

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS  
MISSÕES PRÓ-REITORIA DE ENSINO, CAMPUS DE ERECHIM  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO

CAROLINE NAZZARI

**DA POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM EM BENEFÍCIO  
DO EMPREGADOR COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/17**

ERECHIM

2023

**CAROLINE NAZZARI**

**DA POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM EM BENEFÍCIO  
EMPREGADOR COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/17**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Ma. Caroline Isabela Capelesso Ceni

**ERECHIM**

**2023**

**CAROLINE NAZZARI**

**DA POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM EM  
BENEFÍCIO DO EMPREGADOR COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/17**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Erechim/RS, XX de XXXXX de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

(Caroline Isabela Capelesso Ceni, mestra, Uri Erechim).

---

(Andrea Mignoni, mestra, Uri Erechim).

---

(Viviane Bortolini Giacomazzi, mestra, Uri Erechim).

**Dedico** este trabalho aos meus familiares, amigos e professores que estiveram ao meu lado me apoiando e incentivando a seguir em frente. Agradeço pelo amor e compreensão demonstrados ao longo de minha jornada acadêmica.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus por me conceder a perseverança e a sabedoria necessária para concluir este trabalho.

Aos meus pais e amigos que sempre estiveram ao meu lado em todos os momentos da minha vida.

A minha orientadora Caroline Ceni, por sua dedicação e amparo. Sua orientação foi fundamental e indispensável para o encerramento desta jornada.

*A educação é a arma mais poderosa que você  
pode usar para mudar o mundo.*

(Nelson Mandela)

## RESUMO

Denota-se que ao longo dos anos as relações de trabalho evoluíram e adaptaram-se, refletindo em mudanças bastante significativas tanto para o empregado, quanto para o empregador. A terceirização foi uma dessas mudanças, sendo uma ferramenta que traz tanto benefícios, como desafios e riscos, especialmente em relação aos direitos trabalhistas e às condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados. Sendo assim, o presente trabalho buscou discutir, através de uma revisão bibliográfica acerca da possibilidade de terceirização das atividades-fim, em prol do empregador, tendo como base o advento da lei nº 13.467/17. O trabalho foi dividido em capítulos, apresentando as ideias contextuais que fortalecem a proposta da pesquisa, alcançando como conclusão que é importante conduzir estudos mais abrangentes para avaliar os efeitos da terceirização das atividades principais no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Ademais, as empresas e os órgãos regulatórios devem garantir o respeito aos direitos trabalhistas e evitar prejuízos aos trabalhadores terceirizados. Dessa forma, será possível encontrar um equilíbrio entre as demandas empresariais e a proteção dos direitos dos trabalhadores. O método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa foi o indutivo, com análise bibliográfica, jurisprudencial e legislativa.

**Palavras-chave:** Terceirização; Direito do Trabalho; Atividade-fim

## **ABSTRACT**

It is noted that over the years, work relationships have evolved and adapted, resulting in quite significant changes for both the employee and the employer. Outsourcing was one of these changes, being a tool that brings as many benefits as challenges and risks, especially in relation to labor rights and working conditions of outsourced workers. Therefore, the present work sought to discuss, through a bibliographical review, the possibility of outsourcing core activities, for the benefit of the employer, based on the advent of law no. 13,467/17. The work was divided into chapters, presenting the contextual ideas that strengthen the research proposal, reaching and concluding that it is important to conduct more comprehensive studies to evaluate the effects of outsourcing main activities on the labor market and society in general. Furthermore, companies and regulatory bodies must ensure respect for labor rights and avoid harm to outsourced workers. This way, it will be possible to find a balance between business demands and the protection of workers' rights. The method used to develop the research was inductive, with bibliographic, jurisprudential and legislative analysis.

**Keywords:** Outsourcing; Labor Law; End-activity.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE .....</b>	<b>13</b>
2.1 Uma compreensão da evolução dos modos de produção de bens e de serviços apartir das relações de trabalho.....	16
2.2 A Revolução Industrial, o trabalho assalariado e a descentralização da produção .....	20
2.3 A Indústria 4.0 e as novas formas de produção de bens e de serviços .....	23
<b>3 DAS ALTERAÇÕES NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO PROMOVIDAS A PARTIR DA LEI 13.467/2017 .....</b>	<b>25</b>
3.1 Compreensão do conceito de terceirização para o ordenamento jurídico.....	25
3.2 O contexto da terceirização antes da alteração legislativa .....	27
3.3 A terceirização a partir da Lei 13.467/2017 .....	29
<b>4 DOS REFLEXOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM .....</b>	<b>32</b>
4.1 Identificação dos reflexos jurídicos a partir das decisões do TST.....	32
4.2 Compreensão dos reflexos sociais e econômicos da terceirização na atividade-fim do empregador .....	34
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização é uma prática empresarial em que uma empresa contrata uma outra empresa para realizar serviços. No Direito do Trabalho, a terceirização é regulada pela Lei 13.429/2017, que alterou a Lei 6.019/1974. De acordo com a legislação, a empresa terceirizada é responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho dos empregados que prestam serviços à empresa contratante.

A empresa contratante, por sua vez, deve garantir condições adequadas de trabalho e segurança para os trabalhadores terceirizados, além de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada. Essa prática, que inicialmente era limitada a atividade-meio, fora ampliada pela reforma trabalhista de 2017, permitindo a terceirização ilimitada das funções essenciais das empresas.

A terceirização é um tema polêmico no Direito do Trabalho, pois há críticas quanto à precarização do trabalho e à redução de direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. Entretanto, também há argumentos favoráveis à terceirização, como a possibilidade de redução de custos para as empresas e maior flexibilidade na contratação de serviços especializados. É importante lembrar que a terceirização não pode ser utilizada para burlar direitos trabalhistas ou fraudar a relação de emprego, sendo necessário analisar caso a caso para identificar se a terceirização é ou não adequada.

A fim de apresentar os possíveis reflexos sociais e jurídicos da terceirização no âmbito empresarial, o trabalho irá realizar uma revisão de literatura que terá como objetivo identificar a existência dos reflexos econômicos, sociais e jurídicos da terceirização nas empresas. Ao longo dos anos a legislação trabalhista passou por diversas alterações, que objetivam adaptar a lei para o atual cenário social. É de salientar que, anteriormente à reforma trabalhista trazida pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a terceirização era limitada a prestação de serviços ligados a realização de atividade-meio, ou seja, atividades que não possuíam correspondência com o produto final da empresa.

A reforma trabalhista trouxe a possibilidade de terceirização da atividade fim, ou seja, aquela que está diretamente ligada ao segmento de atuação da empresa, tendo, conseqüentemente, concedido diversos benefícios aos empregadores, como redução de custos, otimização das atividades e maior produtividade, o que por

consequente contribui com a geração de emprego, demonstrando-se sua relevância social. O tema ora estudado gerava diversas discussões, visto que inexistia legislação expressa acerca dos limites da terceirização. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) regulamentava o tema, referindo que a contratação de trabalhadores por empresa interposta era ilegal, porquanto formalizava-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo em caso de trabalho temporário.

A título de exemplo, uma empresa cuja finalidade principal é a prestação de serviços odontológicos, jamais poderia terceirizar a função de cirurgião dentista. Porém, não havia qualquer empecilho para que ela contratasse empresa diversa para executar atividades inerentes a limpeza do estabelecimento. Mas, com o permissivo instituído pela Reforma Trabalhista passou a ser possível a terceirização dos serviços ligados a atividade principal da empresa, possibilitando que consultórios odontológicos terceirizem cirurgões dentistas, como no exemplo supracitado.

De fato, um dos grandes destaques trazidos pela Lei 13.467/17 foi a possibilidade de terceirizar de forma irrestrita a atividade principal da empresa, visto que antecedente a reforma trabalhista, somente as atividades-meio poderiam ser terceirizadas.

Em razão disto, a presente pesquisa objetiva identificar a (in)existência de possíveis reflexos econômicos, sociais e jurídicos da terceirização na atividade fim desenvolvida pela empresa. Para tanto, no primeiro capítulo estudou-se a evolução do trabalho na sociedade, a fim de compreender o contexto contemporâneo das relações de trabalho e de emprego.

No segundo capítulo, pontuou-se as alterações no âmbito da terceirização promovidas a partir da Lei 13.467/2017 e, por fim, no terceiro capítulo identificou-se e elencou-se a existência de reflexos econômicos, sociais e jurídicos da terceirização na atividade fim das empresas. O método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa foi o indutivo, com análise bibliográfica, jurisprudencial e legislativa.

