JULGAMENTO PELO STF QUANTO A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO, NA PERSPECTIVA DO ÔNUS DA PROVA.

“E é porque amo as pessoas e amo o mundo que eu brigo para que a justiça social se implante antes da caridade”.(Paulo Freire)

Benizete Ramos de Medeiros¹

Introdução

Em razão do desmonte dos direitos trabalhistas que vem ocorrendo nos últimos tempos, por força das inovações do capital e da revolução tecnológica, o tema terceirização tem sido por mim, objeto de pesquisas e estudos. A transferência da gestão da força de trabalho para outra empresa interposta sempre foi vista com ilegal, chamada de merchandising passando, desde a década de 70 por diversas fases de legalidade, até a ampliação para todas as atividades e setores das empresas.

E, quanto à responsabilidade da empresa tomadora de serviços, que é um o problema deste texto, demorou-se muito para a Justiça do Trabalho admitir a responsabilização subsidiária inclusive da administração pública, então contratante da empresa terceirizada. Lógico que se deu através de diversas provocações ante as teses propostas da culpa *in vigilando e in eligendo* da contratante, cristalizando-se jurisprudência do c. TST na súmula 331. Até então, era muito simples e corriqueiro empresas inidôneas serem contratadas como interpostas na administração pública ou não, sem qualquer preocupação na fiscalização das condições jurídicas em relação aos empregados terceirizados, que na maioria das vezes, ao ingressarem na Justiça do Trabalho postulando direitos não satisfeitos no curso do contrato, o resultado era uma sentença favorável sem a efetiva entrega da prestação jurisdicional por ausência de patrimônio da empregadora ou de seus sócios. Era o quadro.

Em boa hora, o TST depois de muitas reclamações, passou a entender pela responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, alterando-se a súmula 331, ou seja, na hipótese de ausência de patrimônio ou inidoneidade financeira da contratada para responder pela dívida trabalhista, a empresa contratante responde com seu patrimônio, pois cabe a ela fiscalizar o período contratual e zelar na fase da escolha da empresa interposta.

As terceirizações como meios produtivos deslocados, avançaram no capitalismo moderno revelando formas de contratações bem atípicas – atualmente comuns –, onde o destinatário da força de trabalho não é o empregador que dirige e assaria a prestação de serviços (artigos 2º e 3º da CLT).

¹Benizete Ramos de Medeiros. Advogada Trabalhista; Pós-doutora em Direitos Humanos (Coimbra,PT); Doutora em Direito e Sociologia (UFF); Mestre em Direito (FDC); professora de graduação e pós-graduação *stricto sensu* (PPGD/UVA); ex- diretora (2022-2024) e atualmente membro da Escola Superior da Advocacia Trabalhista da ABRAT; diretora de Educação do IAB (2022-2025) e membro da Comissão de Direito do Trabalho do IAB; diretora e ex-presidente da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho: JUTRA, pesquisadora e autora.

Mas, discutir a legalidade ou não dessa forma de intermediação de mão de obra, está superado – embora eu continue sustentando que é nociva ao empregado – mesmo porque a Lei 13.467/2017, que alterou a Lei 13.429/2017, que por sua vez alterou a Lei 6.019/74² ampliou esse tipo de contratação, não mais somente para atividades meios ou temporárias na forma do que permitia a referida sumula, mas, avançando para todas atividades das empresas.³

E, a despeito disso, o STF entendeu pela constitucionalidade da Lei, o que já discuti em outro texto mais abaixo mencionado.

E, desta feita, mais um passo foi dado pelo STF, transferindo para o empregado terceirizado o ônus de provar que a administração pública contratante, fiscalizou ou deixou de fiscalizar o contrato com a empresa contratada, sua empregadora, ou seja foi ou não negligente nas obrigações, quando ele for o autor da ação.

Portanto, nessa ultima conjuntura, o presente texto é desenvolvido sob a perspectiva dos temas do ônus da prova, da terceirização, da responsabilidade subsidiária ante o julgamento do STF na usurpação da competência da Justiça do Trabalho, uma vez que, em relação a esse tema, como em outros, o entendimento do TST é outro, diverso do STF. O desafio será descompactar os blocos dos temas que se completam e traçar um diálogo que permita o leitor perceber a linha de raciocínio que ora se fará.

1.O tema 1118 no STF

Na sessão Extraordinária do dia 13/02/2025, foi julgado o RE 1298647, que assumiu o tema n. 1118, na relatoria do min. Nunes Marques. Trata da definição da responsabilidade subsidiária do Poder Público na terceirização, transferindo ao empregado terceirizado o ônus de comprovar a ausência de culpa do ente publico por fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas devidas pela empresa contratada, com a seguinte ementa:

Tema 1118 - Ônus da prova acerca de eventual conduta culposa na fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços, para fins de responsabilização subsidiária da Administração Pública, em virtude da tese firmada no RE 760.931 (Tema 246)⁴

O julgamento iniciou-se no dia anterior, 12/02/2025 e, sem unanimidade foi entendido por maioria que o ônus da prova da fiscalização ou não é do empregado autor da ação. Assim:

² 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

³ Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. ([Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

§ 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.

