, characteristics, advantages, disadvantages, as well as the rights of outsourced workers, with the main aim of identifying the impact caused on the employment relationship by outsourcing to over the years. It answers the question of whether outsourcing in work relationships can have an impact, whether positive or not. In the end, it is considered that there is a positive impact on labor relations that brings advantages to the Brazilian labor market and its consolidations.

Keywords: Outsourcing, Consolidation of Labor Laws, Contracting company, Intermediary company, Employment relationship.

1. Introdução

O termo terceirização vem sendo muito utilizado nos debates diários pertinentes à sociedade, por se tratar de um assunto extremamente relevante aos olhos do judiciário no âmbito trabalhista e apresentar novos desdobramentos jurídicos com frequência, além de estar presente no dia a dia da maioria das pessoas, desde as empresas privadas até os órgãos públicos.

Em interpretação fiel à leitura do vocabulário, a palavra terceirização é oriunda do latim “*tertius*”, que remete a um singular ou estranho na relação entre duas pessoas. Em termos conceituais gerais, a terceirização internaliza uma ferramenta administrativa onde atividades privadas passam a ser realizadas por

terceiros contratados especificamente para essa função, idealizando, assim, a tradução ao pé da letra de um “estranho” na relação de serviço.

Em contrapartida, para melhor entender o tema, é importante compreender a abrangência de uma relação de trabalho, visto que se determina de maneira geral como uma prestação de serviço laboral, que por sua vez pode ser firmado através de um contrato ou não. Tal atividade pode ser remunerada ou voluntária, mas sempre haverá um contratante e um contratado, associado à ideia de realidade material e relações sociais.

Com o crescimento da globalização, evolução humana e legislativa, essa estratégia vem sendo muito utilizada nos meios empresariais brasileiros, especialmente com o intuito de buscar vantagens com a ciência de riscos nas responsabilizações, isto é, dentre os fatores consequentes da terceirização existem vantagens e desvantagens a serem analisadas no processo de inclusão dessa ferramenta, levando em consideração toda a sua questão evolutiva que será apresentada posteriormente.

O principal fundamento do tema é instaurado pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera os dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que por seu turno dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e confere ao trabalhador direitos importantes envoltos no contrato de trabalho.

Ademais, é possível observar consequências positivas e negativas após a implementação da terceirização que impactam diretamente nas empresas e no trabalhador terceirizado, como por exemplo, o aumento de contratações, contribuindo para a diminuição das taxas de desemprego, atribuindo ainda mais vantagens na regência das normas previstas na Consolidação de Leis Trabalhistas.

Assim, buscar-se-á demonstrar a importância da discussão do tema terceirização, por meio do presente trabalho, principalmente, sob o ponto de vista daqueles que exercem as atividades laborais, das empresas contratantes, à luz do estudo de doutrinadores pertinentes ao tema.

2. Revisão da Literatura

2.1. Definição e escala evolutiva das práticas de terceirização

Apesar de o termo terceirização ter se popularizado há poucos anos, especialmente a partir da edição da Lei nº 13.429/17, a prática dessa modalidade de trabalho já se mostra presente desde os primórdios da globalização. A contagem de sua utilização advém de meio evolutivo, aperfeiçoamento e transformação nos meios de produção, instaurada pela necessidade de empresas enfrentarem os desafios de questões logísticas, financeira, estratégia e econômica, transferindo para terceiros a execução de algumas tarefas ou fases do processo de produção, com o cuidado inicial de não dispor de atividades essenciais da empresa (ROCHA, 1995).

Um exemplo que demonstra perfeitamente a necessidade de aplicação da terceirização pode ser citado na era da Segunda Guerra Mundial, quando a considerável maioria da produtoras de armamento bélico em funcionamento na época não conseguiram suportar a gigantesca demanda de produção de seus aliados, e, motivadas por não conseguiram abastecer sozinhas todo o mercado, ainda menos garantir a qualidade na produção - quiçá manter as técnicas de produção -, começaram a delegar parte exponente de suas produções para empresas menores da mesma área, que teriam o papel de auxiliá-las no processo de produção e assim conseguir cumprir as demandas em um momento tão importante para a economia (MARTINS, 2003).