Dessa forma, o presente estudo tem por objetivo contribuir para uma compreensão mais aprofundada dos efeitos da terceirização da atividade-fim, considerando não apenas os benefícios vivenciados pelas empresas, mas também os desafios e possíveis consequências para os colaboradores e para a sociedade

como um todo, uma vez que a atividade empresarial acarreta reflexos como um todo nos diversos setores da sociedade, tanto de forma positiva quanto negativa.

## 2 DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE

A palavra trabalho deriva do latim *tripalium*. O *tripalium*, é um instrumento composto por três paus ou estacas e inicialmente utilizado por agricultores durante o período medieval e posteriormente usado como instrumento de punição e tortura aos pobres e escravos que não conseguiam pagar impostos (PEDROSO, 2006).

A mão de obra escrava é a primeira forma de trabalho conhecida, estando presente desde a antiguidade. O homem escravo era considerado propriedade de seus senhores, o trabalho forçado e a humilhação eram considerados comuns á época, assim como as punições físicas (PEDROSO, 2006).

Segundo Pedroso:

No decorrer da história, o trabalho escravo revela-se, em cada período histórico, com facetas e configurações distintas, baseadas em diversos fatores, no entanto, a característica mais marcante sempre foi a exploração extrema e a objetificação do ser humano, a serviço do outro (PEDROSO, 2006).

Tanto na Grécia quanto em Roma, o homem escravo equivalia-se a mera mercadoria. Para Aristóteles, filósofo grego, a escravidão é benéfica ao escravo, na medida em que este não possui capacidade racional plena, necessitando, por esta razão, da intelectualidade de seu *dominus*. De acordo com Bonfim (*apud* LACERDA; CASTRO MARINO, 2017):

Muito mais tarde, no Direito romano, nasce o arrendamento da coisa = *locatioconducto* rei: a) *locatioconductooperis*, e b) *locatioconductooperarum*. Surge paralelamente à escravidão e à servidão como forma de autônomo dos artesãos e artífices na antiguidade. Boa parte do Direito do Trabalho contemporânea foi inspirada nas antigas regras da *locatiooperarum*.

Segundo o pensamento dos filósofos Platão e Aristóteles, na cultura grega, o trabalho era visto como algo negativo, sendo associado à força física. Na época, acreditava-se que a verdadeira dignidade do homem estava em sua capacidade de participar das atividades comerciais na cidade, por meio da comunicação na própria

língua. Dessa forma, o trabalho manual era considerado inferior e destinado aos escravos.

Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política (MARTINS, 2011, p.4).

Ao longo do tempo, o conceito de trabalho passou por mudanças significativas. Percebeu-se que o homem poderia se auto sustentar a partir de suas próprias produções, utilizando a terra. Com isso, o trabalho deixou de ser visto como castigo, dor ou aflição e passou a ser valorizado como uma atividade essencial para a sobrevivência e desenvolvimento da sociedade.

Nascimento (2015) disserta que os períodos da escravidão e da servidão não apresentam grandes diferenças, uma vez que em ambos os casos, as pessoas não eram consideradas livres. Tanto os escravos quanto os servos eram subordinados a seus senhores, sem direitos ou liberdade para tomar suas próprias decisões.

Ainda de acordo com Nascimento (2015), a servidão não diferiu muito, já que os trabalhadores não tinham uma condição livre, mesmo recebendo proteção militar e política do senhor feudal proprietário das terras. Eles eram obrigados a trabalhar nas terras de seus senhores e entregavam parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. Os camponeses eram presos às glebas que cultivavam, o que os sobrecarregava com a obrigação (NASCIMENTO, 2015).

Durante a Idade Média, surgiram as corporações de ofício, que embora não tivessem uma ordem jurídica estabelecida, proporcionavam maior liberdade no trabalho. Os membros das corporações eram os mestres, os companheiros e os aprendizes, cada um com uma função específica. Os mestres eram proprietários da terra, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres e os aprendizes eram menores que aprendiam um ofício ou profissão de forma metódica com os mestres. As corporações eram reguladas por um Estatuto que disciplinava a relação de trabalho (MARTINS, 2011).

Lacerda e Castro Marino (2017), indicam que durante a Idade Moderna, mais

precisamente com a Revolução Francesa em 1789, o comércio e a liberdade contratual tiveram um grande desenvolvimento com o decreto d'Allarde, que estabeleceu a liberdade de exercício profissional para todos os cidadãos. Isso marcou o fim das corporações de ofício. A partir desse período, o Direito do Trabalho foi reconhecido como o primeiro dos direitos econômicos e sociais, garantindo que cada cidadão tinha o direito de ganhar a sua subsistência.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

Em 1791, logo após a Revolução Francesa, houve na França o início de liberdade contratual. O Decreto D'Allarde, de 17 de março de 1791, determinou que a partir de 1º de abril do referido ano seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprovesse, sendo, contudo, ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar as taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos de polícia aplicáveis (art. 7º). Suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. D'Allarde usava os argumentos dos fisiocratas: "O direito ao trabalho é um dos primordiais do homem". O Decreto D'Allarde considera livre todo cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, após receber uma patente e pagar o preço. A Lei Le Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos. Determinava a Lei Le Chapelier: "(1) A eliminação de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão é uma das bases essenciais da Constituição francesa, ficando proibido o seu restabelecimento sob qualquer pretexto e sob qualquer forma; (2) os cidadãos do mesmo estado social ou profissão, os obreiros e companheiros de uma arte qualquer, não poderão, quando se reunirem, designar presidente, secretário ou síndico, lavrar registro, tomar resoluções, sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns; (3) fica proibido a todas as corporações administrativas ou municipais receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, nem poderão respondê-la; estão obrigadas a declarar nulas as resoluções que foram tomadas" (MARTINS, 2023, p.22.)

Em complemento, Nascimento (2015), indica que o marco histórico do início do Direito do Trabalho é considerado somente com a Revolução Industrial no século XVII, devido a diversas transformações que ocorreram. O trabalho passou a ser chamado de emprego, houve o surgimento da máquina a vapor, a expansão da mão de obra assalariada e o aparecimento das fábricas e da linha de produção (NASCIMENTO, 2015). Essas mudanças significativas foram responsáveis pela criação do Direito do Trabalho.

## **2.1 Uma compreensão da evolução dos modos de produção de bens e de serviços a partir das relações de trabalho**

A busca pela máxima utilização do trabalho tem origem no período clássico dos estudos econômicos, quando o capitalismo estava em fase de consolidação. A partir disso, de acordo com Angeli (2008), os modelos paradigmáticos de produção surgem como uma tentativa de prolongar a existência do sistema econômico capitalista em momentos de crise. As formas de exploração das riquezas pelo capital por meio da reestruturação produtiva são resultado da evolução histórica dos processos de produção capitalista.

A produção capitalista começa quando os trabalhadores deixam de trabalhar para si mesmos e passam a vender sua mão de obra para os proprietários dos meios de produção e com a soma da força de trabalho desses trabalhadores, forma-se uma espécie de aglomeração que irá produzir de maneira cooperativa (VALOIS; VALOIS, 2017). Para Marx (1994), a cooperação não se refere a uma aglomeração de trabalhadores que produzem para si mesmos e dividem os lucros entre si. Na verdade, a cooperação significa o emprego simultâneo de um grande número de trabalhadores que desenvolvem processos de produção de maneira coordenada.

Passando do processo de cooperação, temos a fase de manufatura, que foi desenvolvida no meio do século XVI, a manufatura surgiu a partir da concentração de trabalhadores sob o comando de um mesmo capitalista (BATISTA, 2014). No início, a produção era realizada por meio da reunião de trabalhadores que executavam diferentes operações independentes, trabalhando no produto até seu acabamento final (BATISTA, 2014).

Com o tempo, a manufatura evoluiu para um sistema de produção dividido em diversas operações especializadas, em que cada trabalhador executava uma única tarefa e a soma dos trabalhos parciais gerava o produto final. A manufatura inaugurou a divisão do trabalho, transformando o operário “num trabalhador que, por toda a vida, executa uma única operação transformando seu corpo em órgão automático e especializado” (MARX, 1994, p. 381).

Nessa fase, a exploração do trabalhador se manifesta pela falta de conhecimento completo das etapas de produção e pela aceleração das atividades, em que cada vez menos tempo é gasto para produzir um nível cada vez mais

produtos. De acordo com Valois e Valois (2017, p. 102), a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial e a incorporação de inovações tecnológicas que dispensavam grande parte do trabalho manual, as máquinas passaram a ter um papel de destaque nos processos produtivos.

