

UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO
CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO
CURSO DE DIREITO

FILIPPE BEZERRA DO AMARAL

**A DINÂMICA EMPRESARIAL E A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÓS-
REFORMA TRABALHISTA**

Campina Grande-PB

2021

FILIPPE BEZERRA DO AMARAL

A DINÂMICA EMPRESARIAL E A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÓS- REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela UniFacisa – Centro Universitário.
Área de Concentração: Direito do Trabalho e terceirização.
Orientador: Prof.º Arthur da Gama França.

Campina Grande
2021

Xxxxxxx

Amaral, Filipe Bezerra do.

A dinâmica empresarial e a terceirização de serviços pós-reforma trabalhista. / Filipe Bezerra do Amaral. - Campina Grande-PB, 2021.

Originalmente apresentada como pré requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito do autor (bacharel - UniFacisa - Centro Universitário, 2021).

1. Terceirização. 2. Reforma trabalhista. 3. Flexibilização de direitos. I. A dinâmica empresarial e a terceirização de serviços pós-reforma trabalhista.

CDU-XXXX(XXX)(XXX)

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – Os meios digitais nas relações de trabalho: uma análise diante das flexibilizações produtivas no âmbito laboral, apresentado por Heloise Pereira Brandão como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UniFacisa – Centro Universitário.

APROVADO EM_____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA:

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do Orientador, Titulação.
Orientador

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do Segundo Membro, Titulação.

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do Terceiro Membro, Titulação.

UMA CONCEPÇÃO SOBRE O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

Filipe Bezerra do Amaral¹

Arthur da Gama França²

RESUMO

A terceirização surgiu no ambiente empresarial e ao longo dos anos foi reconhecida pelo direito em razão das avassaladoras repercussões que causou no ambiente trabalhista, mas também pela complexidade dos contratos que resultavam do instituto que fugia da regra tradicional de bilateralidade do trabalho passando a surgir um intermediário nessa relação - relação trilateral. Este artigo parte de uma pesquisa histórica sobre a terceirização, instituto de grande relevância na pós globalização, e mostra sua relevância no cenário empresarial, em contexto com a reforma trabalhista de 2017. Define o instituto da terceirização, e passa a expor cada uma das disposições da Lei 13.429/17 que designam os métodos de trabalho na terceirização. Na próxima etapa, enfrenta as mudanças trazidas pelas leis, que resultou em uma série de medidas de flexibilização das modalidades de trabalho até então existentes. E por fim, tratar dos aspectos positivos e negativos que existem em decorrência dessas mudanças na legislação. Este estudo realizou pesquisa bibliográfica em livros, artigos, jurisprudenciais e documentos e, fez uso do método dedutivo de análise dos dados e validação jurídica utilizando discussões já consolidadas no Direito do Trabalho.

Palavras-Chave: Terceirização. Reforma trabalhista. Flexibilização de direitos.

ABSTRACT

Outsourcing emerged in the business environment and over the years was recognized by law because of the overwhelming repercussions it caused in the labor environment, but also because of the complexity of the contracts that resulted from the institute that ran from the traditional rule of bilateral labor, and an intermediary emerged in this relationship - trilateral relationship.

¹ Graduando do curso de direito da UNIFACISA. Endereço eletrônico: filipeamaral20@live.com

² Professor Orientador. Graduado pela Universidade Federal da Paraíba. Pós-graduado pela ESMA/PB, Especialista em Direito Civil pela FIJ. Docente do curso de direito da UNIFACISA da disciplina direito do trabalho I. Endereço eletrônico: arthur.franca@maisunifacisa.com.br

This article starts from a historical research on outsourcing, an institute of great relevance in post globalization, and shows its relevance in the business scenario, in the context of the 2017 labor reform. It defines the outsourcing institute, and goes on to expose each of the provisions of Law 13,429/17 that designate the work methods in outsourcing. In the next stage, it faces the changes brought about by the laws, which resulted in a series of measures to flexibilize the work modalities that existed until then. And finally, address the positive and negative aspects that exist as a result of these changes in legislation. This study carried out a bibliographical research in books, articles, jurisprudence and documents and made use of the deductive method of data analysis and legal validation using discussions already consolidated in Labor Law.

Keywords: Outsourcing. Labor reform. Flexibility of rights.

1 INTRODUÇÃO

No que tange a respeito do direito do trabalho, identificamos um dos ramos mais diligentes na área jurídica, pelo fato de possuir um condão de se moldar conforme as mutações das relações laborais.

Uma mutação bastante significativa foi a chamada globalização, que moveu as empresas de empregadores a intensa busca por opções de preponderar diante a grande concorrência do mercado, tal fator tem contribuído cada vez mais para que se preze pela qualidade, tanto dos produtos, como dos fornecedores, bem como a tentativa de centralizar as atividades dos seus segmentos.