É possível observar com pesquisas doutrinárias que a estimativa média de surgimento do fenômeno da terceirização no Brasil tenha iniciado por volta da década de 50, em meados de 1950, no período do governo de Juscelino Kubitschek. Com um olhar globalizado, a ideia da terceirização dos serviços foi importada por multinacionais dessa época, a partir de sua preocupação em cumprir as metas estabelecidas nos negócios de interesse pessoal de suas próprias empresas.

As indústrias começaram a visar esse plano de terceirização ao observar sua eficácia e funcionamento. Outro mencionável exemplo foi a integração da indústria automobilística pela Toyota Motor Company (MARTINS 2003), que transfere para empresas subcontratadas a fabricação das peças que compõem os veículos, ficando responsável apenas pela criação, desenvolvimento e montagem do automóvel. Aliás, hoje em dia esse formato continua a ser praticado por empresas como Volkswagen e Ford, que movimentam seu mecanismo de prestação de serviços com empresas distintas, como indica pesquisa realizada por Erick Fujita,

publicado no Diário do Grande ABC – 2005. Em semelhança com os exemplos já citados, as empresas de conservação e limpeza são consideradas pioneiras na atuação através do sistema de terceirização, vez que foram notadas e iniciaram a prática por volta da década de 60 e atuam até os dias atuais nos setores privado e público.

Em seguimento, como de conhecimento geral, o Brasil começa a dispor sobre os direitos do trabalho com maior ênfase a partir da Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 1943, considerado inclusive como marco histórico na legislação trabalhista brasileira, que vem sofrendo mudanças e adaptações à realidade fática do trabalhador de acordo com a evolução da humanidade e suas necessidades.

Ainda no âmbito das atualizações das leis trabalhistas com enfoque na terceirização, parafraseando Antônio Álvarez Silva (2002, p. 53), a adaptação foi uma constante das relações de trabalho, visto que sempre se ajustou e ajusta às novas necessidades econômicas e sociais, além de utilizar o necessário desde a analogia e a adaptação de leis existentes e de conteúdo próximo, até de artigos específicos constantes na CLT, e mais adiante a edição de súmulas para construção de suporte legislativo.

Nesta senda, por volta 1970, o Brasil começou a apresentar um princípio de regulamentação específica dessa modalidade de trabalho. No entanto, esta especificidade era destinada ao setor público, abrangendo a administração pública direta e indireta e entes da federação, através do Decreto-Lei nº 200/67, em seu artigo 10, que previa que a execução das atividades da Administração Federal deveria ser amplamente descentralizada.

Nesse mesmo sentido, veio a Lei nº 5.645/70, que estabelecia diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais. Assim, no decorrer da década de 70, no Brasil passou a estabelecer acervo para a terceirização do setor público e privado com a adesão da Lei nº 6.019/74, que trata do Trabalho Temporário, e a Lei nº 7.102/83, que autoriza o trabalho terceirizado de vigilância bancária.

Em adição à legislação e doutrina existentes, foi recentemente incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº. 13.429/17, juntamente com a Lei nº. 13.467/17, que trazem alterações à Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e

seguem como protagonistas do regimento de contratação de serviços terceirizados nacionalmente.

2.2. Requisitos e Características da terceirização

De acordo com Barros, 2006, o conceito de terceirização parte da premissa que o trabalhador presta serviços para uma empresa geralmente identificada como contratante, mas todos os direitos relacionados ao seu trabalho estão ligados a outra empresa, uma empresa intermediária, denominada contratada.

À título de complementação legislativa pertinente, segundo o art. 2º da Lei 13.429/17:

“Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.”

A principal característica da terceirização é a mudança de desenvolvimento de determinada atividade empresarial dos trabalhadores da empresa para outra sociedade empresarial que aloca trabalhadores, para a execução de algum tipo de serviço no interior da sede do contratante, com objetivo de reduzir custos ou concentrar determinada atividade empresarial.