⁴BRASIL. STF. Julgamento do [RE 1298647](#). Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118>. Acesso em 13./02/2024

Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.118 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário para, reformando o acórdão recorrido, afastar a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Dias Toffoli.

(..)

se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ounexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público⁵

O voto do min. Edson Fachin, foi de grande alinhamento com a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, então reformada – aliás, ele tem divergido quase sempre quanto se trata de matéria trabalhista julgada no STF – porque entendeu que o empregado não tem ferramentas para fiscalizar, quiçá fazer essa prova. "É a hipertrofia superlativada da terceirização" e mais, como defensor da competência da Justiça do Trabalho afirmou "É sim dever do ente tomador de serviço provar que fiscalizou. Se não o fizer, responde". Absolutamente coerente com os princípios e normas trabalhistas e mesmo o CPC.

O TST havia seguido o entendimento consistente na s. 331⁶, que, a despeito das alterações advindas com a Lei 13.429/2017, que por sua vez alterou a Lei 13.429/2017 que já havia alterado a Lei 6.019/74 manteve a responsabilidade subsidiária da contratante pelos encargos e dívidas trabalhistas inadimplidas pelas empresa contratadas ou prestadora de serviços.

Na redação do voto do relator, transfere ainda, ao empregado ou sindicato profissional o dever de notificarem o ente publico da ausência de cumprimento dos encargos trabalhistas, requisito para que o ônus seja da administração publico e, despeito desse requisito, o ente publico permanecer inerte, ai sim a responsabilidade subsidiária se confirma. Ora, isso não funciona na prática, sobretudo quando se trata de

⁵ BRASIL. STF. Julgamento do [RE 1298647](#). Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118>. Acesso em 13./02/2025

⁶BRASIL TST. SUM-331 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).

(...). 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.

(...)

.Lei 6.19/74

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

empresas pequenas, de municípios pequenos e de sindicatos fragilizados ou grupo de trabalhadores que sequer são organizados em sindicatos.

E, para além disso, deverá fazer a prova de que o ente público não ficou negligente, e que foi avisado, caso tenha sido omissivo, portanto, o peso do ônus da prova é deslocado para o empregado. No nosso sentir, tal decisão, além de ser uma prova quase impossível, viola os princípios constitucionais e específicos do processo do trabalho, como o da ampla defesa – art. 5º, LV, CF, que completa o princípio do contraditório; igualdade ou isonomia de tratamento – art. 5º. *Caput*; 1º. e 3º e o princípio específico do processo do Trabalho, que é a finalidade social que quebra o princípio da isonomia – art. 5º. LICC.

Ora, os princípios que regem o processo do trabalho nascem tanto da Constituição Federal, quanto do Direito material do Trabalho que tem por princípio central, o da proteção. Nessa perspectiva, transferir para o empregado o ônus de uma prova tão difícil e tão inacessível é desprotegê-lo, e desprezitar princípios fundamentais, além de ficar evidente a proteção ao ente público contratante que, a partir de tal decisão, reduzirá os critérios quanto às escolhas das empresas quando das contratações .

O ônus da prova é sem dúvida um instituto processual importante e, embora seja estabelecido legalmente, não pode violar normas e princípios, tanto que no processo do trabalho, há jurisprudências sumuladas da inversão e da proteção.

2. Prova e ônus da prova no processo do Trabalho

O direito à prova é um direito fundamental com feição publicista que se alinha ao princípio do acesso à Justiça e tem por escopo formar a convicção do juiz sobre determinado fato do processo. E o ônus não é obrigação é faculdade. A parte corre o risco de não ver provado as suas alegações e não ser vencedora na sua postulação.

Pois bem, quanto ao ônus, quem deve provar o que?

Antes, destaca-se que no processo do trabalho é comum a cumulação objetiva de pedidos na mesma ação, por diversas lesões havidas no curso do contrato (art. 327 do CPC), mas, que não é o caso da responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviços que se relaciona com o pólo passivo da ação.

2.1.fatos constitutivos, modificativos, impeditivos e obstativos do direito

Segundo a divisão legal e primária cabe ao autor o fato constitutivo de provar o direito postulado, conforme artigos 818 da CLT⁷ e 373 do CPC⁸, que faz a eficácia de dar vida, fazer nascer o direito, portanto, são aqueles que uma vez provados, levam ao

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

⁸ Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do auto

êxito do pedido autoral, como por exemplo, a existência de um contrato de emprego, quando negada na defesa qualquer natureza de vínculo; a existência de parte do salário extra recibos (por fora), quando a defesa nega.