Com todo esse processo de globalização e ideologias neoliberais trazidas ao longo desse século, a palavra que ganha destaque é a “competitividade”, se tornando cada vez mais acirrada em todos os segmentos, e assim, as empresas necessitam encontrar alternativas de modo que reduzam o custo de seu produto, diminuir seus encargos sociais, trabalhistas e fiscais para se manterem fortes no seu segmento. Eis que entra a terceirização como uma possível solução de se manterem firmes no mercado de trabalho.

O termo “terceirização” passou a ser bastante recorrente ao longo do século XXI, sendo um tema de bastante controvérsias, que passou a ter importância não exclusivamente para os profissionais da área do Direito, como também para administradores, economistas, empresários, sindicalistas e até mesmo os próprios trabalhadores.

A palavra terceirizar sucede de "terceiro", em sentido de intermediário, interveniente ou mediano.

Ao longo dos anos, a prática foi definida de várias formas diferentes, sendo a simples entrega a terceiros de atividade não essencial da empresa, a execução de algumas partes da atividade da empresa por pessoas distintas ao quadro de funcionários, um processo de horizontalização de atividades econômicas transferidas entre empresas, uma forma de transferir as responsabilidades de contratação ou um procedimento feito por uma empresa com intuídos de reduzir custos, aumentar o lucro e a competitividade no mercado, dentre muitos outros conceitos.

O presente estudo irá abordar desde o conceito, como o histórico desse fenômeno, remetendo o tempo da revolução industrial até os tempos atuais com a reforma trabalhista, indicando suas principais mudanças e prolongando a uma análise apresentando algumas vantagens e desvantagens sobre o aspecto da terceirização.

Assim sendo, este estudo versa sobre o instituto da terceirização; tendo como objetivo discutir acerca de tal fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro, envolvendo seu conceito, características e delimitações, e estabelecer sua congruência com o cenário jurídico brasileiro atual. Para tanto realizou pesquisa bibliográfica em livros, artigos, jurisprudências e documentos e, fez uso do método dedutivo de análise dos dados e validação jurídica utilizando discussões já consolidadas no Direito do Trabalho.

2 CONCEITO E DEFINIÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização surgiu no ambiente empresarial e ao longo dos anos foi reconhecida pelo direito em razão das avassaladoras repercussões que causou no ambiente trabalhista, mas também pela complexidade dos contratos que resultavam do instituto que fugia da regra tradicional de bilateralidade do trabalho passando a surgir um intermediário nessa relação - relação trilateral.

A palavra “terceirização” em si, que vem sendo constantemente utilizada onde atinge a classe empresarial, constitui neologismo do vocábulo “terceiro”, utilizado pela ciência da administração, significando uma forma de reestruturação administrativa como um intermediário, sendo assim, sinônimos como horizontalização, parceria, contratos triangulares, subcontratação, contratação de terceiros são expressões que são usadas para caracterizar a terceirização.

O termo terceirização vem do latim “tertius”, significando um estranho dentro de uma relação trabalhista de duas pessoas ou mais, sendo como um intermediário. A expressão moderna se entende da junção da palavra "terceiro" acrescentado do sufixo "izar", sendo esse representando um sentido de ação.

Para Carelli (2014), a expressão terceirização:

(...) demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a ‘terceiro’, no sentido de ‘outro’, da posição de empregador na relação empregatícia (e consequentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados (CARELLI, 2014, p 57).

Para Marcelino (2007, p 57) a terceirização: “É todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta. Ou seja, é a relação em que o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra”.

De outro lado, Silva (2008, p. 12) traz consigo um sentido mais simples sobre a terceirização, dando enfoque ao serviço que é oferecido pelas empresas, mostrando que “É possível dizer que empresas terceirizadas são aquelas que tomam parte em um processo de terceirização, na qualidade de contratadas, para prestar serviços ou fornecer produtos”.

Segundo Guimarães (2012, p. 1), a palavra terceirização

tem sua origem na ciência da administração de empresas e que designa a transferência de parte da execução de serviços — que, em regra, não é inerente ao núcleo de trabalho da empresa — permitindo assim a centralização das forças empresariais na efetiva atividade preponderante por ela desenvolvida.

No campo de ação do Direito do Trabalho, Cruz (2012, p. 11) aborda a terceirização de serviços como:

Um mecanismo anômalo de contratação de força de trabalho, que foge à fórmula clássica de relação empregatícia bilateral (CLT artigos 2º e 3º). Com ela surgem as figuras da empresa prestadora de serviços, contratante formal do empregado e, aparentemente o empregador, e a empresa tomadora de serviços, efetiva beneficiária da força de trabalho do obreiro, que se revela, em realidade, como um empregador disfarçado.

Pode-se observar que a terceirização não se limita apenas a uma área do conhecimento, percorrendo principalmente o campo da administração e do direito, concluindo que se trata de uma relação interposta pelo empresário, fugindo da tradicional bilateralidade, com o intuito de maior produtividade e economia monetária.

Dessa forma, a terceirização vem transformando constantemente as relações de trabalho, de modo que garante uma maior dinâmica e especialização na prática de suas atividades.

