

A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE OS NOVOS MARCOS REGULATÓRIOS

Augusto César Leite de Carvalho*

Resumo:

O presente artigo tem como objetivo o de fazer um breve estudo do instituto da terceirização, a partir de seu significado e de seus princípios regentes, com destaque para os impactos no âmbito das relações de trabalho, as novas regras destinadas a suprir, em parte, um tema ainda não satisfatoriamente regulado. Passa ainda pela leitura dos tribunais acerca da matéria, destacando-se, por fim, o *compliance*, uma nova e moderna ferramenta colocada à disposição da ação empresarial e que tem como uma das finalidades a atuação preventiva de conflitos.

Palavras-chave: terceirização – subcontratação – atividade-fim – atividade-meio – *compliance*.

Sumário: 1. A terceirização como um tema sensível. 2. Os princípios éticos regentes da terceirização segundo a jurisprudência. 3. As novas regras da terceirização. 3.1 A polêmica sobre a igualdade de direitos entre os empregados da empresa tomadora dos serviços e os da empresa terceirizada. 4. A ação empresarial preventiva e o caminho do *compliance*. 5. À guisa de conclusão. Referências bibliográficas.

1. A TERCEIRIZAÇÃO COMO UM TEMA SENSÍVEL

“Terceirização” é neologismo que remete à subcontratação de etapas da atividade empresarial ou, em sua forma mais controversa, à subcontratação de força de trabalho. A vocação de desenvolver a produção de bens ou serviços, antes inteiramente confiada ao empresário ou à sociedade empresária que oferecia tais bens ao mercado, agora é partida e compartilhada com outros

* Augusto César Leite de Carvalho é Mestre em Direito e Desenvolvimento, Doutor em Direito das Relações Sociais e Pós-doutor em Direitos Humanos. É ministro do Tribunal Superior do Trabalho e professor em cursos de graduação e mestrado no Instituto de Educação Superior de Brasília e em curso de pós-doutorado na Universidad de Salamanca.

agentes econômicos.

Diversamente do que ocorria em processos tradicionais de integração econômica — a exemplo da formação de grupos de empresas consorciadas —, na terceirização não há a diversificação da atividade empresarial, mas antes a “descentralização produtiva”¹, ou seja, a fragmentação da atividade preexistente, com o fim de compartilhamento.

Quando distinguimos a *subcontratação da força de trabalho* e a *subcontratação da atividade empresarial*, ou de partes dela, é fácil perceber que essas formas de terceirização podem esquematizar-se sem apego, inclusive, à dicotomia atividade-fim/atividade-meio que tem inspirado, faz mais de vinte anos, a jurisprudência trabalhista, assim sucedendo desde quando a Justiça do Trabalho deu-se conta da necessidade de emprestar à prática um grau mínimo de civilidade.

A subcontratação de segmentos da atividade empresarial é a que mais se disseminou em vários países, quase sempre ao argumento de viabilizar a empresa-rede, ou seja, aquela em que partes da atividade nuclear são transferidas para empresas-satélite em busca de racionalização, controle de estoque e produção etc. É comum, nesse caso, que a atividade fragmentada seja inteiramente desenvolvida pela empresa contratada (fabricação de autopeças para a indústria automobilística, serviços especializados de fundação na construção civil, ou de transporte de numerário para instituição financeira etc.). A empresa contratada integra, então, a cadeia produtiva e é responsável assim pela entrega do produto acabado, ou seja, por bem ou serviço que comporá a linha de produção da empresa contratante, caracterizando-se desse modo a “verdadeira terceirização”².

Por sua vez, a subcontratação de força de trabalho, ou terceirização de mão de obra, refere-se à controvertida transferência para outro ente empresarial de serviços internos, nucleares ou periféricos, que não se desenvolvem geralmente

1 Luisa Fernanda Rodríguez Rodríguez propõe, nessa linha, uma definição mais restrita para a terceirização: “el desprendimiento que hace una empresa de uno de sus procesos empresariales y la entrega del mismo a un tercero quien lo asume con completa autonomía técnica, administrativa y financiera, para hacer entrega de un resultado final por el cual obtiene el pago de un precio” (RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Luisa Fernanda. “Marco Jurídico Colombiano de la Terceirización e Intermediación Laboral. In: Limites da Terceirização no Direito Comparado. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019).

2 Rodrigo Carelli, após reproduzir o conceito de terceirização extraído de renomada doutrina, observa que “em nenhum momento os conceitos esbarram em repasse de trabalhadores ou de reponsabilidade sobre estes, ou fornecimento de mão-de-obra. O mote da terceirização é o repasse de serviços ou atividades especializadas para empresas que detenham melhores condições técnicas de realiza-las. É técnica de administração, e não de gestão de pessoal” (CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. São Paulo: Renovar, 2003, p. 77)

como atividade empresarial per se e integram-se à atividade econômica da empresa contratante quando ainda estão a desenvolver-se ou produzir-se (a contratação de trabalhadores, arregimentados por empresa interposta, para a execução, no interior da fábrica, de tarefa intercorrente à atividade fabril etc.).

