



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

VICTOR ALVES PRADO

TERCEIRIZAÇÃO NA ATUAL REFORMA TRABALHISTA.

**Assis/SP
2019**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

VICTOR ALVES PRADO

TERCEIRIZAÇÃO NA ATUAL REFORMA TRABALHISTA.

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Victor
Alves Prado**

**Orientador(a): Maurício
Dorácio Mendes**

**Assis/SP
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

P896t PRADO, Victor Alves
Terceirização na atual reforma trabalhista / Victor Alves Prado.
– Assis, 2019.

30p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educa-
cional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Esp. Maurício Dorácio Mendes

1.Terceirização 2.Reforma trabalhista

CDD342.6516

TERCEIRIZAÇÃO NA ATUAL REFORMA TRABALHISTA.

VICTOR ALVES PRADO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: **MAURÍCIO DORÁCIO MENDES**

Examinador: **ELIZETE MELLO DA SILVA**

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia, sempre direcionou minha vida e fez coisas incríveis por mim, ao meu pai José Carlos Alves Prado, minha mãe Edna Aparecida Felix Prado, meu irmão Matheus Alves Prado e aos meus amigos que me incentivaram a não desistir!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida e por ter me dado força e coragem durante toda esta caminhada.

Aos meus pais, José Carlos Alves Prado e Edna Aparecida Felix Prado, pelo amor, paciência, carinho, ensinamentos, por depositarem toda confiança em mim e por não medirem esforços para que eu pudesse ter a oportunidade de estudar, sempre com muito amor e zelo no decorrer dessa trajetória e em toda minha vida.

Ao meu irmão Matheus Alves Prado e minha cunhada Adaliza Meloni, pelos incentivos e por serem sempre espelhos para mim por suas conquistas e muito mais.

Agradeço também minha namorada Isadora Maia, por estar comigo nesse momento tão especial pra mim, em mais uma conquista da minha vida, pelos incentivos e puxões de orelha, por todas as vezes que me ajudou com os estudos.

Agradeço a todos os professores, pelos ensinamentos e paciência durante toda nossa formação acadêmica.

Aos meus amigos de faculdade, que sempre estiveram sempre comigo nessa jornada.

Aos meus amigos de trabalho da Casa Di Conti, que também me incentivaram, não me deixaram desistir dos meus sonhos.

Ao meu prezado e querido orientador Prof. Maurício Dorácio Mendes pela dedicação, amizade e compreensão, por toda sua disposição, pois todas as vezes que precisei ele esteve pronto para me ajudar.

E, por fim, a todos que de alguma forma contribuíram nesse processo de transformação acadêmica.

“Frequentemente é necessário ter mais coragem para ousar fazer certo do que temer fazer errado” (Abraham Lincoln).

RESUMO

O interesse por este tema foi despertado com o intuito de discutir sobre a nova terceirização trabalhista, se os benefícios serão tanto para o setor empresarial quanto para a sociedade brasileira, buscando respostas a estes, em dados e informações extraídos de artigos, teses, monografias e doutrina, através da análise de conceitos, opiniões validadas e conhecimentos empíricos sobre o tema abordado, dando ênfase à análise jurídica para que esta seja relevante no nosso meio acadêmico, trazendo para tanto, informações e discussões relevantes deste tema que está e será bastante discutido com a vigência no Direito do Trabalho.

Palavras-chave:

ABSTRACT

Interest in the topic was aroused in order to dispute a new labor outsourcing, seeking answers for the business sector in relation to Brazilian society, seeking answers to these, data and information extracted from articles, theses, monographs and Language, use valid analysis and empirical knowledge on the theme approached, giving emphasis to legal analysis for the relevant knowledge to the site, bringing to the major, information and changes, and the relevant relevant a term in labor law.

Keywords:

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. OS PRINCIPAIS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	10
2.1. BÁSICA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
2.2. ASPECTOS GERAIS E PRINCIPAIS DEFINIÇÕES	12
2.2.1. Relação entre trabalho x emprego	12
2.2.2. Trabalho Temporário	13
2.2.3. Definição de terceirização.....	14
3. TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	15
3.1.1. Súmula 256	16
3.1.2. Súmula 331	16
4. TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	18
5. CONCLUSÃO	27
6. REFERÊNCIAS.....	29

1. INTRODUÇÃO

Atualmente há diversos questionamentos sobre o atual cenário político-econômico em que o país está passando, e principalmente as mudanças estruturais nos setores econômicos, que podemos citar a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 que geraram várias alterações.