Já aos réus, cabem os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor (art. 818, II da CLT e 313, II do CPC), portanto, consideram-se fatos impeditivos, as circunstâncias que impedem decorra de um fato o efeito que é normal e esperado, como por exemplo, o empregado postula férias e o empregador alega que o mesmo faltou além do limite legal no período aquisitivo e, portanto não terá direito ao gozo de férias. Mas, nesse mesmo exemplo pode ocorrer tratar-se de fato modificativo, por exemplo, quando o número de faltas exibidas apenas reduz os dias do período de gozo de férias, porque não exclui ou impede o direito postulado, mas o modifica.

Já os fatos extintivos, são aqueles que fazem cessar a vontade concreta da Lei e a conseqüente expectativa de um bem, como por exemplo a prescrição total quando argüida; o pagamento de uma dívida, que mediante a prova do réu, extingue-se o direito.

A CPC de 2015, sem alterar os dispositivos legais acima citados e transcritos em nota de rodapé, incluiu a dinâmica do ônus da prova, inserto no art. 373, §1º, muito bem tratada por Didier,

A teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova (teoria dinâmica do ônus probatório ou carga dinâmica da prova) parte da premissa que “a prova incumbe a quem tem melhores condições de produzi-la, à luz das circunstâncias do caso concreto. Em outras palavras: Prova quem pode”⁹

Recepcionado pela Justiça do Trabalho, conforme clara redação do art. 3º, inc. VII, da IN 39/2016 do C. TST. Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista já vinha orientando a inversão do ônus da prova para viabilizar o amplo acesso à justiça, como alguns casos sumulados pelo TST, como a equiparação salarial, inserta na s. 6 do c.TST, segundo a qual “...VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial”, e, ainda as súmula 212 e 338, sobre ônus da prova quanto ao termino do contrato e do controle de jornada, respectivamente.

Portanto, a par e par disso, a Lei 13.467/2017, trouxe esse comando que tem por escopo produzir a prova aquele que estiver em melhores condições de fazê-lo, do ponto de vista fático, técnico, econômico e jurídico, conforme artigos 818 e 852-D, da CLT; 373 CPC e art. 6º VIII do CDC, que aqui cabe a transcrição pela linha que se toma no texto.

Art. 818. [...]

. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da

⁹DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. Curso de Direito Processual Civil. Salvador: Juspodivm, 2007, v. 2, p. 62

audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Antes mesmo, já se defendia essa tese com base no art. 852-D da CLT, e 139 e 775 do CPC¹⁰

Ora, é o entendimento que se harmoniza com os princípios que regem o direito material do Trabalho. Bezerra Leite, citando Alexandre Freitas Câmara assegura que: Só se justifica essa distribuição dinâmica do ônus da prova, frise-se, quando a parte a quem normalmente incumbiria o ônus não tenha sequer condições mínimas de produzi-la. Desse modo, a aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova se revela como uma forma de equilibrar as forças na relação processual, o que nada mais é do que uma aplicação do princípio da isonomia (...). Registre-se, porém, por amor à clareza, que a distribuição dinâmica do ônus da prova não é regra, mas exceção.¹¹

Ainda para o autor, a distribuição encontra fundamentos nos princípios da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), da igualdade formal e substancial das partes (CF, arts. 3º, III, 5º, caput), do acesso justo à Justiça (CF, art. 5º, XXXV), da lealdade, boa-fé e veracidade (CPC, arts. 77, 79, 80, 81 e 139) e da cooperação (CPC, arts. 378, 379, 386 e 396)¹²

No processo do Trabalho não cabe a convenção das partes, isso por força da IN 39/2016do TST, já referida.

Mas, não se pode perder de vista a vedação da prova impossível, inserta no parágrafo 1º do art. 373 do CPC,¹³ e no parágrafo terceiro do art. 818 da CLT, portanto, do que seu viú até aqui, transferir para o empregado terceirizado o ônus de prova que a

¹⁰ O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica..

CPC Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe:

I - assegurar às partes igualdade de tratamento;

VI - dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito;

VII - exercer o poder de polícia, requisitando, quando necessário, força policial, além da segurança interna dos fóruns e tribunais;

VIII - determinar, a qualquer tempo, o comparecimento pessoal das partes, para inquiri-las sobre os fatos da causa, hipótese em que não incidirá a pena de confesso;

Art. 775 –CPC (...) § 2º - Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.

¹¹LEITE. Carlos Henrique Bezerra . **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª Edição: SP: Ltr. 2018.p.1097

¹² LEITE. Carlos Henrique Bezerra . **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª Edição: SP: Ltr. 2018.*passim*

¹³ § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

administração pública não foi negligente na contratação e fiscalização da empresa contratada, é uma prova quase impossível, o que confronta com a proteção constitucional.

Pois bem, numa breve análise do histórico e dos interesses na transferência do comando da força de trabalho pela terceirização da mão de obra, se compreenderá melhor os avanços perniciosos e precarizantes dessa forma de contratação.