Nessa época, as operações que cada operário deveria realizar foram simplificadas ao extremo e o trabalho humano passou a ter características secundárias, como corrigir manualmente os erros das máquinas, manuseá-las e observar seu funcionamento (VALOIS; VALOIS, 2017). Agora, é papel das máquinas a atividade de transformar matéria-prima em produto.

Na produção mecanizada desaparece o princípio subjetivo da divisão do trabalho. Nela o processo por inteiro é examinado objetivamente em si mesmo, em suas fases componentes e o problema de levar a cabo cada um dos processos parciais e entrelaçá-los é resolvido com a aplicação técnica da mecânica, da química etc. [...] Na manufatura, o isolamento dos processos parciais é um princípio fixado pela própria divisão do trabalho; na fábrica mecanizada, ao contrário, é imperativa a continuidade dos processos parciais (MARX, 1994, p. 433).

Na manufatura, o trabalhador era valorizado por suas habilidades e conhecimentos, enquanto na indústria moderna, ele passou a ser visto como uma mera ferramenta de trabalho, substituível por máquinas. Isso levou à desqualificação da mão de obra operária, que passou a ser responsável por tarefas cada vez mais simples e repetitivas. Como resultado, mais pessoas puderam ser rapidamente treinadas para assumir esses postos de trabalho, mas a qualidade do trabalho e a satisfação dos trabalhadores foram comprometidas (VALOIS; VALOIS, 2017).

As máquinas não apenas reestruturaram todo o processo produtivo, mas também buscaram recompor a taxa de lucro do capital. No entanto, elas também geraram uma profunda desagregação das classes menos favorecidas, impedindo a organização dos trabalhadores em partidos, sindicatos e associações. Isso permitiu que o capital aumentasse a mais-valia, ao invés de reduzir o tempo de trabalho humano, além disso, mulheres e crianças foram expostas à exploração capitalista e a jornada de trabalho foi estendida além dos limites humanos (VALOIS; VALOIS, 2017).

No século XX, houve um avanço significativo no processo de organização da força de trabalho com a adoção das ideias do taylorismo no processo produtivo. No

final do século XIX, quando Frederick Winslow Taylor (1856-1915) assumiu o cargo de chefia na Midvale Steel Company nos Estados Unidos, ele não só revolucionou o ambiente de trabalho da empresa, mas também transformou a relação entre o homem e o trabalho em todo o mundo (GUILHERMETI, 2004).

Seu objetivo principal era aumentar a produtividade da empresa em que trabalhava e, para isso, fez uma análise geral da estrutura da empresa, começando pelos trabalhadores da produção, identificou causas para a baixa produtividade e sugeriu modificações que iniciaram uma nova fase de reestruturação produtiva na busca de reverter a queda tendencial da taxa de lucro do investimento produtivo (GUILHERMETI, 2004).

O autor, supramencionado, também destaca que durante esse período, os Estados Unidos enfrentavam uma crise geral do capitalismo. O desenvolvimento industrial, que antes se baseava em lucros comerciais, levou a uma queda na capacidade de absorção das mercadorias, e o aumento da produtividade tornou-se a única alternativa para a expansão das indústrias e a geração de lucros. Nesse contexto, Taylor desenvolveu seus postulados com o objetivo de aumentar o ritmo de produção e reduzir o custo do trabalho vivo, por meio da redução das tarefas a trabalhos elementares que não exigiam qualificação profissional (GUILHERMETI, 2004).

Para Moraes Neto (1989, p. 69), o termo taylorismo pode ser descrito da seguinte forma:

a soma total das relações de produção interna do processo de trabalho que tendem a acelerar a conclusão do ciclo mecânico dos movimentos do trabalho. Essas relações são expressas num princípio geral de organização que reduz o grau de autonomia dos trabalhadores e os coloca sob uma permanente vigilância e controle das ordens de produção (MORAES NETO, 1989, p. 69).

Taylor acreditava que os trabalhadores não possuíam a capacidade intelectual e a formação necessárias para analisar cientificamente seu trabalho e determinar o método mais eficiente para realizá-lo (MORAES NETO, 1989). Além disso, as operações de produção estavam sob o controle dos trabalhadores, o que atrasava o processo produtivo e impedia que a administração tivesse controle sobre o tempo necessário para produzir um produto.

Para resolver esse problema, Taylor criou um sistema que retirava dos operários a responsabilidade de "pensar" (GODOY, 2010). Esse sistema expropriou a criatividade e a iniciativa dos trabalhadores, transformando-os em meras máquinas vivas que deveriam seguir um processo já planejado (MORAES NETO, 1989). Dessa forma, a administração poderia controlar o tempo necessário para produzir um produto e aumentar a eficiência da produção:

A chave da administração científica estabelecida por Taylor [...] é o princípio que separa a concepção da execução, ou seja, a separação do trabalho mental e manual; o conhecimento científico é apenas um suporte para que o capital, por um lado explore as particularidades do homem enquanto máquina, e por outro, aperfeiçoe os mecanismos de controle dos passos do trabalhador coletivo (MORAES NETO, 1989, p. 41-43).

O modelo taylorista de produção foi amplamente adotado pelas indústrias americanas e rapidamente se espalhou pelo mundo, tornando-se uma prática aceita e ainda utilizada atualmente. Sua aplicação foi amplamente difundida até meados dos anos 1970, quando o Fordismo remodelou os princípios da administração científica de Taylor e os aplicou nas linhas de produção de suas fábricas (VALOIS; VALOIS, 2017).

O surgimento do fordismo em 1913 coincidiu com o período da Primeira Guerra Mundial e sua consolidação ocorreu após o fim da guerra, foi nesse contexto que surgiram as estruturas monopolistas de produção (MORAIS NETO, 1991). O regime dominante era o de acumulação intensiva baseado em ganhos de produtividade, mas a economia já apresentava sinais de que a redução da demanda poderia resultar em um excesso de produção difícil de ser escoado.

O fordismo desenvolveu ainda mais a mecanização do trabalho, incrementou sua intensidade do trabalho, radicalizou a separação entre trabalho manual e trabalho mental, submeteu rigorosamente os trabalhadores à lei da acumulação e tornou o progresso científico contra ele como um poder a serviço da expansão uniforme do valor (MORAIS NETO, 1991, p. 72).

Apesar de ter permanecido uma força dominante até 1975, já na década de 1960, começaram a surgir sinais preocupantes que apontavam para o fim iminente do modelo fordista. A recuperação das economias europeia e japonesa resultou em uma redução da demanda efetiva para os produtos americanos, contribuindo para

a estagnação do sistema (VALOIS; VALOIS, 2017).

Henry Ford criou a linha de montagem na indústria automobilística, por meio da esteira móvel. Acabou incentivando aumentos de salários, para que seus empregados comprassem também os automóveis que fabricava. O fordismo seria a aplicação do taylorismo em grande escala. Tinha as seguintes características: adotava um sistema generalizante, que não era especialista em determinada matéria; havia estratificação dos níveis hierárquicos na empresa; partia do pressuposto da autossuficiência; pretendia atingir mercados nacionais e não mercados globais, como ocorre hoje; envolvia o desenvolvimento de tecnologia de longa maturação, fazendo estoques de insumos e matérias-primas; havia um número muito grande de trabalhadores, com pagamento de baixos salários. (MARTINS, 2023, p. 23).

Como indicado por Valois e Valois (2017), foi com a recuperação das economias após a guerra e o surgimento de novas economias em países recém-industrializados, que a competição entre as indústrias aumentou significativamente, dividindo os mercados em fatias cada vez menores, reduzindo as margens de lucro e aumentando a taxa de desemprego. Nessa fase, a economia de escala da produção fordista teve que ser substituída pela economia de escopo, com produção de bens variados em pequenos lotes e preços mais baixos (VALOIS; VALOIS, 2017).

A necessidade de flexibilidade se tornou essencial para que as empresas pudessem se adaptar às mudanças na demanda, que passou a ser influenciada pelas preferências dos consumidores, muitas vezes ditadas por modas passageiras. Isso significa que os produtores precisariam acelerar o tempo de produção e giro dos estoques (de matéria-prima e produto final) em função do novo ritmo de consumo.

## **2.2 A Revolução Industrial, o trabalho assalariado e a descentralização da produção**

Com o início da Revolução Industrial que trouxe a máquina em substituição a força de trabalho humana, desencadeou uma enorme mudança na sociedade.

Nas palavras de Yone Frediani:

Por outro lado, a produção industrial acabou por criar concentrações dos

tra-balhadores ao redor das máquinas, os quais se ativavam na prestação de serviços sem qualquer limitação do horário de trabalho, mediante pagamento de importâncias ínfimas. (FREDIANE, 2011, p.02)

Por ocasião da Revolução industrial houve a exploração do trabalho, onde por muitas vezes, trabalhadores e em especial mulheres e crianças passaram a trabalhar em jornadas extensas e com uma contraprestação mínima. Sendo assim, foi surgindo a necessidade de intervenção do estado para regulamentar tal situação.