Importante mencionar que a CLT considera como prestação de serviços a terceiros toda aquela transferência feita pela empresa contratante, da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a uma terceira empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com sua execução.

Em contrapartida, a empresa tomadora de serviços é considerada a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada, que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º da Lei nº 6.019/74.

Muitas dúvidas surgem ao estudar a aplicação da terceirização, entre elas, a responsabilidade pelos terceirizados em caso de eventual litígio. De acordo a legislação, como já explanado, a empresa tomadora de serviço é a segunda responsável pelos empregados terceirizados, podendo ser obrigada a assumir o passivo trabalhista caso a prestadora não tenha recursos.

Em outro contexto, diante das normas de saúde e segurança, a responsabilidade pelos danos decorrentes de acidente ou doença é a mesma da prestadora, caso em que responde em igual valor com essa última. Por isso, é importante a tomadora fiscalizar o cumprimento da legislação pela empresa terceirizada.

A Lei nº 13.429/17 apresentou requisitos mínimos para que a empresa prestadora de serviços possa funcionar. Dentre esses requisitos estão:

- a. a obrigação de possuir inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- b. registro na Junta Comercial;
- c. inexistir sócios ou titulares da Empresa Prestadora de Serviço prestando serviços à Contratante como empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício nos últimos 18 meses;
- d. inexistir empregados demitidos nos últimos 18 meses da empresa Contratante no quadro de empregados da Empresa Prestadora de Serviço realizando atividade em favor da Contratante;
- e. possuir autorização e qualificação para exercer a atividade proposta;
- f. firmar contrato escrito de prestação de serviços;
- g. e possuir capital social compatível com o número de empregados, observando-se o disposto no art. 4º-B da referida lei, como por exemplo a determinação de empresas com até dez empregados com capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)

Outrossim, é indispensável mencionar as atividades que podem ou não ser terceirizadas. A CLT, no art. 581, § 2º dispõe que se entende por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão

funcional. Partindo desse pressuposto, a terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definida como atividade-meio, tais como serviços de alimentação, serviço de segurança, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviços de manutenção geral predial e especializada, manutenção de máquinas e equipamentos, arquitetura, serviços de oficina mecânica para veículos, frota de veículos, transporte de funcionários, dentre outros.

Nessa senda, assegurada pelo STF, é ilegal a terceirização ligada diretamente ao produto final, isto é, a atividade-fim. A terceirização não pode ser aplicada a atividades com o objetivo fim, como por exemplo, o trabalho derradeiro de um defensor público ou cargos públicos cuja rotina de atividades inclua importantes decisões.

2.3 Direitos do trabalhador terceirizado

O trabalhador terceirizado é aquele profissional que foi contratado por uma empresa de terceirização por regime CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas, para prestar serviços a outra, chamada de empresa prestadora. No dia-a-dia, isso significa que é contratado por uma, mas pode atuar em outra empresa, e ainda assim, possui todos os direitos que são garantidos pela contratação nos moldes da CLT.

Nos casos em que o trabalhador atua na empresa contratante, sempre será a empresa que o contratou e fez o registro de sua carteira que efetuará seu pagamento e ficará responsável por seu salário e atribuições, ou seja, a de terceirização. Essa regra é válida para todos os demais pagamentos de encargos e obrigações trabalhistas.

Ainda que haja muita informação sobre a terceirização hoje em dia, pode-se imaginar que o trabalhador terceirizado não tem direitos. Pelo contrário, o trabalhador terceirizado tem todos os direitos do regime CLT, podendo receber remuneração compatível com o mercado, atividades realizadas e horas trabalhadas; 13º salário; férias; descanso semanal remunerado; fundo de garantia do tempo de

serviço (FGTS); contribuição ao instituto nacional do seguro social (INSS); aviso prévio; licença maternidade ou paternidade; vale-transporte; recebimento de horas extras; rescisão de contrato; recebimento de seguro-desemprego, se a demissão for sem justa causa.