3. Breve resgate histórico da terceirização e a dimensão ampla em todos os setores da empresa

A confirmação da terceirização de forma ampla e irrestrita pela lei 13.467/2017 é a maior quebra estrutural da relação contratual violando a bilateralidade contratual, precarizando as relações, aumentando os índices de acidentes de trabalho e desmontando o sistema sindical brasileiro que, em última hipótese em alguns setores não é bom para o empregador, para organização das empresas, pois sugere empregados descompromissados com o destinatário final da força de trabalho, Mas, sempre se mantendo a responsabilização subsidiária da empresa contratante, mesmo no setor público.¹⁴

Conforme já escrevi anteriormente¹⁵, a terceirização surgiu do contexto de crise durante o final dos anos 1960 e começo dos anos 1970 no modelo fordista de produção, com muitas mudanças no eixo do trabalho e modalidades de contratos mais flexíveis.

Em 1967 é editado o Decreto-Lei n. 200/67 e a lei n. 5.645/70 regulamentadora. Em 1995, a Lei n. 8.987 de 1995 possibilitou a terceirização de atividades inerentes para as concessionárias de serviços públicos. Já a Lei n. 9.472 de 1997 autorizou o uso da terceirização para as atividades-meio das empresas da área de telecomunicação, aguçando o desejo dessas empresas de não terem empregados diretos.

Mas o grande marco foi na década de 1970, quando a permissão de terceirizar mão de obra foi ampliada para o setor privado urbano com a Lei n. 6.019/1974, então do Trabalho Temporário, permitindo a terceirização da mão de obra urbana de forma temporária, de curta duração por 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, para a substituição de pessoal regular ou atender acréscimos de serviços extraordinários na atividade fim.

Já a década de 80, a Lei n. 7.102/83, trouxe a permissão do instituto nas atividades-meio dos serviços especializados de vigilantes de empresas de segurança em bancos, transportadoras de valores e empresas de vigilância bancária, com intermediação de mão de obra em caráter permanente. Posteriormente, pela Lei 8.863/94, essa permissão foi ampliada possibilitando a intermediação da mão de obra, que antes era somente para a segurança bancária para toda área de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para pessoas físicas.

¹⁴ MEDEIROS. Benizete Ramos. **A agenda 2030 da ONU. Reflexões sobre o trabalho decente e a sustentabilidade econômica.** In: Reconfiguração dos Modos de Trabalhar – Olhares Diversos. Benizete Ramos de Medeiros (org). SP: Ltr. 2023 p. 11-27

¹⁵ MEDEIROS. Benizete Ramos. **A agenda 2030 da ONU. Reflexões sobre o trabalho decente e a sustentabilidade econômica.** In: Reconfiguração dos Modos de Trabalhar – Olhares Diversos. Benizete Ramos de Medeiros (org). SP: Ltr. 2023 p. 11-27.

Nessa mesma década, um salto ousado do Tribunal Superior do Trabalho - TST-pacificou as agruras dos trabalhadores quando contratados por empresas inidôneas, dentre outros, trazendo para o campo da jurisprudência temas não regulamentados por lei, como por exemplo, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços. Inicialmente, para uniformizar as decisões, o TST expediu a Súmula n. 256 de 1986, regulando os tipos de licitudes. Posteriormente, foi a vez da Súmula n. 331 de 1993, já que a anterior teve sua eficácia restringida.

A redação da Súmula sofreu alterações posteriormente, mas foi importante passo, sobretudo quanto à responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviços, passando a garantir, com isso, o recebimento dos créditos quando ajuizada a ação ou, ao menos, ampliada a possibilidade de recebimento dos créditos. Também à época, pacificou o entendimento acerca da licitude da terceirização nas atividades-meio das empresas.

Depois disso, diversos projetos vieram a lume na tentativa de tornar a terceirização ampliada e irrestrita a todos os setores, destacando-se, pela repercussão e luta, no ano de 2004, o projeto de n. 4330/04¹⁶ de autoria do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), apesar de ter sofrido grande repúdio à época não tardou para que a pressão da classe trabalhadora e das instituições e associações privadas fossem vencidas com a nefasta lei da chamada Reforma Trabalhista – L. 13.467/2017 – que em relação à terceirização foi precedida pela L. 13.429 datada de 31 de março de 2017.

Portanto, a Lei 13.467/2017 avançou e promoveu alterações ainda maiores que a anterior, editada no mesmo ano, para não deixar dúvida da plena instalação da terceirização ampla em todos os setores da empresa, inclusive deixando a própria Súmula nº 331 do TST em desuso em diversas partes, inclusive mesmo no aspecto processual quanto à responsabilidade subsidiária. Mas, o TST, vem mantendo o seu entendimento.

Com isso, a Lei 6.019/74, passou a vigorar com as alterações inseridas no art. 2º da Lei 13.467/2017¹⁷. Embora, na alteração originária da L.6.019 no art. 4-C, as mesmas garantias do trabalhador direto da empresa tomadora dos serviços sejam estendidas aos trabalhadores terceirizados, mera balela, como se verá.

Como já escrevemos anteriormente¹⁸, a terceirização sem limites se expressa como um perigo para a sociedade; representa grave retrocesso; estabelece violação a princípios basilares dos direitos sociais; traz repercussões em todos os segmentos e classes, inclusive de ordem econômica, pelo empobrecimento dos trabalhadores.