Dentre essas mudanças, inseriu-se o instituto da terceirização que até o momento da reforma, não possuía regulamentação por meio de lei e conseqüentemente sempre gerou muitas dúvidas acerca do tema.

Desse modo, o presente trabalho buscou trazer em consideração do que se trata a terceirização, bem como as mudanças ocorridas pela Reforma a respeito, a fim de que seja possível uma melhor compreensão.

2. OS PRINCIPAIS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

Ao iniciar este estudo necessário se faz explanar algumas breves considerações a respeito dos principais fundamentos do Direito do trabalho, para melhor compreensão do que se trata a terceirização.

2.1. BÁSICA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Historicamente falando, a palavra “trabalho” deriva do latim *tripaliare*, que decorre de algo desumano, desagradável como tortura, sofrimento, castigo. *Tripalium*, era uma espécie de instrumento composto de três paus que aplicava uma ferradura aos animais.

Antigamente, o trabalho era considerado como uma espécie de castigo, ligado assim, a escravidão, onde ocorria incontrolável exploração desumana de trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 313), afirma que:

[...] a cultura escravista a cerca do trabalho e do trabalhador negava valorização ética e jurídica à então mais freqüente modalidade de manifestação do fenômeno (a escravatura). Isto, somado à assimilação da mais freqüente figura de trabalhador (o escravo) à noção de bem, coisa, tudo induzirá á aproximação, na época, da relação jurídica de prestação de trabalho livre à figura singela da locação (locatio). Assim, à semelhança da locação de coisas, havia a locação de trabalho.

Todavia, o que no passado a palavra “trabalho” possuía um significado ruim, “atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva.” (CASSAR, 2015, p.45)

Tendo em vista as condições desumanas e degradantes dos trabalhadores, foi necessária a intervenção do Estado, para que se impedisse a exploração do homem, ou seja, sistema legislativo para regulamentar as práticas de trabalho.

O Direito do Trabalho passa a surgir em decorrência de um cenário de crescente e incontrolável exploração humana, com a intenção de tutelar, econômica, política, coordenadora e social.

Desse modo, Volia Bomfim Cassar (2015 p. 53) explica que:

Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora ou pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. Alguns autores mencionam, ainda, a função conservadora, porque através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os, impedindo os “avanços do Direito do Trabalho”.

Em consequência disso, houve uma grande motivação para a estruturação nas relações empregatícias, tornando-se um grande marco significativo da evolução do direito do trabalho no Brasil.

Trata-se de um direito social, uma vez que reúne todas as normas que protegem o cidadão hipossuficiente. E majoritariamente, considerado um ramo do direito privado, por se tratar a origem do contrato de trabalho entre particulares.

Além disso, tem-se que o Direito do Trabalho no Brasil originou-se de certa forma com a abolição da escravatura no ano de 1888, considerando-se um grande momento histórico que extinguiu a escravidão que perdurava até o momento.

Portanto o direito do trabalho não surgiu de forma rápida e eficiente, e sim de maneira vagarosa e indolente, e diante a conjunção de uma série de fatores, sendo eles econômicos, sociais e políticos das épocas anteriores.

Sendo certo que as ainda são essas questões (sociais, econômicas e política) do país que sempre serão os principais motivos para que o direito do trabalho continue evoluindo.

2.2. ASPECTOS GERAIS E PRINCIPAIS DEFINIÇÕES

221. Relação entre trabalho x emprego

Para compreender de fato a terceirização e sua evolução, necessário também salientar que a relação jurídica é a base do direito, qualificando-se como vértice em torno do qual se formam os princípios, regras e demais institutos no mundo jurídico. Por isso é de grande importância para o Direito do Trabalho a distinção das relações de emprego e trabalho. (DELGADO, 2002, p.201)

Sendo assim, conforme disciplina o art. 2º e 3º da Consolidação Das Leis Do Trabalho – CLT, estabelece o conceito de relação empregatícia, qual seja:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º - Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Logo, uma relação de emprego trata-se de vínculo entre empregado e empregadores, que reúnem características e requisitos dispostos nos artigos acima citados.

Outrossim, o conceito de relação de trabalho engloba um entendimento mais vasto, sendo que todas as relações jurídicas trabalhistas que não possuem todas as características e requisitos existentes na letra da lei acima mencionada, são consideradas uma relação de trabalho.

A exemplo disso, tem-se por exemplo as relações de serviços eventuais, autônomas, temporários, avulsos e etc., que também são protegidos pela lei, mas não detêm todos elementos dispostos no artigo 3º da CLT.