2.4 Vantagens da terceirização

Durante a normalização da terceirização, surgiram muitos doutrinadores, professores e técnicos do assunto, assim como foram produzidos artigos, livros e publicações em revistas debatendo e comentando assiduamente acerca do tema. E como de costume, foram apresentadas as vantagens e desvantagens desse sistema, tanto para a empresa tomadora de serviços, quanto para o terceirizado.

Na análise das vantagens é interessante evidenciar a posição da terceirização em seus diversos âmbitos, quais sejam o econômico, social e trabalhista, tanto do ponto de vista jurídico quanto empresarial. Segundo as considerações de Souza Pinto (1995), é possível identificar em uma terceirização bem executada:

- a. Ganhos de eficiência na missão da empresa;
- b. Diminuição de custos fixos;
- c. Redução de custos de forma direta e indireta;
- d. Redução de investimento em treinamento;
- e. Melhor aproveitamento de espaço presencial da empresa;
- f. Compartilhamento de tecnologias;
- g. Aumento de contratados;
- h. Maior sinergia entre contratantes e contratada.

No mesmo segmento de raciocínio, é possível afirmar que as empresas tomadoras de serviços conseguem fechar mais acordos com clientes de grande estima econômica pelo simples fato de que obtém eficiência em maior grau nos resultados, e se esforçam para alcançar metas além da resolução de processos internos próprios.

De acordo com uma pesquisa feita pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos: “Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil”, a maioria dessas empresas com grandes resultados usam unidades especializadas com o intuito de priorizar o melhor resultado das atividades descritas no processo da empresa, de modo que, consequentemente, há uma simplificação da gestão empresarial e motivada diminuição da necessidade de instaurar processos internos para a organização de produção.

Segundo Palma (2004), a maior vantagem na terceirização é a possibilidade da redução de custo na relação de empregos, inclusive nos encargos trabalhistas e previdenciários. Com a terceirização, reduz-se drasticamente o valor referente à folha de pagamento, melhorando a qualidade e a competitividade das empresas no mercado.

Vale destacar a enorme vantagem da desburocratização processual dentro da terceirização, sem contar que a empresa contratante se esquia da responsabilidade diária de prestar todos os serviços relacionados a contratação, benefícios, demissão, entre outros direitos dos contratados terceirizados, pois como mencionado, todos esses encargos ficam necessariamente a cargo da empresa prestadora de serviços.

É inegável desburocratização dos processos causada pela ampliação da terceirização. Aliás, as empresas tomadoras de serviço buscam como finalidade exatamente isso, tornar as práticas administrativas menos penosas, ocasionando a redução de gastos desnecessários e alavancando a produtividade e qualificação.

Insta salientar que com a execução correta das normas de terceirização, com uma boa administração e valorização dos contratados, fica evidente a facilidade de encontrar profissionais qualificados e especializados em determinada área, que trarão benefícios à dinamização da empresa contratante.

2.5 Desvantagens da terceirização

Em relação às poucas desvantagens, Souza Pinto (1995, p.122) destaca:

- a. O aumento do número de fornecedores gera novos custos de administração;
- b. O clima de parceria dos trabalhadores de diferentes formações necessita de incentivo;
- c. A possibilidade de retrabalho e de acidentes pessoais pode aumentar a depender da empresa.

Pastore (2005) acrescenta que existe a possibilidade de precarização em parte do trabalho terceirizado, resultando em uma prática que busca de forma exclusiva o menor custo do fator trabalho. Assim, há que se distinguir a terceirização bem sucedida nos trâmites legais da mal executada, que acarreta prejuízos para além dos trabalhadores, atingindo também as empresas contratantes.

Ainda há em artigos recentes¹ a minoritária explanação de que a terceirização se caracteriza como uma desregulamentação dos direitos trabalhistas partindo do pressuposto de que a remuneração do trabalhador pode ser reduzida, ocasionando a precarização. Sustenta que a responsabilidade está relacionada com a capacidade de responder pelas próprias ações, no caso em comento, a responsabilidade está consubstanciada nas relações de trabalho entre empresa contratante e contratada.