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Consta-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. É a chamada primeira Revolução Industrial (1850-1900). A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. Os ludistas organizavam-se para destruir as máquinas, pois entendiam que eram elas as causadoras da crise do trabalho. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho. (MARTINS, 2023, p. 21).

Mantoux (s/d), apontou que a indústria têxtil desempenhou um papel fundamental nas mudanças sociais e econômicas ocorridas na Inglaterra do século XIV até o final do século XVIII. Durante todo o período manufatureiro, a lã, matéria-prima obtida a partir do carneiro, dominou o cenário industrial e leis foram criadas para assegurar sua supremacia, relegando todas as outras indústrias a um papel secundário.

A indústria doméstica, desde que sua produção ultrapassou as cidades do consumo local, só pode subsistir sob uma condição: o fabricante, incapaz

de escoar por si mesmo suas mercadorias, devia vincular-se a um comerciante, que as comprava e as revendia ao mercado nacional ou no estrangeiro. Este comerciante, auxiliar indispensável, tinha em suas mãos a sorte da indústria. Com ele, interveio um elemento novo, cuja força logo reagiu sobre a produção. O Mercador de tecidos era capitalista. Em geral se limitava a servir de intermediário entre o pequeno produtor, e o pequeno lojista, de outro, seu capital conservava sua função puramente comercial. Em geral, o tecelão lhe entregava a peça de tecido sem que estivesse acabada ou tingida; cabia a ele o trabalho de acabamento que devia preceder à venda definitiva. Para isso, era preciso que ele contratasse trabalhadores; que se tornasse, de uma forma ou de outra, empregador. É a primeira etapa da transformação gradual do capital comercial em capital industrial (MANTOUX, s/d).

No entanto, a Revolução Industrial teve um impacto especialmente devastador em uma parte da população inglesa, embora fosse uma pequena fração consideravelmente qualificada. Até a década de 1830, os trabalhadores artesãos superavam numericamente os trabalhadores fabris. Como destacou Thompson:

Durante meio século após a “erupção” da tecelagem (por volta de 1870), os trabalhadores industriais conservaram-se como minoria na força de trabalho adulta na própria indústria algodoeira. No princípio da década de 1830, os tecelões manuais do algodão superavam todos os homens e mulheres empregados nas fiações e tecelagens industriais de algodão, lã e seda somados (THOMPSON, 2002, p.19).

De acordo com Pochmann (2017), a partir da década de 1970, o fim do ciclo de expansão fordista marcou o início de uma nova fase de reestruturação capitalista semelhante ao final do século XIX. Ao mesmo tempo, a emergência de uma profunda Revolução Tecnológica foi acompanhada pelo movimento de desregulamentação promovido pelas políticas neoliberais dominantes, o que resultou no surgimento de um novo ator: as corporações transnacionais.

De maneira geral, os trabalhadores passaram por um reposicionamento histórico diante de momentos de profundas crises e reestruturação do capitalismo mundial. Na crise atual do capitalismo globalizado, iniciada em 2008, o sistema de exploração enfrenta novas possibilidades de protagonizar um novo salto de uso e remuneração da classe trabalhadora.

Isso ocorre por meio da consolidação inédita do sistema de coordenação centralizada capitalista, que permite uma maior eficiência na produção e no controle dos trabalhadores. No entanto, essa centralização também resulta em uma maior exploração dos trabalhadores, que são submetidos a condições de trabalho cada

vez mais precárias.

### **2.3 A Indústria 4.0 e as novas formas de produção de bens e de serviços**

Se tratando do conceito de Indústria, Marson (2014) afirma que historicamente a indústria foi o fator mais poderoso de aceleração do crescimento econômico. O setor industrial exerceu grande impacto em diversos setores da economia e sobre todo o ambiente institucional e social. Atualmente, pode-se observar que a tecnologia é um fator de grande importância na evolução e manutenção das indústrias.

Os produtos anteriormente eram feitos por pequenos produtores, porém, em uma sociedade em crescimento, foi necessário o surgimento da produção em massa. Além disso, produzir mais rápido e em maior quantidade era a essência do capitalismo, que tinha como objetivo principal a obtenção de lucros (CAVALCANTE; SILVA, 2011).

A Indústria 2.0, também conhecida como Revolução Industrial, foi marcada pela introdução de novas tecnologias, como a máquina a vapor, a tecelagem mecânica e a produção em massa. Essas inovações permitiram a produção em larga escala e a redução de custos, o que possibilitou o crescimento econômico e a criação de novas oportunidades de emprego.

Nesse período foi descoberta a eletricidade, a transformação do ferroem aço, o surgimento e modernização dos meios de transporte, o avanço dos meios e comunicação, o desenvolvimento da indústria química e de outros setores. Essa revolução industrial teve destaque ela busca de maiores lucros; especialização do trabalho; ampliação da produção (SILVA; GASPARIN, 2013).

Henry Ford, fundador da Ford Motor Company, durante a Revolução Industrial do século XX, fundou o que se conhece como fordismo, um sistema de produção em massa e seu objetivo era o de racionalizar a produção capitalista por meio de inovações técnicas, onde de um lado acontecia a produção em massa e de outro o consumo em massa (BOETTCHER, 2015).

Silva *et. al.*, (2002) apontam que a Terceira Revolução Industrial surgiu como consequências dos avanços tecnológicos do século XX e XXI. Os autores dissertam que mais do que um desejo tecnológico a Indústria 3.0 trouxe uma renovação no

processo econômico, político e social, com grande dinamismo e alta complexidade.

A indústria evoluiu e atualmente a sociedade encontra-se na era das indústrias 4.0. Para Venturelli (2017), esta tem como foco a conectividade, ou seja, conectar toda uma indústria, desde a produção até o sistema de vendas, esta é uma realidade da Revolução Industrial. O termo Indústria 4.0 foi utilizado pela primeira vez em 2011, na Feira de Hanover na Alemanha, para definir o que seria a Quarta Revolução Industrial (INDÚSTRIA, 2023).

Essa indústria baseia sua aplicação em diversas tecnologias, sendo determinado por autores como Coelho (2016), que a indústria 4.0 está fortemente focada na melhoria contínua em termos de eficiência, segurança, produtividade das operações e especialmente no retorno do investimento. São várias as tecnologias e tendências facilitadoras disponíveis.

São algumas dessas tecnologias: a internet das coisas (IoT), que de acordo com Lima e Pinto (2019), é uma das maiores tendências tecnológicas para o mercado; computação em nuvem, que utilizando os servidores instalados num fornecedor de serviço em lugar de manter centros de dados dentro das organizações, consegue-se uma gestão de dados mais flexível e ágil (SIEMENS, 2017). Além dessas, existem diversas outras, algumas já aplicadas nas indústrias e outras em processo de inserção.

Segundo Silveira (2017) por ser uma nova proposta que demanda mão-de-obra qualificada e pelos altos custos para a implantação, pelo menos no Brasil, talvez a Indústria 4.0 demore para alcançar o setor industrial de forma considerável. Mas por se tratar uma nova e grande demanda em nível mundial, o Brasil confirma uma grande necessidade de evoluir e se adequar aos métodos propostos ao novo sistema de industrialização. De acordo com um dos maiores especialistas em Indústria 4.0 no Brasil, o setor mais adiantado para receber essa nova onda de produção no país é a indústria automotiva (FIRJAN, 2016).

Em razão disso, é essencial identificar as alterações promovidas na Lei de Terceirização e como ela afeta a economia, objetivo que será realizado no capítulo subsequente.

### **3 DAS ALTERAÇÕES NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO PROMOVIDAS A PARTIR DA LEI 13.467/2017**

A terceirização, conforme referido anteriormente, até o advento as alterações que foram realizadas na Lei 6.1019/74 era regulamentada por súmula do TST. Com as alterações realizadas na lei em comento passou-se a permitir no ordenamento jurídico brasileiro a terceirização ampla, em todas as atividades. Por tal razão, faz-se necessária uma análise acerca dos reflexos que irão decorrer de tal mudança legal.

#### **3.1 Compreensão do conceito de terceirização para o ordenamento jurídico**

A terceirização é um conceito que surgiu na área da Administração com o objetivo de reduzir os custos das empresas e promover a especialização das atividades empresariais. Dessa forma, as empresas podem se concentrar mais em suas atividades principais, ou seja, em suas atividades-fim.