3 HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização teve sua origem durante a Revolução Industrial no século XVIII. Nesse contexto histórico, surgiram as primeiras legislações trabalhistas e sindicatos, com o intuito de conciliar conflitos entre empregados e empregadores com o objetivo de melhorar a qualidade do emprego (MACIEL, 2015).

No entanto, à medida que os debates sobre os conflitos se acalmavam, o princípio da dignidade humana não era plenamente utilizado no sistema de produção capitalista, por exemplo, as crianças da época eram muitas vezes designadas e obrigadas a limpar as chaminés das fábricas, ignorando completamente sua fragilidade, como afirma Santos (2014):

Até o começo do século XX, a forma predominante de contratação, devido ao paradigma da produção em massa, era a integração vertical, onde a organização deveria reunir todas as atividades do segmento econômico por ela desenvolvido. A partir dos anos setenta, uma nova forma de estrutura organizacional passou a ser configurada, em especial na área industrial, acarretando diversas mudanças, tais como: formas diversas de organização do trabalho, revolução na base técnica, considerando a adoção de novas tecnologias, e, principalmente, uma nova forma de relacionamento entre as empresas/firmas. Portanto, o paradigma da produção em massa foi substituído pelo da produção flexível ou enxuta (SANTOS, 2014, s.p).

O progresso proporcionado por esta nova ordem social acarretou consequências irreversíveis para os trabalhadores. Sendo a maquinaria a grande inovação, utilizada como meio de produção o que acabou por causar o desemprego de milhares de pessoas, muitas das quais empenhadas em atividades sem descanso e sem salário (MACIEL, 2015).

É nessa realidade de transformação dos mecanismos econômicos que surgem as instituições jurídicas terceirizadas. Neste contexto, os colaboradores originários continuam a prestar serviços à indústria em função das suas necessidades, mas agora contratados para prestar serviços a diversas unidades, garantindo a permanência no trabalho.

No Brasil, com o surgimento da indústria automobilística, a terceirização veio a surgir em meados do século XX. Por sua vez, realizava toda a produção de peças e segmentos de mercado externo, e vinha ao Brasil apenas para montar o produto final.

Nesse sentido, diante da falta de fiscalização das atividades de terceirização na legislação brasileira, uma vez que nem a CLT nem o Código Civil fazem menção a esse

fenômeno jurídico, encontraram um mercado interno totalmente favorável que pode ser utilizado para o seu desenvolvimento. Sobre o Instituto Delgado (2005, p. 429):

Isto ocorre pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significado socioeconômico nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos 1930/40.

Portanto, fez-se necessária a fiscalização e padronização desse tipo de contratação, pois, desde 1974, o ordenamento jurídico está aberto à prática de terceirização nos termos da Lei 6.019/74, sendo a primeira lei a tratar, explicitamente, da terceirização, sob o aspecto do trabalho temporário.

O Tribunal do Trabalho reconheceu, com o enunciado nº 256 do TST em 1986, tal modalidade de trabalho. A orientação desta versão permitia apenas contratos temporários e terceirização de serviços de vigilância, sendo uma exceção, o contrário disso seria considerado relação de emprego entre a pessoa e o empregador.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (TST, 2003).

Ao decorrer dos anos, somado ao desenvolvimento atividades de terceirização por parte dos empregadores, a situação se tornou mais flexível, e em 1993 o Tribunal Superior do Trabalho se deparou em uma situação de necessidade de sistematizar tal instituto objetivando a organização e legitimação do mesmo, desse modo, foi editada a súmula de número 331 do TST, que diz:

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.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas

obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (TST, 2011).

Desse modo, o enunciado contido na súmula passava a aceitar a terceirização de atividades como conservação, limpeza, recepção, telemarketing, entre outras, com a única condição de que não existisse pessoalidade ou subordinação direta entre empregado e empregador.

Além disso, ficava interposto de que seria permitido apenas permitido para fins de terceirização o trabalho nas atividades-meio, e jamais para atividade-fim da empresa, sendo a primeira definida como atividades não ligadas ao produto final, e a segunda ligada diretamente ao produto final, desse modo, afirma Delgado (2005) que:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio, são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços (GODINHO, 2005 *apud* CRUZ, 2012, p.16).

Foi dessa maneira por várias décadas, até que no ano de 2017, entraram em vigor as leis 13.429/17 (Lei de terceirização) e 13.467/17 (Reforma trabalhista), que alteraram o disposto na lei 6.019/74, e a partir disso, a terceirização adquiriu base legal específica, permitindo a terceirização de forma ampla.

4 PRINCIPAIS MUDANÇAS TRAZIDAS COM A REFORMA TRABALHISTA E A LEI 13.429/17

A reforma trabalhista é uma das principais mudanças na Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) implementada pela Lei nº 13.467 de 2017. Tudo se resume a um novo

conjunto de regras formuladas pelo governo para atualizar e reformular o sistema jurídico e modernizar as relações de trabalho.