Nem sempre é fácil divisar, em situações concretas, se há terceirização verdadeira ou se há só a subcontratação de mão de obra. A propósito, o fato de o trabalhador terceirizado laborar no estabelecimento da empresa contratante, lado a lado com os empregados desta, é forte indício de que se trata de mera terceirização de mão de obra. Mas não é possível afirmar que esse compartilhamento do local de trabalho é necessário para que assim se conclua (pode haver, por exemplo, apenas fornecimento de mão de obra, por não se enquadrar como atividade empresarial autônoma, na contratação de empresa de teleatendimento para a atuação, no controle de qualidade ou na manutenção de produto, de operadores de teleatendimento que, para esse fim, tanto podem atuar no estabelecimento da empresa contratante quanto em centro de *call center*). Nem o compartilhamento do local de trabalho é prova definitiva de que haveria mero fornecimento de mão de obra (por haver autonomia, hipoteticamente, na atuação em hospital conveniado de profissional credenciado por operadora de plano de assistência à saúde).

Sucedem também de atividade periférica, ou atividade-meio, ser inteiramente desenvolvida por empresa contratada, como atividade *per se* (fornecimento de alimentação para qualquer empresa etc.). O que se nota, e atesta a experiência, é a aptidão de gerar conflitos trabalhistas, em grau acentuadamente maior, nos casos em que há apenas a subcontratação de mão de obra, sem que a atividade subcontratada possa apresentar-se como atividade empresarial autônoma.

No Brasil e em outros países, a subcontratação de mão de obra é, em verdade, indício de fraude, ou seja, de dissimulação de trabalho subordinado ao titular da empresa contratante (ou a seus prepostos) sob as vestes de trabalho terceirizado. É, *exempli gratia*, o que notam Lucas F. Tamagno acerca da terceirização na Argentina³, Luisa Fernanda Rodríguez

3 TAMAGNO, Lucas F. "La Responsabilidad Solidaria por Tercerización de Tareas en Argentina: su regulación y efectos". In: *Limites da Terceirização no Direito Comparado*. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019. Tamagno adverte que "muchas veces las empresas, bajo el esquema de un contrato de prestación de servicios, contratan a otras empresas para que simplemente le provean personal. Estas situaciones tienen por objeto reducir costos laborales, intentar evitar responsabilidades y en otros casos poder contratar por contar con algún impedimento para hacerlo. Lo cierto es que en estos casos no existe una tercerización sino que existe una contratación fraudulenta del personal por interpósita persona que ha merecido una consideración especial en la Ley de Contrato de Trabajo en su art 29, estableciendo un régimen de responsabilidad

Rodríguez sobre a terceirização na Colômbia⁴, David Montoya Medina a propósito da terceirização na Espanha⁵ e Eliana dos Santos Alves Nogueira quanto à terceirização na Itália⁶. No Brasil e nesses países, a terceirização de mão de obra, se não comporta a autonomia da atividade terceirizada pela empresa contratada, importa o reconhecimento de emprego direto entre os trabalhadores terceirizados e a empresa contratante.

É curioso notar que, *a priori*, tais considerações doutrinárias parecem dissociadas de aspectos factuais e jurídicos inspiradores da construção jurisprudencial que, durante mais de vinte anos, só admitiu como válida a terceirização da atividade-meio (serviço de limpeza ou de vigilância, regra geral). Em uma primeira e superficial perspectiva, é como se a jurisprudência tradicional do TST, consolidada em sua Súmula n. 331, atribuisse todos os vícios apenas à terceirização da atividade-fim. É preciso, porém, ter-se em vista outras nuances dos vários fundamentos da jurisprudência para que se a compreenda melhor.

Embora se tenha justificado, a nosso ver, a cautela do TST de não

mayor al previsto para la subcontratación de personal. [...] En este caso, la norma establece que los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación”.

4 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, em obra citada. Rodríguez lembra sentença do Conselho de Estado que anulou decreto do governo colombiano que confundia as figuras de terceirização e da intermediação, esclarecendo: “[...] no compartimos la idea de que pueda existir la tercerización de trabajadores sino sólo de procesos empresariales. La denominada ‘tercerización de trabajadores’ en realidad es un ejercicio de intermediación por suministro de personal o simple intermediación”.

5 MONTOYA MEDINA, David. “La Tutela Jurídica de los Trabajadores Ante la Subcontratación en el Ordenamiento Jurídico Español”. In: Limites da Terceirização no Direito Comparado. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019. Montoya observa que “la legislación española autoriza la concertación de lícitas contratas en las que la empresa contratista con sus propios medios materiales y humanos realiza un concreto encargo, con un objeto bien delimitado, para la empresa principal. Lo que no autoriza la legislación española, por constituir una cesión ilegal de trabajadores, es que la empresa contratista no actúe como tal y se limite a ceder trabajadores a la empresa principal, sin intervenir en absoluto en la organización de su actividad laboral y limitando su actividad productiva, precisamente, a esa cesión de trabajadores”.