Segundo Chiavenato (2003) nas décadas de 1980 e 1990 surgiram técnicas de mudança organizacional baseadas em três estratégias: enxugamento (*downsizing*), terceirização (*outsourcing*) e reengenharia. O enxugamento foi realizado pela redução de níveis hierárquicos, eliminando posições intermediárias para simplificar e compactar as organizações. Já a terceirização consistiu na transferência de atividades não-essenciais para terceiros ou fornecedores que pudessem executá-las de forma mais eficiente e econômica.

De acordo com Delgado (2002), a primeira manifestação legal vanguardista no processo histórico de terceirização ocorreu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. Criou-se o instituto da subempregada, que foi estabelecido como exceção ao vínculo empregatício descrito nos artigos 2º e 3º da CLT. Além disso, determinou-se que a presença de pessoalidade e subordinação direta são indispensáveis na relação de emprego.

A terceirização é definida de diversas formas dependendo da abordagem de alguns autores, sendo assim, pode-se apresentar que para Delgado (2019) a terceirização é tida como um fenômeno que consiste em separar a relação econômica de trabalho da relação jurídica trabalhista correspondente. Isso significa que o trabalhador é inserido no processo produtivo do contratante sem

que este assuma as obrigações trabalhistas, que ficam a cargo de uma entidade intermediária.

Conforme o entendimento de Resende:

Desse modo, na terceirização desloca-se o foco da tradicional relação bilateral entre empregador e empregado, criando verdadeira relação trilateral, abrangendo em um dos vértices do triângulo o trabalhador, que mantém vínculo de emprego com o prestador de serviços (terceiro ou empregador aparente), mas disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços (empregador real) diverso do seu empregador. Por fim, entre o prestador de serviços e o tomador de serviços há uma relação de direito civil (contrato de prestação de serviços), ou ainda uma relação administrativa (contrato administrativo), se o tomador for a Administração Pública. (RESENDE, 2020, p 237).

Agora, para autores como Cassar (2018), a terceirização é uma relação trilateral que envolve o empregado, a empresa intermediadora (empregador formal ou aparente) e o tomador dos serviços (empregador real ou natural). Nesse tipo de relação, o tomador dos serviços utiliza a mão de obra de um trabalhador sem contratá-lo diretamente como empregado, repassando as ordens, o pagamento e o trabalho para a empresa intermediadora, que se apresenta formalmente como empregadora.

Por fim, também pode-se citar a visão de Leite (2019), que indica que a terceirização é um procedimento utilizado por empresas com o objetivo de reduzir seus custos, aumentar sua lucratividade e, conseqüentemente, sua competitividade no mercado. Isso é feito por meio da contratação de outra empresa que, possuindo colaboradores próprios, prestará serviços que seriam normalmente realizados pelos empregados da empresa contratante.

A terceirização é um conceito que abrange diversas áreas, como o Direito Trabalhista, o Direito Administrativo e a ciência da Administração. De acordo com Di Pietro (2019) a terceirização consiste na contratação, por uma empresa (o tomador de serviços) de terceiros para realizar atividades-meio. Essa contratação pode ser feita por meio de diferentes formas, como empreitada, locação de serviços, fornecimento, entre outras.

Portanto, terceirizar é a técnica organizacional-administrativa, dentro de uma relação jurídica trilateral, de transferir parte de suas atividades ou setores não essenciais com objetivo de reduzir custos, desburocratizar e dinamizar os aspectos negociais do empreendimento (SILVA, *et. al.*,

2019).

Na atualidade, a terceirização envolve uma relação trilateral trabalhista entre a empresa tomadora de serviços, a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado. Nesse modelo, o trabalhador é integrado ao processo produtivo da empresa tomadora de serviços, mas sem que esta assuma os direitos trabalhistas do vínculo empregatício. A empresa tomadora de serviços se beneficia da força de trabalho do trabalhador terceirizado, sem assumir a posição de empregadora. O vínculo trabalhista é estabelecido com a empresa terceirizada.

### **3.2 O contexto da terceirização antes da alteração legislativa**

Após a Segunda Guerra Mundial, as indústrias entraram em uma nova fase de crescimento e houve um avanço do capitalismo. No entanto, nas décadas de 70 e 80, ocorreu uma das piores crises do capitalismo, que foi causada pela escassez de petróleo, essa crise levou ao fim a 2ª Revolução Industrial e à adoção de uma nova divisão do trabalho, que incluiu a implementação de uma linha de produção inovadora (MARTINS, 2006).

Nesse período, o método de trabalho aplicado era o Fordismo até a Crise do Petróleo e o Toyotismo. A adoção dessa nova linha de produção permitiu um aumento na produção, no entanto, logo se tornou evidente que esse método não levava em consideração as condições de trabalho dos trabalhadores, ignorando muitos aspectos que afetavam o bem-estar social do trabalhador (MARTINS, 2006). Ainda de acordo com Martins (2006), isso ocorreu porque os trabalhadores foram reduzidos a gestos e movimentos, como se fossem máquinas.

Porém, a inclusão da terceirização do trabalho foi feita nesse período, em vista que a terceirização é um fenômeno em que uma empresa transfere parcial ou totalmente suas funções relacionadas às atividades secundárias para trabalhadores contratados por uma empresa de serviços. Essa relação de trabalho ocorre nas atividades da empresa contratante e não gera vínculo entre a empresa e os trabalhadores, pois o vínculo é estabelecido com a empresa prestadora de serviços (OLIVEIRA, 2016).

De acordo com Martins (2010) pode-se compreender que a terceirização

surgiu em um momento em que a sociedade enfrentava altas taxas de desemprego devido à crise no capitalismo. As empresas buscavam reduzir seus custos, especialmente os relacionados à mão de obra. Nesse contexto, a terceirização foi vista como uma forma de criar novos empregos em áreas especializadas.

No Brasil, a terceirização é um fenômeno relativamente recente, tendo ganho destaque apenas nas últimas três décadas. Por esse motivo, sempre foi um assunto incerto e obscuro, com debates legislativos iniciados somente durante a elaboração da Constituição de 1988. Antes disso, a terceirização se restringia à Súmula do TST, que permitia a contratação de serviços de terceiros apenas em casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, regulamentados pelas Leis nº 6.019 de 1974 e 7.012 de 1983. Essas hipóteses eram limitadas apenas às atividades secundárias das empresas e permitiam o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços como uma penalidade (BRAGHINI, 2017).

Essa falta de regulação pode ser explicada pelo fato de que, apesar deste modelo empregatício estar surgindo, ainda não desempenhava tamanha importância socioeconômica, sendo a esfera de trabalho dominada, ainda, pelo modelo de contratação bilateral clássico (DELGADO, 2016, p. 488).

Durante muito tempo, de acordo com Cassar (2014) a noção de terceirização no direito brasileiro foi baseada de forma incipiente no artigo 455 da CLT, que trata da responsabilidade nas empreitadas e subempreitadas, pois esse instituto tem semelhanças com a terceirização. Foi somente na década de 1970 que a terceirização começou a ser incorporada ao ordenamento jurídico trabalhista, por meio da Lei nº 6.019/74, também conhecida como Lei do Trabalho Temporário.

Essa lei foi proposta pelo Projeto de Lei nº 1.347 do Deputado João Alves, que estava preocupado com a situação dos trabalhadores brasileiros na época. Grande parte da população não podia realizar tarefas empregatícias de forma regular por diversos motivos, por isso ele criou um marco regulatório para que essa parte da população pudesse ser aproveitada no mercado de trabalho por meio de uma forma suplementar de trabalho (MARTINS, 2010, p. 3).

De forma mais precisa, a Lei nº 6.019/74 autorizava a intermediação de mão de obra para atender às necessidades transitórias das empresas e nos casos em que elas precisavam de um acréscimo extraordinário de serviços (CASSAR, 2014).

Conforme Ricardo Resende:

Em um primeiro momento, todos acreditavam que o instituto da terceirização não traria maiores prejuízos ao trabalhador, visto que seus direitos estariam igualmente garantidos pela relação de emprego mantida com o terceiro (prestador de serviços). Não obstante, a prática trabalhista demonstrou que não era bem assim. Ocorre que os empregadores, a fim de se livrar do chamado passivo trabalhista, passaram a contratar terceiros sem nenhuma idoneidade econômico-financeira, verdadeiros “laranjas” ou “testas de ferro”, a fim de que a responsabilidade pelos créditos trabalhistas recaísse sobre estas empresas de fachada. Na Justiça do Trabalho o empregado conheceu amargamente, durante muito tempo, a famosa expressão “ganha, mas não leva”, pois, no mais das vezes, o empregador aparente não tinha nenhuma capacidade de solver os créditos trabalhistas de seus empregados. (RESENDE, 2020, p. 236).