A CLT é uma norma legislativa relacionada à legislação trabalhista brasileira. Foi aprovada pelo Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943. É um instrumento de regulação das relações individuais e coletivas de trabalho. Tal ordenamento jurídico analisa as necessidades de proteção de todos os trabalhadores e salvaguarda de seus direitos. Portanto, o governo defendia que a CLT deveria ser atualizada pelo fato de não acompanhar a evolução da economia e da tecnologia em todos os setores.

É seguindo esse conceito da necessidade de constante atualização das leis da CLT que entra a Reforma Trabalhista, que foi criada justamente com tal intuito e, como consequência, atualizar de modo que modernizasse as relações de trabalho. Também se justificava que com a reforma surgiriam mais oportunidades de empregos e estimularia a economia do país como forma de combater a crise econômica de 2014.

O projeto veio a ser aprovado por 296 votos a favor, na Câmara dos deputados no dia 26 de abril de 2017, em face de 177 votos contrários. No Senado Federal, por sua vez, teve a aprovação em 11 de julho por 50 a 26 votos. A lei foi sancionada pelo Presidente da República na época, Michel Temer, no dia 13 do mesmo mês sem vetos. A lei passou a vigorar no país a partir de novembro do mesmo ano, no 11º dia do corrente mês, criando 43 novos artigos, 54 reformulados e 9 revogados.

A reforma trouxe significativas mudanças no que diz a respeito da jornada de trabalho, o descanso, férias, contribuição Sindical dos empregados, banco de horas, negociações, demissões, homologação, trabalho home office, trabalho intermitente e parcial, Direito de Gestante Lactante, Horas In Itinere, Disposição à empresa entre outras mudanças significativas. Porém, para fins desse trabalho, nos interessa observar o que diz respeito a terceirização, com a aprovação da Lei 13.429/17, que já existia, e ganhou força com a reforma trabalhista, vindo à tona uma novidade de significativa importância para as empresas e seus trabalhadores: a terceirização de qualquer atividade da empresa, sendo uma atividade-fim, ou sendo uma atividade-meio.

A partir desse momento, todas as atividades da empresa contratante passaram a ter permissão de ser executadas por terceiros, incluindo uma exigência, sendo a comprovação de que a pessoa jurídica que dispõe da terceirização é compatível com a atividade no sentido de sua capacidade econômica.

Porém, as mudanças legislativas não se limitam apenas a isso, trouxe consigo significativas mutações, sendo elas:

A responsabilidade subsidiária, prevista no artigo 5º-A, §5º da lei 13.429/17:

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

§ 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 (BRASIL, 2017a, *online*).

Desse modo significa que caso aconteça o descumprimento de obrigações que são responsabilidade da prestadora de serviços, ou seja, da terceirizada, é permitido o acionamento da empresa contratante pelo trabalhador que recorre à Justiça, de modo que não venha a prejudicar o trabalhador.

O tratamento igualitário entre funcionários terceirizados e assinados legalmente deve ser observado, devendo receber mesmo tratamento oferecido ao funcionário da empresa contratante ou tomadora do serviço. Tal obrigatoriedade se aplica aos serviços, podendo ser referente a qualquer uma das atividades da contratante, sendo elas prestadas nas dependências da tomadora.

A alimentação deve ser garantida ao empregado do contratante e se disponibilizada em refeitórios deverá ser idêntica, assim como o direito de utilizar os serviços de locomoção, receber atendimento médico ou ambulatorial nas vinculações da contratante ou do local por ela designado e de ser treinado de forma adequada pela contratante se for necessário para realizar determinada atividade, como consta o Art. 4º-C, da Lei 6.019/74 com as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

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 (BRASIL, 2017b).

O mesmo pensamento deve ser utilizado nas condições sanitárias, devendo ser prestado em congruência às medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho, assim como no oferecimento de instalações propícias para a prestação do serviço. Isso apenas demonstra que,

para efeitos da lei, o empregado terceirizado é igual ao empregado da contratante conforme previsto no artigo 5º-A, §§3 e 4 da lei 13.429/17:

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

§ 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. (BRASIL, 2017a, *online*).

No que diz a respeito sobre a igualdade salarial, esta fica a critério das partes, não havendo obrigatoriedade de a empresa pagar aos terceirizados o mesmo salário oferecido aos seus funcionários assinados, assim como mostra o artigo 4º-A, §1 da lei 13.429/17:

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 (BRASIL, 2017a, *online*).

Porém, nada obsta que a empresa contratante e a terceirizada entrem em acordo, condicionando igualdade salarial, além de outros direitos não positivados como obrigatórios, que são todos aqueles não relacionados no tópico anterior.