¹⁶ BRASIL. Projeto de Lei 4330 de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Brasília: Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=EFB9B67CD96905C44CD9A637566488D4.proposicoesWeb2?codteor=246979&filename=PL+4330/2004> Acesso em 20 out. 2023.

¹⁷ Art. 2º A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução” (BRASIL, 1974).

¹⁸MEDEIROS. Benizete. **Velhos hábitos, nova roupagem e uma reforma sob encomenda e a luta das associações e instituições para evitar o retrocesso.** *Revista do IAB*. IX, série 44, 2017. p 82- 106.

Na Constituição Federal Brasileira de 1988, é possível confrontar e constatar violação aos princípios da dignidade do trabalhador (art. 1º, §. 3º); do valor social do trabalho e do bem estar (arts. 6º e 193); da melhoria das condições sociais (*caput* do art 7º); da ordem econômica pautada da valorização do trabalho (art. 170), além da harmonia social constante do preâmbulo. Há uma visível ruptura a esses valores constitucionais.

Além do mais, terceirizar de forma ampla importa transferir para terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, com isso, é inequívoco que em certos setores se coloca em risco a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não são subordinados diretamente, além de haver uma roda-viva nas contratações com precaríssimos salários e baixa qualificação. Portanto, toda a sociedade sai perdendo, como já dissemos anteriormente. Entretanto, temos que reconhecer que esse fenômeno, além de ser mundial, é irreversível, resta, pois, fazer os ajustes necessários, para redução do impacto negativo.¹⁹

3.1 Um passo avante na precarização com os julgamentos pelo STF

A despeito dos diversos questionamentos no Supremo Tribunal Federal - STF, no julgamento do recurso extraordinário nº 958.252/MG e a arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 324, ambos versando sobre a possibilidade ou não da terceirização da atividade principal das empresas, cujas sessões ocorreram nos dias 29 e 30 de agosto de 2018, o STF concluiu pela licitude da terceirização, ou outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas diferentes, sendo as empresas tomadoras do serviço responsáveis subsidiariamente das empresas prestadoras.²⁰

No julgamento da ADPF Nº 324, o Min. Luis Roberto Barroso considerou que a terceirização irrestrita tem base constitucional, com os princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência, e permite aos agentes econômicos implementarem estratégias que assegurem a efetividade e competência.

Afirmando ainda que “Por si só, a terceirização não enseja a precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. Terceirizar não significa, necessariamente, reduzir custos. (...)”.²¹

E o Min. Luiz Fux (RE nº 958.252/MG ,30 de agosto de 2018), em seu voto, afirmou que a Súmula 331 de 1993 do TST colide com a CF/88 por violar os princípios da livre-iniciativa e da liberdade contratual, e, segundo ele, a terceirização não prejudica os trabalhadores e sindicatos, além do que a divisão de atividade-fim e atividade-meio é imprecisa e ignora a dinâmica da economia moderna.

Desse modo, o STF considerou a Súmula nº 331/93 do TST em desacordo com a L. 13.467/2017 e firmou tese, por maioria, que é: “lícita a terceirização ou qualquer outra forma

¹⁹ MEDEIROS. Benizete Ramos. **A agenda 2030 da ONU. Reflexões sobre o trabalho decente e a sustentabilidade econômica.** In: Reconfiguração dos Modos de Trabalhar – Olhares Diversos. Benizete Ramos de Medeiros (org). SP: Ltr. 2023 p. 11-27

²⁰ MEDEIROS. Benizete. **Terceirização, um projeto de marginalização que deu certo.** In: Administração de conflitos e cidadania. Problemas e Perspectivas VI. Amorim. Maria Stella Faria de; Lima. Roberto Kant de ; Lima. Michel Lobo Toledo e Figueira. Hector Luiz Martins (organizadores). RJ: Autografia. 2022. p.58-60

²¹ STF. Informativo 913. 2018.

de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Já não concordávamos com esse posicionamento do STF.

Assim, a partir da promulgação da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, o conceito de terceirização foi amplamente modificado, alterando especificamente o artigo 4º, com a inclusão dos artigos 4º-A e 4º- B e o artigo 5º, que incluiu os artigos 5º-A e 5º-B na Lei 6.019. Assim, terceirização “considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”²².

A subcontratação de atividades essenciais ao empreendimento, conforme acrescentado pela Lei nº 13.429/2017, modifica o fim primordial da criação do fenômeno da terceirização, desde os primórdios da sua inserção no mundo capitalista, a qual seria a de aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços da empresa.²³

Apesar das mudanças legislativas, o referido modelo de contratação de trabalhadores já avançava no Brasil de tal modo que apresentava um crescimento exponencial desse tipo de vaga de emprego. Segundo pesquisa divulgada pelo IBGE em 2017, a contratação de terceirizados em 2015 girava em torno de 18,96% do total de vínculos empregatícios formais no país, em 2018, após a promulgação e entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, esse número era de 22%.²⁴

Esse movimento, não por coincidência, está intimamente ligado a precarização das condições de trabalho, o sentimento de não pertencimento do trabalhador à empresa contratante, o maior índice de acidentes de trabalho e a negação, ou mesmo objeção, à concessão de Direitos Trabalhistas primordiais.