Assim, Segundo Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 310)

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Diante disso, ao analisarmos os pontos fundamentais de uma relação empregatícia, tem-se que se existentes todos os elementos exigidos pela lei, obtém-se uma relação de emprego, entretanto, caso falte um destes elementos caracteriza-se uma relação de trabalho, onde “a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie” (AMBITO JURÍDICO, 2012).

Pois bem, ainda para se falar em terceirização, tem-se que ter em mente, necessariamente, a existência do trabalho temporário, o qual é vinculado por de um contrato de emprego por tempo determinado. E desse modo, necessária se faz uma explanação mais específica a respeito, para melhor entendimento do tema.

222 Trabalho Temporário

A figura do trabalho temporário foi criada especificamente pela Lei nº 6.019, de 1974, que modificou inteiramente a relação de emprego existente até então, gerando uma relação justralhista trilateral.

O trabalhador temporário ficou definido como “...aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2º, Lei n. 6.019/74).

Tal definição foi modificada pela Lei 13.467/2017 que alterou a CLT, em seu art. 4º-A onde:

“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.

Em outras palavras é aquele que “juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços a outra empresa, para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora”. (DELGADO, 2017. P.529),

Tendo em mente, do que se trata um trabalho temporário, será mais fácil a explanação a respeito do trabalho terceirizado objeto de estudo no próximo tópico.

223. Definição de terceirização

Pois bem. O conceito de Terceirização segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p. 502):

... é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços Jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Desse modo, em outras palavras terceirização nada mais é do que a transferência de atividades que até então eram executadas pela empresa empregadora para outra empresa que preste o mesmo serviço.

É assim considerado um reflexo de crises econômicas e desemprego, de uma tentativa de diminuição de custos de mão de obra. Com o objetivo de delegar a terceiros serviços com a finalidade de aumentar um aumento de produção.

Paulo Teixeira Manus entende a terceirização como “situação imposta pelo fenômeno da globalização, no qual uma empresa contrata serviços de outras empresas (terceirizadas) para fins de realizarem as suas atividades-meio”. Com isso, buscam as empresas a diminuição do custo de mão-de-obra, ampliando o seu lucro e se mantendo de forma competitiva no mercado econômico. (2012, p.112)

Tal conceito muitas vezes pode confundir-se com a definição de trabalho temporário. Entretanto, necessário saber que há uma diferença entre elas que está na aceção do tempo, ou seja, enquanto o trabalhador temporário tem um tempo específico de duração máxima, o terceirizado não. Além disso, não há uma relação de subordinação entre o terceirizado e a empresa tomadora de serviços.

Assim sendo, é necessário diferenciar o contrato de trabalho temporário com os demais, para melhor compreensão do tema. Posto isso, será analisada de forma mais ampla a respeito da terceirização, objeto de presente trabalho, no próximo capítulo.

3. TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.

A terceirização surgiu no momento em que a sociedade passava por um período de desemprego onde os empregadores buscavam uma mão de obra barata, visto que o capitalismo se encontrava em um período de crise, e com isso encontram na terceirização a criação de novos empregos e em áreas especializadas.

Neste momento, não se encontrava especificamente legislações que tratavam a respeito, restringindo-se aos casos dispostos no art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratava a respeito da subcontratação de mão-de-obra das empreitadas.

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Pode-se dizer que somente no ano de 1974 com a edição da lei n. 6.019 que de fato começou a incorporar a terceirização no ordenamento jurídico, por meio da relação empregatícia do trabalho temporário, onde possibilitava a intermediação de mão-de-obra para atender a carência transitória das empresas.

Para isso, foi autorizado pelo legislador a oportunidade de que um trabalhador, de forma temporária, por intermédio de uma empresa prestadora de serviços, oferecer a mão-de-obra à outras empresas.

Entretanto, tratava-se de uma hipótese limitada, uma vez que não era permitida tal prestação de serviços de forma permanente. O que só veio a mudar anos após com o advento da lei 7.102/83 para apenas a categoria profissional dos vigilantes.

Com o passar do tempo, passou-se a generalizar a utilização do deste modelo empregatício, e por intermédio do Tribunal Superior do Trabalho, começam a surgir as Súmulas atinentes à matéria em questão, as quais serão estudadas abaixo.