Contratado por terceirizada, sendo assim, caso um funcionário seja demitido de determinada empresa, não poderá ser contratado pela empresa que fornece serviços terceirizados aquela empresa. Isso apenas seria permitido depois de passado um prazo de 18 meses, que são contados a partir do desligamento desse funcionário daquela empresa. Esse regramento tem o intuito de deter que uma empresa substitua a forma de contratação dos seus funcionários, pormenorizando a relação. (Art. 5-C da Lei 6.019/74)

O contratante da atividade terceirizada não poderá utilizar o empregado terceirizado em atividades estranhas daquelas que foram pactuadas como objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. As atividades são fixadas desde o início, devendo ser mencionadas no contrato firmado pelas empresas, segundo o artigo 5º-A, §1 da lei 13.429/17:

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 (BRASIL, 2017a, *online*).

Vale ressaltar que o capital social é um dos pré-requisitos para o funcionamento da empresa que pretende prestar serviços, segundo o que diz o artigo 4º-B, III, da lei 13.429/2017:

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

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) (BRASIL, 2017a, *online*).

Por fim, mas não menos importante estabeleceu o Conteúdo obrigatório do contrato de prestação de serviços, que deve conter as informações mínimas relacionadas abaixo:

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 (BRASIL, 2017a, *online*).

Como analisado, o contrato deve ser de fácil entendimento e de forma objetiva, contendo as partes envolvidas, o trabalho específico que será prestado, para que não reste desentendimentos, o prazo no qual será realizado o serviço e o valor daquele contrato.

5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL COMPARATIVA

Como forma exemplificativa, em seguida analisaremos de forma cronológica a mudança jurisprudencial sobre o tema da terceirização, de modo a mostrar a significativa mudança de entendimentos conforme as jurisprudências que seguem:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. É ilegal a terceirização de atividades essenciais da empresa, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Súmulas 331, I, e III, do TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Nos termos do item I da Súmula 219 do TST, a ausência de credencial sindical obsta o pagamento da verba honorária. Recurso de revista conhecido e provido. Ressalva de entendimento da Relatora (BRASIL, 2015, *online*).

Podemos observar que anteriormente a reforma trabalhista e a lei de terceirização, eram inadmissíveis as contratações de funcionários para que executassem a atividade essencial da empresa, sendo permitido apenas a contratação de atividade-meio, o contrário disso seria caracterizado como relações empregatícias, sendo diferente o que encontramos do assunto após o ano de 2017:

Direito constitucional e do Trabalho. Terceirização de atividade-fim. Equiparação remuneratória. Descabimento. 1. Recurso extraordinário em que se debate se o empregado de empresa contratada teria direito à equiparação remuneratória com o empregado da empresa tomadora do serviço, quando ambos atuarem na mesma atividade-fim. 2. Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADPF 324, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de decidir como estruturarão seu negócio (art. 170, caput e inc. IV, CF). 3. Do mesmo modo, a decisão sobre quanto pagar ao empregado é tomada por cada empresa, de acordo com suas capacidades econômicas, e protegida pelos mesmos princípios constitucionais. Portanto, não se pode sujeitar a contratada à decisão da tomadora e vice-versa. 4. Além disso, a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a terceirização para fins de redução de custos, esvaziando o instituto. 5. Recurso provido. tese: “A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas (BRASIL, 2021, *online*).

Desse modo, é bastante perceptível a mudança de entendimento, uma vez que não se encontra mais a preocupação com a descaracterização ou não da terceirização no sentido de atividade-fim e atividade-meio, inclusive, no que trata a equiparação salarial e relação de emprego, sendo desconsideradas conforme a jurisprudência, o que a níveis da lei anterior essas atribuições seriam consideradas um absurdo, mas com toda modernidade e necessidade de adaptações para garantir a competitividade, se tornou possível.

6 O PORQUÊ DA TERCEIRIZAÇÃO

O mercado de trabalho continua por apresentar novas provocações às empresas, fazendo com que cada vez mais devam se tornar mais competitivas, de modo que sentem a necessidade de se adaptarem às condições que são impostas pelo mercado de trabalho. Seguindo esse raciocínio, as empresas iniciam por desenvolver estratégias para que tal competitividade não acabe por dar fim a empresa, se torna um meio de permanecer no mercado.

Quando a terceirização é usada na estratégia de negócios de uma empresa, existem várias vantagens. Ao terceirizar algumas atividades, a empresa pode melhorar a eficiência e

competitividade de seus processos, e aumentar a capacidade e qualidade técnica de suas fases de entrega e produção.

Em um mundo globalizado, as empresas se organizam em redes, e cada empresa realiza uma parte da produção até chegar ao produto final. Por meio da terceirização, as organizações buscam contratar outras empresas para realizar melhores atividades, essas empresas têm mais expertise na implantação de determinados produtos ou serviços, e assim por diante.

O fortalecimento e especialização das redes e etapas produtivas trouxeram mais oportunidades de emprego para os trabalhadores. Portanto, o emprego não é apenas em uma empresa, ela faz tudo, mas em uma série de empresas, cada uma com suas atividades profissionais.

Giosa (2003), enfatiza que a terceirização nos dias atuais é imensa, isso se dá pelo fato de as empresas terceirizarem pelo simples fato de ser saudável para suas corporações, é um negócio estratégico que agiliza suas produções.