Apesar das desvantagens apresentadas, surgem cada vez mais registros de que a terceirização aponta inúmeros pontos positivos, como explanado no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, onde sete ministros votaram a favor da terceirização de atividade-fim e quatro contra.

Neste julgamento, a Ministra Carmen Lúcia, na época do fato presidente do Supremo, destacou que a terceirização não é a causa da precarização do trabalho e nem viola por si só a dignidade do trabalho. Enfatiza, ainda, a possibilidade da proibição, afirmado na hipótese de realidade, a existência do Poder Judiciário e a legislação para impedir os abusos. Defendeu-se que se proibir a terceirização

¹

SALIBA, Graciana Rafisa; LIMA, Isabela Alves; MELO, Pablo Augusto Gomes. Considerações sobre a terceirização e seus possíveis efeitos na saúde pública brasileira. 23 de novembro de 2023. Pág. 192 | Anais do 2º ciclo de Encontro de Egressos do PPGD da Universidade de Itaúna.

garantissem por si só o pleno emprego, inexistentia o quadro brasileiro atual, com o número de desempregados no limite, mesmo porque, com a proibição da terceirização, provavelmente as empresas poderiam deixar de criar postos de trabalho.

3. Metodologia

A construção do tema se deu em fundamento de pesquisa básica com o objetivo de descrever por revisão bibliográfica de todos os achados nas bases de dados, de natureza qualitativa, retrospectivo, com o tema IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO.

Foram utilizados artigos livres, gratuitos e completos, a partir das bases de dados, através das palavras chaves como terceirização, trabalho temporário, legislação da terceirização, opinião popular, questões de direito, propagação de informações e suas respectivas traduções em inglês. Os critérios de exclusão foram os estudos que tinham o foco apenas em aspectos sociais e psicológicos. E os critérios de inclusão foram todos os artigos encontrados que descreviam a maneira como a população brasileira comprehende a terceirização em seu funcionamento e a legislação que o define e complementa.

4. Conclusão

O presente trabalho objetivou a análise dos principais aspectos jurídicos da terceirização nas relações de trabalho, previsto na Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017, que altera os dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, dispondo sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e assegura as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

A atual explanação acadêmica buscou identificar e apresentar a contextualização da terceirização, suas vantagens, desvantagens, e analisar como a terceirização impacta positivamente o cenário de trabalho brasileiro.

Foi apresentado que a prática de prestação de serviço temporário no Brasil para outrem já vem sendo praticada há décadas, notadamente desde o ano de 1950. A formalização que assegura legalmente as relações de trabalho na prática da terceirização foi determinada pela lei nº 13.429, publicada em 2017, e acrescida pela Lei nº 6.019/74, ambas tratando dos requisitos dessas relações e estabelecendo as partes envolvidas.

Transcorreram denotadas as diferenças entre a figura da empresa tomadora de serviços, da empresa intermediária ou prestadora de serviço e do profissional terceirizado, assim como suas respectivas funções e características que são representadas pelos artigos das leis supracitadas e normas presentes na Consolidação de Leis Trabalhistas. Assim, a empresa tomadora de serviços adquire os serviços do profissional terceirizado, por meio da empresa prestadora de serviços (intermediária) que, por sua vez, é responsável pela administração de pagamentos e benefícios ao terceirizados, possuindo esses últimos legalmente o direito às mesmas garantias dos trabalhadores da CLT.

As incumbências da empresa prestadora de serviços na relação de trabalho proporcionam para a empresa tomadora de serviços uma desburocratização processual na qual torna infimamente eficaz e ágil a gestão administrativa, acarretando na maior qualidade dos resultados dessa empresa, por não ocupar o tempo hábil com atividades voltadas diretamente para a burocracia comum de contratação, processo de admissão, direitos e benefícios dos empregados e ou trabalhadores terceirizados.