3.1.1. Súmula 256

Com o intuito de acabar com abusos existentes na intermediação de mão-de-obra por parte das empresas, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho editou a primeira súmula a respeito, que dispunha:

Trabalho Temporário e Serviço de Vigilância - Contratação de Trabalhadores por Empresa Interposta Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços

Anterior a edição da referida Súmula, a jurisprudência condenava a empresa tomadora de serviços que agisse de forma fraudulenta e o empregador solidariamente e com a edição da Súmula 256 o TST passou a entender que a responsabilidade era do real tomador do serviço.

Além disso, houveram outras diversas questões que geraram bastante discussões e inseguranças jurídica para as partes e foi ai que se editou a Súmula 331 regulamentando uma nova interpretação a respeito deste assunto.

3.1.2. Súmula 331

Dispõe a Súmula 331 do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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 n. 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional. (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de 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 nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

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

Nas palavras de Valentin Carrion (2003, p.293), “ a súmula 256 do TST foi um freio à terceirização; a 331, um estímulo a uma concessão à realidade”. Além disso, rebateu várias críticas das que eram realizadas a súmula 256, bem como acrescentando assuntos que até então não eram previstos.

Entretanto, um dos marcos mais importantes da referida súmula foi esclarecer sobre o que se tratava a terceirização lícita e a ilícita. O que para Sergio Pinto Martins trata-se basicamente de:

“Terceirização lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência de relação de emprego. E a terceirização ilícita é a que se refere a locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízo aos trabalhadores”

Além disso a Súmula 331, incluiu questões que não eram até então previstos na súmula 256, como por exemplo, as referências trazidas a respeito da classificação das atividades desempenhadas pelos tomadores de serviços, podendo ser elas atividades-fim ou atividades-meio.

4. TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Pois bem. Até o presente momento foi analisado o fenômeno da terceirização, sob a ótica das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, já que até então não existia qualquer legislação que abordava tal fenômeno. Assim, a regulamentação das relações empregatícias terceirizadas se dava através das diversas jurisprudências as quais foram surgindo.

Conforme já mencionado, a Lei 6.019/74 passou por modificações com o surgimento das Leis nº 13.467/17 e 13.429/17, e passou a abordar mais a fundo acerca das terceirizações, apesar das referidas leis não serem tão benéficas ao trabalhador.

A Lei nº 13.429/17 passou a dispor, essencialmente, das novas diretrizes relativas ao contrato de trabalho temporário, que era regulado pela Lei 6.019/74 de modo insignificante a terceirização. Entretanto, a Lei 13.467/17 foi muito mais além, e passou a tratar tal instituto de forma explícita.

A seguir será demonstrado através de um quadro comparativo as principais alterações a respeito:

Alteração na Lei 6.019/74¹³

Lei 6.019/1974 (Original)	Lei 6.019/1974 (após Lei 13.429/17 e 13.467/17)
Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.	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
Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.	Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. § 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. § 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.
Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.	Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.
Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou	Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no

<p>jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.</p>	<p>Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.</p>
<p>Art. 4-A. A Empresa prestadora de serviços a terceiros é pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.</p>	<p>Art. 4-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 sua execução.</p> <p>§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.</p> <p>§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.</p>
	<p>Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).</p>
<p>Sem previsão anterior</p>	<p>Art. 4-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4ª-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:</p> <p>I – relativas a:</p>

	<p>a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;</p> <p>b) direito de utilizar os serviços de transporte;</p> <p>c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;</p> <p>d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.</p> <p>II – sanitárias, de medidas de proteção a saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas a prestação do serviço.</p> <p>§1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.</p> <p>§2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.</p>
<p>Art. 5º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p>	<p>Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4o desta Lei.</p>
<p>Art. 5-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.</p>	<p>Art. 5-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.</p> <p>§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.</p> <p>§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.</p>

	<p>§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.</p> <p>§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.</p> <p>§ 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.</p>
Sem previsão anterior.	Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà: I - qualificação das partes; II - especificação do serviço a ser prestado; III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; IV – valor.
Sem previsão anterior.	Art. 5-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4-A desta lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.
Sem previsão anterior.	Art. 5-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.
Art. 6º - O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos: a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País; c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da	Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

<p>Consolidação as Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;</p> <p>d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;</p> <p>e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;</p> <p>f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.</p> <p>Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.</p>	
<p>Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.</p> <p>Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União</p>	<p>Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.</p> <p>Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.</p>
<p>Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.</p>	<p>Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.</p>
<p>Art. 9º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.</p>	<p>Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:</p> <p>I - qualificação das partes;</p> <p>II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;</p> <p>III - prazo da prestação de serviços;</p> <p>IV - valor da prestação de serviços;</p> <p>V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho;</p>