O autor segue defendendo que a terceirização é um instrumento de gestão inovador, sendo capaz de mudar o desempenho das empresas, aumentando a competitividade. A busca pela qualidade dos serviços é sem dúvida um grande avanço que a terceirização determinacom o instrumento de gestão. Esse incessável aprimoramento é o que as organizações consideram o grande “salto” para excelência empresarial (GIOSA, 2003).

Carvalho e Kardeck (2002) atribuem o fato da terceirização a alguns fatores, sendo eles a eficiência, no sentido de que é impossível ser especialista em todos os processos, levando em conta ainda que o mercado tem à disposição uma imensa diversidade de tecnologias que vive em constante e veloz evolução; o custo direto seja matéria prima ou mão-de-obra conectados ao produto e o custo indireto, sendo esse as atividades ligadas indiretamente à produção, um bom exemplo que pode ser utilizado são as despesas administrativas, entre outras. Dessa forma, percebemos que incontáveis vezes as empresas não analisam os custos que podem ter valor agregado ao produto, consequentemente, elevando o preço de seu produto e tornando-o mais competitivo.

Nesse mundo de constante evolução, a terceirização se torna cada vez mais presente nas empresas que buscam se manter firmes e fortes, e desse modo, as empresas que desprezam esse meio de trabalho, ignorando a importância estratégica que acaba por otimizar sua produção, garantindo ganhos significativos, oferecendo uma maior qualidade e quantidade, acaba por ficar “ultrapassada”, pois na verdade, o que realmente dita o progresso é a satisfação do cliente, visando uma fidelidade, e tais empresas, que por falta de técnica ou capacidade operacional, tem dificuldades em manter essa relação, que se torna cada vez mais viável com a terceirização.

O Aumento da qualidade; Redução de custos; Transferência de processos suplementares a quem os tenham como atividade-fim; Aumento da especialização; Redução de estoques, quando se contrata com fornecimento de material; Flexibilidade organizacional; Melhor administração de tempo para gestão do negócio; Diminuição do desperdício; Redução de áreas ocupadas; Melhor atendimento, são fatores que trazem vantagem para a empresa e justificam a prática da terceirização (CARVALHO; KARDECK, 2002).

Como analisado, é perceptível que tais fatores são fundamentais para que as empresas consigam e tenha estratégias para se destacar no mercado de trabalho, que com a globalização se torna a cada dia mais competitivo.

7 VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Primeiramente podemos destacar a ampliação de mercado, segundo Tholl (2004, p. 35), com a agilidade adquirida, a possibilidade de liberação do capital de investimento e a concentração apenas na atividade principal, dá condições para que a empresa amplie seu escopo de atuação, e assim amplie o mercado, podendo garantir até a criação de novos produtos. Além de que possibilita oportunidades para terceiros em pequenas empresas e microempresas, que consequentemente irão tomar parte da mão de obra.

Uma vez que a empresa pode se concentrar em apenas determinadas atividades, a gestão de produtos ou serviços que foram transferidas podem ser fiscalizadas com um maior rigor, aumentando assim, o padrão de qualidade daqueles produtos, não existindo a possibilidade de perda por defeitos, uma vez que o parceiro se responsabilizou por determinado serviço, e em tese deve entregar tudo em perfeitas condições.

A terceirização permite, portanto, o foco nas competências essenciais que distinguem uma organização de outra em relação à seus concorrentes, o que se identificaria “core business”, sendo o significado dessa expressão de que não tentar ser excelente em tudo. Assim, é aconselhado identificar quais funções a empresa pode desempenhar com excelência (podendo ser elas: funções de projeto, de produção, de comercialização, de distribuição), e assim, centrar seu negócio nessas (SANTOS, 2014)

Toda empresa visa a maximização dos lucros, isso já é sabido, sendo assim, a terceirização permite uma redução considerável, deixando de gastar com estoque, folha de pagamento, manutenção de maquinário, além de aumentar a produtividade da atividade principal.

Para Santos (2014, p.30): “Com efeito, quando se transfere uma atividade para os fornecedores, os custos que antes eram fixos, como o pagamento de salários e manutenção de equipamentos, são transformados em variáveis, sendo incorridos somente quando de sua efetiva utilização”.

Sabemos que uma das significativas preocupações do empresário acontece com o bem estar, produção e capacitação de seus funcionários, e com a redução da mão de obra, é possível relocal aqueles custos fixos que seriam destinados a contratação de maior mão de obra, pode ser utilizado para investir nos funcionários da casa, com treinamento, cursos de capacitação, e até a possibilidade de melhores condições de salários, fazendo com que aqueles funcionários sintam prazer em trabalhar naquele local, tentando suprimir aquela relação de patrão/empregado por uma relação de parceria.

Seguindo tal raciocínio, também aumentará o grau de especialização, pois os funcionários se tornaram cada vez mais capazes e especializados, garantindo melhor atendimento ao cliente, no que concerne a prazos, pedidos e serviços.