Após a explanação dos conceitos base e da evolução do direito trabalhista voltado para a terceirização, foram elencadas as vantagens de sua utilização, como o aumento da produtividade empresarial, a redução de custos contratantes, o cumprimento de demandas antes inalcançáveis e o acesso aos melhores e mais qualificados profissionais para benefícios da empresa; bem como suas desvantagens, que são apontadas como uma sobrecarga ou diferença no local de trabalho.

Em análise ao explanado, foi possível observar que apesar haver pontos de desvantagem, a contagem de vantagem na relação de trabalho e terceirização impacta positivamente o mercado de trabalho e a própria relação de trabalho, de

maneira que beneficia as empresas por conseguirem atingir suas metas com profissionais de qualidade e acolherem os profissionais, que conseguem posteriormente ter mais autonomia em suas atividades e qualificações, bem como estão regidos e amparados pelos direitos e leis trabalhistas, guiados pela Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), ainda que denominados como profissionais terceirizados.

Referências

BASILE, César Reinaldo Offa. Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 208 p., v. 27.

BIONDI, Paulo. A terceirização e a Lógica do capital. Ano de publicação 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/37816>. Acessado em: 09 de abril de 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 de mar. 2024.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 4330/2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Brasília, DF, 26 out. 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2678>>. Acesso em: 02 de abril 2024.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1621/2007. Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. Brasília, DF, 12 set. 2007. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359983>>. Acesso em: 02 de abril 2024.

Câmara dos Deputados. Ano de publicação: 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/951021-comissao-debate-impactos-da-terceirizacao-apos-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 25 de março de 2024.

CAMPOS, André Gambier. A terceirização no Brasil e as distintas propostas de terceirização, 2007.

CAVALCANTE, S., & MARCELINO, P. (2021). REVISITANDO UMA DEFINIÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO. Caderno CRH, 34, e021031. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45126>

Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF, 25 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 02 de abril 2024.

Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de abril 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIESSE. disponível em: <https://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf>. Acesso em 23 de março de 2024.

FUJITA, Erick. Terceirização avança na produção. Ano de publicação: 2005. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/333750/terceirizacao-avanca-na-producao->. Acesso 03 de abril de 2024.

GARCIA, Roberto Bertoldo. O impacto da terceirização sobre os custos da mão de obra das organizações. Disponível em: XIII Congresso Brasileiro de Custos – Belo Horizonte - MG, Brasil, 30 de outubro a 01 de novembro de 2006.

Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, DF, 10 dez. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 02 de abril 2024.

Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 02 de abril 2024.

Lei n.º 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF, 20 jun. 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 02 de abril 2024.

Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 02 de abril de 2024.

Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 02 de abril de 2024.

MAUAD, Sergio. 2017. O impacto positivo da terceirização e sua desmistificação. Disponível em: <https://infracfm.com.br/Textos/0/18063/O-impacto-positivo-da-terceirizacao-e-sua-desmistificacao>. Acesso em 02 de abril de 2024.

MONTEIRO, Matheus Pessoa. A terceirização e seus impactos na relação de trabalho. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11624/2455>. Acesso em: 08 de abril de 2024.

RVIAS, Facilites. Blog. Disponível em: <https://viafacilities.com.br/blog/quais-sao-os-direitos-dos-trabalhadores-terceirizado.com>. Acesso em 02 de abr. 2024.

ROCHA, 1995. Disponível em: <https://www.juslabo.ris.tst.jus.br>. Acesso em 05 de abril de 2024.

SILVA, Antônio Álvares. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo. Ltr, 2002.

STF. Supremo Tribunal Federal. Notícias. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acessado em: 04 de abril de 2024.

TEODORO, Ronaldo. As reformas trabalhistas e a crise do corporativismo democrático. In: FLEURY, Sonia (org.). Cidadania em perigo: desmonte das políticas sociais e desdemocratização no Brasil. Rio de Janeiro: Edições Livres; Cebes, 2024. p. 95-123.