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE²⁵ de 2017 revelaram que “nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes.” Além disso, “os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menores do que nas atividades tipicamente contratantes.”

Além da grande rotatividade da mão de obra, no setor público também se verifica um fenômeno da negação do acesso a estabilidade e conseqüentemente ao inquérito para

²²Artigo 4- A, 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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Portal da Legislação do Governo Federal (BRASIL, 2017).

²³MEDEIROS. Benizete Ramos. **A agenda 2030 da ONU. Reflexões sobre o trabalho decente e a sustentabilidade econômica.** In: Reconfiguração dos Modos de Trabalhar – Olhares Diversos. Benizete Ramos de Medeiros (org). SP: Ltr. 2023 p. 11-27.

²⁴ DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica, n. 172, março/2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 18 de Jun. de 2023

²⁵ DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica, n. 172, março/2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 18 de Jun. de 2023.

apuração de falta grave, disciplinado entre os artigos 853 a 855 da CLT. Esses últimos fatores nutrem a idéia de uma subclasse de trabalhadores distante do espírito protecionista emanado da CF/ 1988 e das regras da CLT.

Em pesquisas anteriormente feitas, concluiu-se que terceirização tende, além de invisibilizar, também enfraquecer os laços existentes entre os trabalhadores, dividindo-os e gerando uma fragmentação sindical, o que torna mais árdua qualquer fiscalização para verificação das condições de trabalho e da própria defesa de seus direitos, seja em juízo ou mesmo no exercício do seu direito de se opor.²⁶

Entre novembro de 2017 e setembro de 2020 foram criados apenas 286,5 mil postos de trabalho, número correspondente a 4,78% dos seis milhões esperados. Dentro desse número, 185,5 mil são de empregos em caráter intermitente, cerca de dois terços, isto é 64,75% do número total de cargos criados no período²⁷

Desse modo, percebe-se que a utilização da mão de obra terceirizada, por si só, não cria vagas de trabalho, na verdade, visa diminuir os custos de produção e, conseqüentemente, aumentar os lucros das empresas, sem se preocupar com a qualidade no meio ambiente de trabalho e estabilidade, como destaca Riscarolli²⁸.

Outra consequência de caráter econômico, nesse caso em um contexto de microeconomia, diz respeito ao patamar salarial do trabalhador terceirizado, porque de um modo geral, recebe menos que os empregados contratados diretamente, além de ter menos garantias, benefícios e proteções, pela tomadora de forma direta²⁹ “(...) a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material do trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços.”

Não por outro motivo, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, durante as discussões em torno do PL 4330/2004, indicam que os terceirizados recebem entre 25% e 30% menos do que os empregados com vínculo direto.

Nos aspectos da segurança e da saúde, os empregados terceirizados são os mais expostos a riscos e, muitas vezes, não são treinados para as tarefas as quais está alocado, como é comum de se pensar, e nesse viés são os mais suscetíveis a acidentes e doenças ocupacionais, pois também são colocados em funções e atividades mais perigosas muitas das vezes. Também não é raro casos em que as empresas tomadoras do serviço menosprezem as regras de proteção e de segurança a esse tipo de trabalhador.³⁰

²⁶ MEDEIROS, Benizete Ramos. **A agenda 2030 da ONU. Reflexões sobre o trabalho decente e a sustentabilidade econômica.** In. Reconfiguração dos Modos de Trabalhar – Olhares Diversos. Benizete Ramos de Medeiros (org). SP: Ltr. 2023 p. 11-27.

²⁷CAVALLINI, Marta. Reforma trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos. **G1**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reformatrabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 23 set. 2023.

²⁸ RISCAROLLI, Paola Bruno. **Terceirização: análise à luz das inovações legislativas de 2017 e as consequências para o trabalhador.** Orientador: Ivan Simões Garcia. 2018. 85 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/5620>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 42.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.p . 541.

³⁰RISCAROLLI, Paola Bruno. **Terceirização: análise à luz das inovações legislativas de 2017 e as consequências para o trabalhador.** Orientador: Ivan Simões Garcia. 2018. 85 f. Trabalho de conclusão de

Voltando-se às pesquisas de Riscarolli, a Fundação do Comitê de Gestão Empresarial, em 2001 os terceirizados no setor elétrico morriam três ou quatro vezes mais que os efetivados, já em 2011, das 79 mortes, 61 referiam-se aos terceirizados.³¹

Todavia é na jornada de trabalho aumentada que se potencializa e agrava a saúde do trabalhador terceirizado, uma vez que se ativam cerca 3,5 horas a mais por semana do que o empregado direto. Isso se deve a dois fatores claros: primeiro porque, como recebem salários menores, as horas extraordinárias os atraem; segundo porque as empresas preferem a ampliação da jornada dos já contratados do que efetuar novas contratações. Esse tempo mais elevado de trabalho somado às condições precárias, acarreta vários prejuízos à saúde, sendo o estresse o principal.