É normal que como as atividades sejam interpostas a terceiros em outras empresas, comumente, aconteça a redução do espaço de armazenamento, podendo ser utilizado de outra forma para empresa, de modo estrutural e organizacional a preferência dela.

A empresa passa a ter um maior retorno, investindo cada vez menos, sendo “apoiada” financeiramente pelo prestador de serviço, compartilhando custos operacionais. Dessa forma pode-se perceber um crescimento econômico, pois estão diminuindo as fases de processo que seriam realizadas pela empresa, para que sejam realizadas pela parceria firmada em razão da terceirização.

Possibilidade de transformar os custos fixos em variáveis é uma das principais vantagens existente no processo de terceirização, reduzindo-os no sentido de manutenção de empregados que agora podem ser substituídos pela atividade terceirizada.

Por fim, a redução do imobilizado, devido a empresa que optar pela terceirização não terá necessidade de comprar mais equipamentos e materiais para todas as suas atividades, podendo até dispor de seus equipamentos ociosos para aluguel/venda, transformando-o em capital de giro.

8 DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

O processo de terceirização pode vir a acarretar desvantagens. Porém, tais desvantagens só irão acontecer se feitas de modo disperso e centrada na questão de custos. Sendo assim, caso

a empresa tome os cuidados necessários, essas desvantagens podem ser alteradas para vantagens.

A ausência de especialização, se não tratada e dada a devida atenção pode ser um problema sério, no sentido de o empregador apenas transferir determinadas atividades e acabar por esquecer de investir nos seus funcionários.

Outro problema que possa se tornar um empecilho, é a má escolha na hora de escolher seus parceiros, pois isso acarretaria diretamente na qualidade do produto e na organização funcional da empresa.

A mudança na estrutura de poder pode causar desconforto em alguns empresários, e principalmente medo de perder capacidade de ordem de alguns gerentes e encarregados que enxergam a sua necessidade na quantidade de subordinados. Mas esse aspecto deve ser entendido de forma que ter poder é ter a capacidade de fazer (THOLL, 2014, p. 39).

Deve se ter o cuidado para que não aumentem os riscos, pois a terceirização deve ser pensada e executada para que se tenha um maior ganho, o que acontece é que muitas das vezes se pensa exclusivamente na redução de custos, fazendo um processo improvisado e sem responsabilidade, que pode acarretar uma elevação no custo se não observada.

Um dos principais riscos consiste no fato de ser único cliente de organizações prestadoras de serviços, de modo que no momento em que a empresa não produzir mais determinado processo terceirizado, existe a possibilidade de levar a empresa contratada a falência, existindo risco de ser responsabilizado subsidiariamente pelos funcionários, como já visto anteriormente.

Em último lugar:

Terceirizar pode criar condições para o surgimento de um novo concorrente, através de um movimento de integração constantemente realizado. Assim, tomando como exemplo uma empresa que sempre possuiu todo o processo de produção verticalmente, e passa ao mercado uma dada linha produtiva, posteriormente pode-se deparar com um concorrente, considerando os investimentos deste quando de simples fornecedor. Este foi o caso da empresa Honda, que, de simples fornecedora da Toyota, tornou-se sua concorrente (SANTOS, 2014, p.29).

Como dito por Santos (2014) há a possibilidade de se criar um concorrente na própria empresa que observando o empreendimento poderá implementar sua própria empresa com o conhecimento adquirido. Por isso a escolha de terceirizar precisa ser avaliada pelo empresário ponderando os benefícios que esta poderá trazer à empresa, todavia não se pode esquecer dos riscos de terceirizar a produção ou serviços.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se, portanto, que o fenômeno da terceirização é uma modalidade estratégica, um processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, onde a empresa interposta coloca seus trabalhadores a disposição de outra empresa, isso significa dizer que é o trabalho realizado para uma empresa, que é contratada de forma direta por outra, se diferenciando da relação bilateral convencional.

Apesar de ser assunto já amplamente discutido, continuou ao longo dos anos de avanços legislativos causando controvérsia e dividindo opiniões, pois as relações de trabalho, desde o princípio, foi objeto de diversos pactos. Foram inúmeros avanços até o contexto atual, temos como grande exemplo a Consolidação das Leis do Trabalho, coibindo qualquer tipo de fraude aos direitos dos trabalhadores, e a Reforma trabalhista, tratada neste trabalho.

A contratação de mão-de-obra de empresas prestadoras de serviços surgiu como um meio onde as empresas se adaptam à modernização, gerando melhores condições de competitividade no mercado, com baixo custo, a redução dos encargos que refletem sobre a contratação direta de empregados, entre as diversas vantagens citadas ao longo do trabalho.

Era um avanço totalmente orgânico e inevitável o crescimento da terceirização visto os benefícios trazidos, dessa forma restou como alternativa a instituição legal dos meios para se coibir fraudes, cabendo aos aplicadores da Lei, policiar a utilização das novas técnicas para que se encaixe os interesses empresariais com os interesses da classe operária, surgindo dessa maneira a lei de terceirização n Lei 13.429/17 e a reforma trabalhista, identificada pela Lei nº 13.467 de 2017.