	<p>§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.</p> <p>§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.</p> <p>§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.</p>
<p>Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.</p>	<p>Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário</p> <p>§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.</p> <p>§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1o deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.</p> <p>§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943.</p> <p>§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1o e 2o deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.</p> <p>§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5o deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.</p> <p>§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.</p>

<p>Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.</p> <p>Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.</p>	<p>Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.</p> <p>Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.</p>
<p>Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:</p> <p>a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;</p> <p>b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);</p> <p>c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;</p> <p>d) repouso semanal remunerado;</p> <p>e) adicional por trabalho noturno;</p> <p>f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;</p> <p>g) seguro contra acidente do trabalho;</p> <p>h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).</p> <p>§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.</p> <p>§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.</p>	<p>Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:</p> <p>a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;</p> <p>b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);</p> <p>c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966; d) repouso semanal remunerado;</p> <p>e) adicional por trabalho noturno;</p> <p>f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;</p> <p>g) seguro contra acidente do trabalho;</p> <p>h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).</p> <p>§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário</p> <p>§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.</p>

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.	Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.
Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.	Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.
Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.	Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.
Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.	Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.
Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.	Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.
Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei. Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.	Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei. Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.
Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.	Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.
Sem previsão anterior.	Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa. Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-

	se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
Sem previsão anterior.	Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.
Sem previsão anterior.	Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.

5. CONCLUSÃO

Conforme já mencionado, presente estudo objetivou demonstrar o que se trata a relação de trabalho terceirizado, conforme a as mudanças ocorridas na legislação trabalhista brasileira.

E desse modo, pode-se concluir por primeiro que o Direito do Trabalho surgiu com o crescimento desordenado do capitalismo, que por sua vez acabou por criar um cenário de extrema exploração dos trabalhadores e um tratamento inteiramente desigual entre os sujeitos da relação empregatícia.

Assim, surge Direito do Trabalho, com o intuito de solucionar essas desigualdades onde o trabalhador se via em uma situação de inferioridade a seu empregador.

Entretanto, com as constantes mudanças econômicas, as empresas se sentiam obrigadas a correr atrás de meios para que as tornem competitivas economicamente e assim surge o fenômeno da terceirização, com a finalidade de serviço especializado e mão de obra barata.

Tal fato, conforme estudado acarretou uma precarização nas condições de trabalho, ainda mais por conta de não haver até então normas que orientavam as partes sobre este instituto, mas apenas legislações esparsas.

No início houve muitas dúvidas sobre a conceituação e limitação de sua finalidade, fazendo com que a terceirização ficasse ligada ao conceito de precarização das relações de emprego, mas conforme foi abordado no decorrer do presente trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho solidificasse seu entendimento a respeito.

Entretanto, é evidente com o presente trabalho que mesmo com a regulamentação do instituto da terceirização não se trata de um meio que garanta os direitos e garantias mínimas dos trabalhadores, uma vez que estabelecem condições de flexibilização.

Infelizmente, é possível dizer que a Reforma trabalhista neste sentido, trata-se de um retrocesso para o trabalhador, uma vez que os direitos e garantias adquiridos desde muito tempo e de forma lenta, dependem de uma relação contínua de trabalho, o que não ocorre na terceirização, por se tratar de uma relação temporária.

Portanto, tais mudanças visam atingir e garantir que os empresários e empregadores se tornem cada vez maiores e detenham o poder sobre o trabalhador.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. Ob. Cit. Revista de Direito do Trabalho, Nº 80, Pág. 18, 1992.

AMBITO JURÍDICO, **relação de trabalho x relação de emprego**. Disponível em < <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-97/da-relacao-de-trabalho-x-relacao-de-emprego/> > Acesso em 04 de julho de 2019.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2.ed. Sao Paulo: LTr; 2017, p. 146.

CARRION, Valentin. *Comentários a Consolidação das leis do trabalho*. São Paulo, Saraiva, 1995

JUS BRASIL, **diferença entre relação de emprego e de trabalho**. Disponível em < <https://danielmaidl.jusbrasil.com.br/artigos/405083084/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho> > Acesso em 04 de julho de 2019.

JUS BRASIL, conceito e definição de terceirização trabalhista. Disponível em < <https://dutratributario.jusbrasil.com.br/artigos/483502158/conceito-e-definicoes-de-terceirizacao-trabalhista> > .Acesso em 04 de julho de 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. 19ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MANUS, Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 112.

MARTINS, Sergio Pinto. A terceirização e o Direito do Trabalho. 6 ed. Ver. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2003, p.152.