Outra consequência marcante da terceirização é a alta rotatividade. Os empregados terceirizados possuem como tempo médio de permanência em cada trabalho, cerca de 2,6 anos, que é um período muito curto. Tendo em vista que o tempo de permanência de um trabalhador direto na mesma empresa é de 5,8 anos, sendo menos que a metade dos trabalhadores supracitados³².

Portanto, a alta taxa de transferência de local e função no trabalho também promove inseguranças, e isso se deve ao fato de não se sentirem parte do coletivo dos trabalhadores efetivos, além de não possuírem certeza na manutenção de seu posto de trabalho.

Assim, em razão disso, a identidade e o sentimento de pertencimento na empresa são bastante afetados, levando em conta o fato de que o empregado passa cada vez menos tempo em cada empresa, levando-o a desenvolver o sentimento de que o seu trabalho é algo sem valor, uma mercadoria superficial, não se sentindo, portanto, parte de um grupo de trabalhadores.³³

De tudo isso, não há dúvidas de que o resultado é a marginalização e a exclusão desses trabalhadores, que são agravadas pela desintegração da ordem sindical, da unidade coletiva pela categoria, dificultando a luta de classes que tem seu sentido na unidade e busca pelas melhores condições de trabalho. Veja-se Grijalbo Coutinho³⁴

curso (Bacharel em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/5620>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 44-45.

³¹RISCAROLLI, Paola Bruno. **Terceirização**: análise à luz das inovações legislativas de 2017 e as consequências para o trabalhador. Orientador: Ivan Simões Garcia. 2018. 85 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/5620>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 39 -. 43.

³² ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Curitiba, vol. 80. n. 3. Julho a Setembro de 2014, p. 138-149. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71085>. Acesso em 27 out. 2023.P. 146.

³³RISCAROLLI, RISCAROLLI, Paola Bruno. **Terceirização**: análise à luz das inovações legislativas de 2017 e as consequências para o trabalhador. Orientador: Ivan Simões Garcia. 2018. 85 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/5620>. Acesso em: 20 mai. 2023, p.42

³⁴COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização**: Máquina de Moer Gente trabalhadora. São Paulo. LTr, 2015. p.145-146

(...) terceirização, do ponto de vista concreto de organização e mobilização sindicais, ao diminuir o proletariado fabril pela dispersão por mobilidade geográfica, reduz a quantidade de trabalhadores centrais para enfrentar o despotismo capitalista, ao mesmo tempo em que conduz milhões de trabalhadores à condição de subproletariado fabril, este último grupo, anote-se, é muito mais desarticulado para responder aos desafios postos pelo sistema da economia de mercado, dotado de notória fragilidade política, inclusive pela precariedade dos contratos de trabalho terceirizados formalmente mantidas com os apêndices dos verdadeiros donos dos meios de produção.

Assim, a terceirização fragmenta os sindicatos, dispersa os empregados e diminui a identidade, enfraquecendo-os e contribuindo diretamente para a marginalização social. Uma possibilidade no combate ao enfraquecimento dos sindicatos seria a criação de um sindicato dos empregados terceirizados, unindo assim diversas categorias e rompendo com organização pela atividade principal ou similar da empresa tomadora de serviços.

Nesse contexto, transferir para ele o ônus de provar que houve negligência da empresa pública na contratação e, portanto, negar-lhe o recebimento de direitos pela responsabilização subsidiária é dá mais um passo na redução dos direitos fundamentais.

Conclusão

A última decisão do STF, no tema 1.118 com repercussão geral, referente às terceirizações e ônus da prova, para afastar, em tese, a responsabilização subsidiária da administração pública na contratação de empresa interposta é punir duplamente o empregado que, nessa perspectiva, ficou com o ônus de provar que houve negligência na fiscalização e contratação da sua empregadora pela administração pública.

É uma prova impossível, pois o empregado não tem acesso aos dados e informações das empresas suas empregadoras, quiçá dos órgãos da administração pública contratante. Contraria o que dispõe o art. 333, parágrafo 1º do CPC e o art. 818, parágrafo 3º CLT.

Na redação do voto, transfere ainda, ao empregado ou sindicato profissional o dever de notificar o ente público da ausência de cumprimento dos encargos, requisito então, que poderá transferir o ônus para a administração pública tomadora dos serviços e, despeito desse requisito, o ente público permanecer inerte, aí sim a responsabilidade subsidiária se confirma. Ora, isso não funciona na prática, sobretudo quando se trata de empresas pequenas, de municípios pequenos e de sindicatos fragilizados ou grupo de trabalhadores que sequer são organizados em sindicatos, como é o caso dos terceirizados.