Tais ordenamentos jurídicos trouxeram avanços significativos referentes a jornada de trabalho, o descanso, as férias, banco de horas, negociações, demissões, homologação, home office, trabalho intermitente e parcial, direito das gestantes, horas in itinere, tempo a disposição do empregador, e principalmente questões referentes a terceirização, permitindo a pratica nas atividades-fim, garantindo que a empresa poderá ser responsabilizada subsidiariamente, os funcionários terceirizados devem ter tratamento igualitário no que se refere a alimentação, tratamento médico e sanitário e meios de transporte. No tocante aos salários, fica a critério das partes, garantindo salário não inferior aos normalmente oferecidos, e possibilitando acordo de direitos adicionais, assim, garantindo um regramento que beneficia ambas as partes nesta relação.

A terceirização atualmente é uma realidade na maioria das empresas. Raramente encontraremos uma empresa que não tenha presente a terceirização na sua linha de produção,

pois como visto anteriormente, ela acarreta uma série de vantagens aos seus adeptos, que acaba por ser superior quando analisado junto as desvantagens do processo, que se feitos com responsabilidade, não virão a ser uma desvantagem para a empresa, Cabe a todas as partes envolvidas nas atividades terceirizadas atentamente aos riscos existentes evitando-os, devendo existir uma ferrenha fiscalização no cumprimento das atividades e obrigações de cada parte, principalmente no que toca aos custos, e dessa forma se tenha uma maior maximização dos lucros, que é o verdadeiro intuito do processo.

As vantagens da terceirização são notórias, dando margem par ampliação do mercado, garantindo agilidade, liberação de capital e investimento, além de possibilitar a concentração da atividade principal, podendo existir uma especialização cada vez maior no que realmente impulsiona a empresa, aumentando a capacidade de ganhar dinheiro, e não precisando necessariamente ter um grande estoque que atrapalhe a organização do local, ao mesmo ponto de que diminui a preocupação do empregador com um grande quadro de funcionário pela fato da terceirização permitir essa redução.

No que tange as desvantagens do processo, estas só serão causa de preocupação em caso de inobservância do processo, mas que mesmo assim, podem ser revertidas em vantagens se feitas de modo correto. Podem ser elas a ausência de especialização não tratada, a escolha errada da empresa parceira, a falta de profissionalidade no momento em que há uma mudança na estrutura de poder no tocante a pessoa do empregador, além do risco em permitir que a empresa que presta o serviço terceirizado se torne concorrente direta, e principalmente a terceirização de forma não planejada, acarretando aumento de custos.

É, portanto, algo que veio em definitivo. Desse modo, deve-se procurar sempre pela fiscalização, visto que o mundo vive em constante atualização, com proposito de que, este processo se torne favorável e produtivo e se consiga resultados desejados com a terceirização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 15 Nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n ° 6.019.

Brasília, 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 Nov. 2021.

BRASIL. **STF - RE: 635546 MG**. Relator: Marco Aurélio, Data de Julgamento: 29/03/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 19/05/2021

BRASIL. **TST - RR: 1152120115040027**. Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 29/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015.

CARELLI, R.L. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Rio de Janeiro: Renovar, 2014.

CARVALHO, C.; KARDEK, A. **Gestão Estratégica e Terceirização**. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark: ABRAMAN, 2002.

CRUZ, L. C. L. **Responsabilidade subsidiária da administração pública pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2012.

CRUZ, L.C.L. **Responsabilidade subsidiária da administração pública pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. 2012. 60 fl. Monografia (Especialista) - Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP. Brasília, 2012.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

FORUM. **A nova lei da terceirização** – Lei nº 13.429/2017 – Um cheque em branco ao empresariado. 2017. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/nova-lei-da-terceirizacao-lei-no-13-4292017-um-cheque-em-branco-ao-empresariado/>. Acesso em: 24 Mai. 2021.

GIOSA, L.A. **Terceirização**: Uma abordagem Estratégica. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 2003.

GUIMARÃES, R P. F. **Encargos trabalhistas**: toda terceirização responsabiliza contratante. Consultor Jurídico, 2012. Disponível em: <http://www.coniur.com.br/2012-mar-13/mesmo-licita-terceirizacao-responsabiliza-contratante>. Acesso em: 10 Jun. 2021.

MACIEL, L. **Aspectos históricos da terceirização no Direito do Trabalho**. Jus, 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 18 Out. 2021.

MARCELINO, P. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Pegada Eletrônica**, v.8, n.2, p.55-70, 2007.

SANTOS, D.P.F.D. **Série IDP - Terceirização de serviços pela Administração Pública : estudo da responsabilidade subsidiária**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, D.P.F.D. **Série IDP - Terceirização de serviços pela Administração Pública :** estudo da responsabilidade subsidiária. 2 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

THOLL, S. **Terceirização:** Da origem e a aplicação no âmbito da administração pública. 2014. 60 fl. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

TST. **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. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 16 Nob. 2021.