O legislador permitia que um trabalhador, por meio de uma empresa prestadora de serviços, oferecesse temporariamente a mão de obra necessária a outras empresas, conhecidas como empresas tomadoras de serviços. Essa relação de trabalho era atípica, pois fugia da clássica bilateralidade e entrava no campo das relações trilaterais.

### **3.3 A terceirização a partir da Lei 13.467/2017**

Em 2017, de acordo com Vieira (2018), dois novos diplomas legais foram adicionados à legislação trabalhista infraconstitucional. O primeiro foi a Lei n. 13.429/2017, que alterou a Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974) em relação à duração e possibilidade de extensão desses contratos, abordando o tema da terceirização apenas em seu sentido mais amplo.

O segundo novo diploma legal de 2017, a Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu mudanças significativas na regulação do regime jurídico da relação de trabalho, especialmente em relação à terceirização. A lei alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como das Leis n. 8.036/1990, n. 8.212/1991 e da Lei n. 6.019/1974, trazendo diversas novas diretrizes.

O artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74 gerava controvérsias sobre a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas. Essa dúvida foi eliminada com a nova alteração realizada pela Lei nº 13.467/17, que modificou o artigo em questão e deixou claro que a empresa prestadora de serviços pode executar qualquer

atividade da empresa tomadora de serviços, inclusive as atividades principais. (VASCONCELLOS,2017).

De acordo com Delgado (2017), essa medida é considerada a mudança mais impactante promovida pela Lei nº 13.467/17, já que ela permite explicitamente que a terceirização abranja qualquer atividade da empresa contratante, inclusive as atividades-fim.

Isto pode gerar controvérsias, uma vez que ao terceirizar as atividades-fim de uma empresa colocaria em risco a qualidade dos serviços oferecidos, pois seriam executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador, nos termos do § 1º, do Artigo 4-A que, afirma expressamente, que a empresa tomadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores (CASSAR, 2017, p. 88).

A Lei nº 6.019/74 também incluiu o artigo 5º-A, que define o conceito de empresa contratante ou tomadora de serviços e deixa claro novamente que a prestação de serviços pode ser contratada em todas as atividades da tomadora, inclusive as atividades principais (LIMA, 2017). A edição desse artigo resultou na necessidade de revisão da Súmula 331 do TST, que regulamentava a terceirização apenas nas atividades-meio das empresas tomadoras.

De acordo com Vasconcellos (2017), a Lei nº 13.467/17 incluiu o artigo 4º-C, que garante aos empregados da prestadora de serviços, enquanto trabalham nas dependências da tomadora, as mesmas condições de alimentação, transporte e atendimento médico ou ambulatorial oferecidos aos empregados da contratante ou em local por ela designado. Essa é uma obrigação, não uma mera faculdade, e busca estabelecer uma certa igualdade entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços.

Outra mudança importante diz respeito à possibilidade de discriminação salarial entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa contratante, conforme o artigo 4º-C, § 1º da Lei nº 6.019/74. Com essa alteração, as empresas podem adotar uma postura discriminatória ou não em relação aos salários dos trabalhadores terceirizados por meio de cláusulas contratuais (DELGADO, 2017).

Por fim, é importante destacar que a nova redação da Lei nº 6.019/74 permite o trabalho temporário no meio rural, que agora pode ser terceirizado e regulado por essa lei. Com isso, tanto os trabalhadores urbanos quanto os rurais podem ser

contratados de acordo com essa lei. No entanto, essa mudança é bastante controversa, uma vez que o setor rural já enfrenta diversas irregularidades na disposição de mão de obra e, com essa liberação, pode se tornar ainda mais precário (CASSAR, 2017).

A incorporação do trabalho temporário no meio rural no âmbito da Lei nº 6.019/7 torna a à regulação e proteção dos direitos dos trabalhadores mais complexa. O setor rural, tradicionalmente caracterizado por irregularidades laborais, poderá enfrentar um cenário ainda mais precário com a supracitada mudança legislativa. Por conta disso, é essencial identificar os reflexos econômicos e sociais de tal alteração.

## **4 DOS REFLEXOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM**

A terceirização é um fenômeno comum no campo da administração de empresas, que busca reduzir custos e aumentar lucros. Pequenas e médias empresas muitas vezes especializam sua mão-de-obra para atender a demanda de grandes empresas, como transnacionais (HILLESHEIM, 2015). Por sua vez, as grandes empresas optam por terceirizar suas atividades-meio, a fim de focar em sua atividade-fim e reduzir custos fixos. No entanto, para que as empresas prestem serviços com baixo custo, geralmente é necessário diminuir os salários e suprimir direitos e benefícios dos trabalhadores terceirizados.

De acordo com Carelli (2003), o termo "terceirização" em si já sugere a intenção do empresariado brasileiro de transferir a posição de empregador e, conseqüentemente, a responsabilidade pelos encargos e direitos trabalhistas de seus empregados para um "terceiro" qualquer.

### **4.1 Identificação dos reflexos jurídicos a partir das decisões do TST**

A falta de regulamentação legal e a importância econômica e social da terceirização tinha levado os tribunais a controlar esse processo por meio de seus entendimentos acerca da temática, a fim de garantir o respeito aos princípios e garantias trabalhistas (HILLESHEIM, 2015). É importante entender a posição do Tribunal Superior do Trabalho em relação à terceirização, antes da regulamentação do instituto no ano de 2017.

Com relação à responsabilidade da empresa tomadora de serviços pelos créditos trabalhistas devidos ao trabalhador terceirizado, o Tribunal Superior do Trabalho adotava o posicionamento previsto na Súmula 331, item IV. Em casos de terceirização considerada legal, a responsabilidade será subsidiária. Vê-se abaixo o entendimento exposto pelo Tribunal:

RECURSOS DE REVISTA DA TELEMAR E DA TNL CONTAX - EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES - **TERCEIRIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO** - SERVIÇOS DE - CALL CENTER- - LEGALIDADE. 1. Conforme dispõem os arts. 25, § 1º,

da Lei 8.978/95 e 94, II, da Lei 9.472/97, as empresas concessionárias de serviços de telecomunicações podem contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias e complementares ao serviço concedido. 2.No caso, o Regional reconheceu o vínculo de emprego formado diretamente entre a Reclamante, atendente de clientes em -call center-, e a empresa tomadora dos serviços (Telemar), declarando a irregularidade da terceirização. 3. Contudo, o serviço de atendente de -call center- engloba diversas modalidades de intermediação da comunicação com os clientes, sendo utilizado com igual proveito por empresas que desempenham atividades econômicas de naturezas diversas, como bancos, hospitais e transportadoras, e evidentemente distinto da oferta de telecomunicação, efetiva atividade-fim das empresas concessionárias de telefonia, afigurando-se, portanto, passíveis de terceirização válida, como atividade-meio em empresa de telecomunicações. **4. Destarte, merece reforma o acórdão que reconheceu o vínculo de emprego e deferiu as parcelas consectárias, devendo permanecer apenas a responsabilidade subsidiária da Telemar pelos demais créditos trabalhistas ali deferidos, em decorrência do entendimento consubstanciado na Súmula 331, IV, do TST.** Recurso de revista da Telemar parcialmente conhecido e provido e recurso de revista da TNL Contax provido (BRASIL. TRT2. Processo: RR - 131800-61.2009.5.03.0024 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relatora Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011).

Além disso, caso a empresa interposta não cumpra suas obrigações trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho também baseava-se na Súmula 331, item IV, para responsabilizar a empresa tomadora de serviços. Nesse caso, a tomadora deve arcar com todas as obrigações trabalhistas e pode ingressar com uma ação de regresso contra a empresa interposta para recuperar os valores que desembolsou com o trabalhador.

**RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS. SÚMULA 331, IV, DO TST.** A tese regional demonstra consonância com a Súmula 331, IV, do TST, de acordo com a qual o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto aquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que haja participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).- Recurso de Revista não conhecido. (BRASIL. TST. Processo: RR - 54500-74.2004.5.02.0202 Data de Julgamento: 13/04/2011, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011).

Hillesheim (2015) aponta que, quando se trata de contratação ilícita de empresa interposta, que não atende aos requisitos da terceirização conforme estabelecido na Súmula 331, o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido pela nulidade do contrato. Nesse caso, o trabalhador tem o reconhecimento do vínculo

empregatício com a empresa tomadora de serviços, e não se fala em responsabilidade subsidiária ou solidária. Em vez disso, a empresa tomadora é diretamente responsável por todos os créditos decorrentes do contrato de trabalho, pois o vínculo de emprego é reconhecido.