Essa decisão, contraria princípios do Direito processual do Trabalho, viola os princípios constitucionais e específicos do Processo do Trabalho, como o da ampla defesa – art. 5º, LV, CF, que completa o princípio do contraditório; igualdade ou isonomia de tratamento – art. 5º. *caput*; 1º. e 3º da CF.; e o princípio específico do processo do Trabalho, que é a finalidade social que quebra o princípio da isonomia –

art. 5º. LICC além da vedação da prova impossível (art. 333, parágrafo 1º do CPC e o art. 818 parágrafo 3º CLT).

Ora os princípios que regem o processo do trabalho nascem tanto da Constituição Federal, quanto do Direito material do Trabalho que tem por princípio central, o da proteção, então aviltado.

A distribuição do ônus da prova constante da legislação – fatos constitutivos do direito do autor, modificativos, impeditivos ou extintivos, não são herméticos, mesmo porque há a dinâmica do ônus da prova e centra-se em produzir a prova quem pode, com fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), da igualdade formal e substancial das partes (CF, arts. 3º, III, 5º, caput), do acesso justo à Justiça (CF, art. 5º, XXXV), da lealdade, boa-fé e veracidade (CPC, arts. 77, 79, 80, 81 e 139) e da cooperação (CPC, arts. 378, 379, 386 e 396). É um instituto que se lê no conjunto.

Nessa hipótese, transferir para o empregado o ônus de uma prova tão difícil e tão inacessível é desprotegê-lo, e desrespeitar princípios fundamentais, além de ficar evidente a proteção ao ente público contratante que, a partir de tal decisão, reduzirá os critérios quanto às escolhas das empresas quando das contratações e certamente, voltar-se ao campo de batalha do trabalhador na execução.

O STF, avança na contramão da proteção. O próprio trabalho no sistema de terceirização, é mais precário em relação às contratações diretas, com índices salariais mais baixos, maior rotatividade de mão de obra, maior índice de acidente de trabalho, alta taxa de transferência de local e função no trabalho gerando inseguranças. Há uma fragmentação dos sindicatos, sequer há sindicato da categoria de terceirizados, mesmo porque não é uma categoria específica o que contribui igualmente para impossibilidade da fiscalização dos contratos e cláusulas firmados pelo ente publica com as empresas terceirizadas.

A conclusão que por ora se chega é que, os avanços com as mudanças legislativas e jurisprudenciais nas terceirizações, notadamente o ultimo entendimento do STF (tema 1.118) em confronto com o entendimento do TST, precarizam ainda mais os direitos sociais trabalhistas que, por ultimo, onera o empregado, desobriga o poder publico do dever de fiscalizar e bem contratar as empresas que lhes prestarão serviços, dando um passo atrás nas conquistas desse grupo de trabalhadores.

Referencias

ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Curitiba, vol. 80. n. 3. Julho a Setembro de 2014, p. 138-149. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71085>. Acesso em 27/10/2023.

BRASIL. TST Livro de Sumulas do TST (SUM-331) . disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>, acesso em 20/02/2025

BRASIL. Projeto de Lei 4330 de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Brasília: Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=EFB9B67CD96905C44CD9A637566488D4.proposicoesWeb2?codteor=246979&filename=PL+4330/2004> Acesso em 20 /10/2023.

¹BRASIL. STF. Julgamento do [RE 1298647](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118). Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118>.

Acesso em 13/02/2025

CAVALLINI, Marta. Reforma trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos. **G1**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reformatrabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 23/09/2023.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: Máquina de Moer Gente trabalhadora**. São Paulo. LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. Curso de Direito Processual Civil. Salvador: Juspodivm, v. 2. 2016.

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Nota Técnica, n. 172**, março/2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 18/06/2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Brasília. 2021. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-poramostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 08/06/2023.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra . **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª Edição: SP: Ltr. 2018.

MEDEIROS. MEDEIROS. Benizete. **Velhos hábitos, nova roupagem e uma reforma sob encomenda e a luta das associações e instituições para evitar o retrocesso**. **Revista do IAB**. IX, série 44, 2017

_____ **Terceirização, um projeto de marginalização que deu certo**. In Administração de conflitos e cidadania. Problemas e Perspectivas VI. Amorim. Maria Stella Faria de; Lima. Roberto Kant de ; Lima. Michel Lobo Toledo e Figueira. Hector Luiz Martins (organizadores). RJ: Autografia. 2022. p.58-60.

_____ **A agenda 2030 da ONU. Reflexões sobre o trabalho decente e a sustentabilidade econômica.** *In:* Reconfiguração dos Modos de Trabalhar – Olhares Diversos. Benizete Ramos de Medeiros (org). SP: Ltr. 2023 .

RISCAROLLI, Paola Bruno. **Terceirização:** análise a luz das inovações legislativas de 2017 e as consequências para o trabalhador. Orientador: Ivan Simões Garcia. 2018. 85 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/5620>. Acesso em: 20 /05/2023.