O autor supramencionado complementa afirmando que embora a regra seja a responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviços, no caso da terceirização de atividade-fim, considerada uma fraude aos direitos dos trabalhadores, o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido pela responsabilização solidária da empresa tomadora e da empresa interposta pelos créditos trabalhistas.

No que tange ao aspecto salarial, segundo Delgado (2010), as ordens jurídicas e sociais mais avançadas e igualitárias do que a brasileira já rejeitaram a incomunicabilidade da isonomia salarial, devido à injustificável discriminação socioeconômica que ela proporciona. No entanto, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao salário equitativo é criticado por muitos estudos e defensores da classe trabalhadora, pois contraria o artigo 7º, inciso XXXII da Constituição Federal, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico ou entre os profissionais respectivos.

#### **4.2 Compreensão dos reflexos sociais e econômicos da terceirização na atividade-fim do empregador**

De acordo com Martins (2001), a terceirização pode trazer benefícios para a empresa, como a melhoria da qualidade do produto ou serviço e a redução dos encargos trabalhistas e previdenciários. Isso permite que a empresa concentre seus recursos na atividade-fim, aumentando sua competitividade no mercado. No entanto, as desvantagens da terceirização são mais sentidas pelos empregados, que podem perder seus empregos, ter remuneração incerta e perder benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria.

Além disso, é importante destacar que um dos principais riscos da terceirização é a contratação de empresas sem competência e idoneidade financeira para a realização dos serviços, o que pode resultar em problemas e responsabilização da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas (MARTINS, 2001).

Conforme apresentado por Delgado (2016, p. 503 *apud* HURST, 2017, p. 10), atividades-fim são aquelas que se encaixam no núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo para definir seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. Essas atividades são consideradas nucleares e essenciais para a dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Já as atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se encaixam no núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem contribuem para definir seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo.

Essas atividades são consideradas periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços e incluem, por exemplo, transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras atividades similares. Também podem ser atividades meramente instrumentais, como serviços de alimentação aos empregados do estabelecimento (DELGADO, 2016, p. 503 *apud* HURST, 2017, p.10).

No Brasil, a interpretação da terceirização baseava-se na análise da súmula 331 do TST, que considerava ilegal a terceirização de atividades-fim, permitindo apenas a terceirização de atividades-meio, como serviços de limpeza. No entanto, com a aprovação do Projeto de Lei 4.302/98 e sua transformação na Lei 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização e do Trabalho Temporário, houve uma mudança nessa interpretação (FERNANDES, 2021).

Porém, a nova regulamentação da terceirização no Brasil gerou uma série de opiniões divergentes, com relação às vantagens e desvantagens dela. De um lado, os empregadores se beneficiam com maior segurança jurídica, enquanto do outro lado, os empregados podem ter suas relações trabalhistas precarizadas (HURST, 2017).

Conforme indicado por Sena (2015), a terceirização tem se tornado cada vez mais comum nas relações de trabalho no Brasil, o que tem gerado reflexos significativos. Por tal razão, diante da existência de impactos negativos e objetivando proteger os direitos trabalhistas, o judiciário havia editado a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho como uma orientação para essas relações. No entanto, a criação dessa súmula foi precedida por um longo processo.

Ainda de acordo com a autora supramencionada, no contexto de um país

afetado pela crise e pela globalização econômica, os direitos sociais trabalhistas têm sido impactados, com a disseminação de políticas de flexibilização e supressão de garantias, redução dos níveis de prestação social, aumento desproporcional de contribuições sociais, exclusão social e desigualdades. Esses fatos tornam necessária a regulamentação para garantir esses direitos, o que reforça a importância do princípio da vedação ao retrocesso social, situações que precisam – hoje – ser analisadas a luz das alterações legislativas ocorridas no ano de 2017.

De acordo com Costa (2010) , a terceirização não pode ser vista como uma forma de especialização da mão-de-obra, já que na prática é comum observar pequenas empresas formadas por ex-funcionários das empresas contratantes. Esses ex-funcionários, ao perderem seus empregos, passam a prestar serviços para essas empresas como terceirizados ou autônomos.

Delgado (2003, p. 170) ressalta que “a terceirização tende a ampliar o desemprego: a maioria dos empregados que têm seus contratos de trabalho extintos com as empresas tomadoras não consegue inserir-se, novamente, no mercado de trabalho formal”. Ainda,

Quanto á especialização da empresa, a terceirizada deve prestar serviços especializados, dentro da área objeto da contratação. O que realmente se vê, na prática, são propagandas de empresas de terceirização de serviços em geral, como vigilância, limpeza, portaria, telefonia, desvirtuando o caráter da especialidade, já que uma empresa não pode ser especializada em tantas atividades ao mesmo tempo (COSTA, 2010, p.107)

Delgado (2003, p. 171) afirma ainda, que “mecanismo terceirizante também estimula processos de alta rotatividade de mão-de-obra, sobretudo no que concerne as empresas tomadoras de serviços, causando insegurança no emprego e insuflandose sentimentos de individualização nas relações de trabalho”. Ou seja, é raro encontrar casos de terceirização de mão-de-obra que garantam diversos direitos trabalhistas e benefícios aos empregados o que gera benefícios econômicos aos empregadores e aos tomadores de serviços, mas desmotivação aos empregados.

Assim sendo, denota-se que a terceirização na grande maioria das vezes não garante todos os direitos e benefícios dos empregados caso a empresa prestadora de serviços não tenha idoneidade econômica. Fator que precisa ser tutelado, também, pela empresa contratante no momento de entabulação do

contrato. Embora a terceirização possa trazer benefícios financeiros para empregadores e prestadores de serviços, ela está frequentemente associada a piores condições de trabalho para os trabalhadores terceirizados.

## CONCLUSÃO

No decorrer da pesquisa, foi possível compreender a importância da terceirização no âmbito laboral, tendo este tema grande relevância por si só.

Diversos aspectos foram abordados, desde as mudanças ocorridas nas relações de trabalho até evolução dos modos de produção e a chegada da Indústria 4.0.

Viu-se ainda que a Revolução Industrial foi caracterizada pela introdução de novas tecnologias, como por exemplo, a máquina a vapor. Tais inovações permitiram a produção em larga escala e a redução de custos, possibilitando um maior crescimento econômico e a criação de novas oportunidades de emprego.

No que tange a legislação, as Lei nº 13.467/17 e 13.429/17 trouxeram importantes mudanças para o mercado de trabalho brasileiro, incluindo a possibilidade de terceirização das atividades-fim das empresas. Antes da entrada em vigor das referidas leis, a terceirização era permitida apenas para atividades-meio, ou seja, aquelas que não faziam parte do objeto social da empresa.

A partir das leis supramencionadas, as empresas passaram a ter maior liberdade para terceirizar suas atividades-fim, o que gerou debates acalorados entre especialistas, sindicatos e trabalhadores. Os defensores da terceirização argumentam que ela pode trazer maior eficiência e competitividade para as empresas, além de reduzir custos e permitir que elas se concentrem em suas atividades principais. Por outro lado, os críticos apontam para o aumento da precarização do trabalho, a redução dos direitos trabalhistas e a fragilização dos vínculos empregatícios.

Alguns estudos apresentados, indicaram que a terceirização pode ser benéfica em alguns casos, como quando as empresas contratadas são especializadas em uma determinada área e podem oferecer serviços de melhor qualidade e a preços mais competitivos. No entanto, é importante ressaltar que a terceirização também pode trazer riscos para os trabalhadores, como a falta de garantias trabalhistas, a baixa remuneração e a falta de segurança no trabalho.

Diante desse cenário, é fundamental que sejam realizados estudos mais aprofundados para avaliar os impactos da terceirização das atividades-fim no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. Além disso, é importante que

as empresas e os órgãos reguladores garantam que os direitos trabalhistas sejam respeitados e que os trabalhadores não sejam prejudicados pela terceirização. Somente assim será possível encontrar um equilíbrio entre as necessidades das empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

AMORIM DE OLIVEIRA, Alexssandra; ALMEIDA RABELO VIEGAS, Cláudia Mara. **A terceirização como ferrzmenta de flexibilização dos direitos fundamentatais do trabalhador**. Revista dos Tribunais Online, p.11, ago. Diponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&mp;srguid=i0ad82d9a000001838015a28bc75e6dc5&docg>. Acesso em: 1 set. 2022.

BATISTA, Alfredo. Processos de trabalho: da manufatura à maquinaria moderna. **Serv. Soc. Soc. (118)**. Jun 2014. DOI <https://doi.org/10.1590/S0101-66282014000200002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/sVnSvDQm58XJh5h47c7Frkv/?lang=pt#>. Acesso em: 15 out. 2023.

BOETTCHER, Maicon. **Revolução Industrial - Um pouco de história da Indústria 1.0 atéa Indústria 4.0**. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher/?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. TRT2. **Processo: RR - 131800-61.2009.5.03.0024** Data de Julgamento: 30/03/2011, Relatora Juíza Convocada: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

BRASIL. TST. Processo: RR - 54500-74.2004.5.02.0202 Data de Julgamento: 13/04/2011, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra. Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Riode Janeiro: Renovar, 2003

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467**, de 13 de Julho de 2017. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: GOMES, Fábio Rodrigues; TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **A**

**Reforma Trabalhista: o impacto nas relações de trabalho.** Belo Horizonte: Fórum, 2018, pp.441-454.

CAVALCANTE, Zedequias Vieira; SILVA, Mauro Luis Siqueira da S. A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia. In: **Encontro Internacional de Produção Científica**, 7. 2011. Maringá. Anais eletrônico. Maringá. 2011. Disponível em: [https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias\\_vieira\\_cavalcante2.pdf](https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf). Acesso em: 1 set. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COELHO, Pedro Miguel Nogueira. **Rumo à Indústria 4.0.** Dissertação de Mestrado, Coimbra, Portugal, Universidade de Coimbra: 2016. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/36992>. Acesso em: 10 dez. 2022.

COSTA, Tatiana Cesarina Tôres. **A Súmula 331 Do TST como Instrumento de Precarização Laboral.** Recife: Universidade Católica de Pernambuco. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTR, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

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

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – FIRJAN. Indústria 4.0. **Caderno Senai de Inovação.** Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <http://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-inovacao/industria-4-0-1.htm>. Acesso em: 24 dez. 2022.

FERNANDES, Gabriela Lidianny Soares. Terceirização na Atividade-Fim: Seus

Possíveis Efeitos e Flexibilização nas Relações Laborais. **Epitaya E-books**, v. 1, n. 13, p. 221-237, 2021. Disponível em: <https://portal.epitaya.com.br/index.php/ebooks/article/view/303>. Acesso em: 6 jun. 2023.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Editora Manole, 2011. *E-book*. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 25 out. 2023.

GODOY, João Miguel Teixeira de. O Mundo Fabril nas Concepções de Taylor, Fayol e Ford. **Revista Esboços**, Florianópolis, v. 17, n. 24, p. 37-70, dez. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/esbocos/article/view/2175-7976.2010v17n24p37/18488>. Acesso em: 15 out. 2023.

GUILHERMENTI, Paulo. O taylorismo e a expropriação do saber. In: **Portal doCELUNI, Guararapes**, p. 1-3, 18 abr. 2004

HILLESHEIM, Janine. **Terceirização: reflexos sociais, econômicos e jurídicos sobre o entendimento do tribunal superior do trabalho**. 2015. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/3533>. Acesso em: 4 abril. 2023.

HURST, Taís Lima. **A terceirização da atividade-fim da empresa**. Jus Navigandi, [S.l.], 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56330/a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa>. Acesso em: 7 fev. 2023.

INDÚSTRIA 4.0: o que é e como surgiu. Startse. 2023. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/industria-4-0-o-que-e/>. Acesso em: 15 out. 2023.

JUSBRASIL. **A terceirização, a Lei n. 13.429/2017 (LGL\2017\2436) e seus impactos – Vantagens, desvantagens e modificações**. Disponível em: [<https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>]. Acesso em: 19.09.2022.

LACERDA, Luana Pereira; CASTRO MARINO, Lúcia Helena Fazzane. A evolução do direito do trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização. **REGRAD-Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM-ISSN 1984-7866**, v. 10, n. 01, p. 259-284, 2017. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/2191>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto**. São Paulo: LTr, 2017

LIMA, Alison Gustavo; PINTO, Giuliano Scombatti. Indústria 4.0: um novo paradigma para a indústria. **Revista Interface Tecnológica**, v. 16, n. 2, p. 299-

311, 2019. Disponível em:

<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/642>. Acesso em: 20/10/2022

MANTOUX, Paul. **A Revolução Industrial do Século XVIII**: estudos sobre os primórdios da grande indústria moderna na Inglaterra. São Paulo: UNESP, s/d. Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3763326/mod\\_resource/content/1/Paul%20Mantoux.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3763326/mod_resource/content/1/Paul%20Mantoux.pdf). Acesso em: 15 out. 20023.

MARSON, Michel Deliberali. A industrialização brasileira antes de 1930: uma contribuição sobre a evolução da indústria de máquinas e equipamentos no estado de São Paulo, 1900-1920. **Estud. Econ.** **45 (4)**. Oct-Dec 2015. DOI <https://doi.org/10.1590/0101-416145453mdm>. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-41612015000400753](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612015000400753). Acesso em: 15 out. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 6-7.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 25 out. 2023.

MARX, Karl. **O capital: crítica à economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1994.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Marx, Taylor e Ford: as forças produtivas em discussão**. 2. ed., Brasiliense, São Paulo: 1991.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho** 2. 40. ed. LTr, 2015.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

PEDROSO, E. da. Negação ao Reconhecimento da Escravidão Contemporânea. In: VELLOSO, G.; FAVA, M. N. (orgs.). **Trabalho Escravo Contemporâneo: O Desafio de Superar a Negação** (p. 13 - 59). São Paulo: LTr, 2006.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. Editora Blucher, 2017. E-book. 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 06 set. 2022.

POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**, n. 239, p. 698-712, 2017. Disponível em: <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/256>. Acesso em: 15 out. 2023.

SENA, LUIZA SANTANA. **A POSSÍVEL INCONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM**. 2015. Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/handle/123456789/780>. Acesso em: 15 out. 2023.

SIEMENS, A. Conceito de Indústria 4.0. **Portugal: Siemens SA**, 2017. Disponível em: [https://w5.siemens.com/portugal/web\\_nwa/pt/AcademiaSiemens/noticias/press\\_releases/2017/Documents/PARTE\\_1\\_O\\_que\\_e\\_a\\_Industria\\_4\\_0.pdf](https://w5.siemens.com/portugal/web_nwa/pt/AcademiaSiemens/noticias/press_releases/2017/Documents/PARTE_1_O_que_e_a_Industria_4_0.pdf)

SILVA, D. B. da. et al. **O Reflexo da Terceira Revolução Industrial na Sociedade**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2012, Curitiba. Curitiba, ABEPRO, 2012. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002\\_tr82\\_0267.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002_tr82_0267.pdf).

SILVA, M. C. A. da.; GASPARIN, J. L. **A Segunda Revolução Industrial e suas influências sobre a Educação Escolar Brasileira**. 2015. Disponível em: [http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer\\_histedbr/seminario/seminario7/TRABALHOS/M/Marcia%20CA%20Silva%20e%20%20Joao%20L%20Gasparin2.pdf](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario7/TRABALHOS/M/Marcia%20CA%20Silva%20e%20%20Joao%20L%20Gasparin2.pdf)

SILVA, Flávio Ferreira et al. **As Implicações das normas sobre terceirização e a reforma trabalhista no âmbito da administração pública: um olhar sobre a vulnerabilidade dos funcionários terceirizados**. 2019. Disponível em: <https://www.bdm.ufpa.br:8443/handle/prefix/3247>. Acesso em: 15 fev. 2023.

SILVEIRA, C. B. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. Citisystems. 2017. Disponível em: <https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>. Acesso em: 15 out. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**.: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 25 out. 2023.

THOMPSON, E. **A formação da Classe Operária: A Maldição de Adão**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

VALOIS, Rosane da Silva; VALOIS, Isabela da Silva. **Evolução histórica dos modelos de produção e seus reflexos sobre a desregulamentação do**

**trabalho no Brasil: algumas considerações.** In: PAIVA, Maria Jeanne Gonzaga de et al. Capitalismo, Trabalho e Política Social - Vol. 2. São Paulo: Editora Edgar Blucher Ltda., 2017. Cap. 6. p. 99-117.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **Nova Lei da Terceirização: O Que Mudou?** 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>.

VENTURELLI, M. **Indústria 4.0: uma visão da automação industrial. Automação Industrial**, nov. 2017. Disponível em: <https://www.automacaoindustrial.info/industria-4-0-uma-visao-da-automacao-industrial/>. Acesso em: 15 dez. 2022.

VIEIRA, Marcelo Alves. **A (im) possibilidade da terceirização irrestrita no Brasil.** 2018. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/22001>. Acesso em: 24 março. 2023.