6 NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. “Apontamentos sobre Contrato de Trabalho Supordinado e Terceirização na Itália”. In: Limites da Terceirização no Direito Comparado. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019. Alves explica: “[...] a legislação italiana estabelece que no contrato de terceirização a organização dos meios para a execução da obra ou dos serviços contratados fica a cargo da empresa terceirizada (contratada), que também deve exercer o poder organizativo e diretivo no que diz respeito aos trabalhadores que exercem o trabalho contratado via terceirização, assumindo, por consequência, os riscos da empresa”.

permitir que, em detrimento inclusive da lei⁷, a atividade principal da empresa fosse subcontratada sem peias regulatórias, a vida forense tem revelado que esse outro balizamento (terceirização de atividade econômica vs terceirização de mão de obra) deve também ser considerado, pois há muitos exemplos de terceirização não problemática em atividade-fim e, por outro lado, há casos de problemas sérios, conotativos de precarização, em muitas subcontratações de atividade-meio. As causas são várias e algumas podem ser enumeradas:

a) a ideia de pertencimento é relativizada quando o trabalhador terceirizado produz ombro a ombro com o empregado diretamente contratado e há uma tendência, com base inclusive no art. 3º da Lei n. 6.019/1974⁸, de ele ser tratado como integrante de categoria profissional diferente da deste⁹, sem a garantia dos mesmos direitos historicamente conquistados¹⁰;

b) a interinidade, ou a maior rotatividade do emprego, é uma característica dos contratos mediante terceirização¹¹, o que afeta não somente o comprometimento do trabalhador como também a viabilidade de capacitação, especialização¹², treinamento preventivo contra acidentes¹³ etc.

7 Ao fixar, genericamente, que a subcontratação era ilegal, a Súmula n. 331 do TST estava atenta ao aspecto de a CLT regular apenas contratos protagonizados por empregados e empregadores, sem terceiros. É fato, porém, que o STF entendeu que a matéria teria base constitucional e, no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958252 pelo STF, consentiu a subcontratação da atividade-fim.

8 Ao fixar, genericamente, que a subcontratação era ilegal, a Súmula n. 331 do TST estava atenta ao aspecto de a CLT regular apenas contratos protagonizados por empregados e empregadores, sem terceiros. É fato, porém, que o STF entendeu que a matéria teria base constitucional e, no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958252 pelo STF, consentiu a subcontratação da atividade-fim.

9 Ao fixar, genericamente, que a subcontratação era ilegal, a Súmula n. 331 do TST estava atenta ao aspecto de a CLT regular apenas contratos protagonizados por empregados e empregadores, sem terceiros. É fato, porém, que o STF entendeu que a matéria teria base constitucional e, no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958252 pelo STF, consentiu a subcontratação da atividade-fim.

10 Segundo dados do DIEESE (2013/2014), os trabalhadores terceirizados percebem remuneração 27,1% inferior à dos trabalhadores diretos (dado compilado por Feliciano, op. cit., p. 256). Também sobre essa redução de direitos, quando comparados o trabalhador terceirizado e o empregado contratado diretamente: PORTO, op. cit., p. 172.

11 De acordo com o IPEA, os empregados diretos permanecem no mesmo emprego por 5,8 anos em média, enquanto os terceirizados permanecem no mesmo emprego, em média, por apenas 2,6 anos (dado compilado por Feliciano, op. cit., p. 256).

12 De acordo com o IPEA, os empregados diretos permanecem no mesmo emprego por 5,8 anos em média, enquanto os terceirizados permanecem no mesmo emprego, em média, por apenas 2,6 anos (dado compilado por Feliciano, op. cit., p. 256).

13 De acordo com o IPEA, os empregados diretos permanecem no mesmo emprego por 5,8 anos em média, enquanto os terceirizados permanecem no mesmo emprego, em média, por apenas 2,6 anos (dado compilado por Feliciano, op. cit., p. 256).

c) a interlocução com o titular da empresa, com vistas à garantia de condição existencial ou econômica de trabalho mais adequada, pulveriza-se quando o empregador não é o titular da empresa contratante, sendo, em vez disso, um empresário tantas vezes invisível no local de trabalho, titular de uma empresa terceira sediada em outro estabelecimento;

d) a expectativa de ver cumpridas as obrigações empresariais se dissolve quando o trabalhador terceirizado não relaciona os bens patrimoniais visíveis, ou seja, os da empresa tomadora dos serviços, com aqueles que servirão para honrar seus créditos trabalhistas.

O nosso objetivo, neste breve ensaio, é discorrermos acerca dos princípios éticos da terceirização em geral e identificarmos os parâmetros previstos em lei para a terceirização da saúde, pretendemos avançar com a indicação das mudanças promovidas nas reformas trabalhistas de 2017 a propósito da terceirização em geral, com destaque para a igualdade de direitos entre os trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente pela empresa tomadora dos serviços. Por fim, teceremos algumas considerações sobre a importância de os entes empresariais se autorregularem com vistas a suprir as eventuais omissões ou inconsistências do marco legal com ações concretas que possam gerar harmonia na organização empresarial, sem necessidade de judicialização.

2. OS PRINCÍPIOS ÉTICOS REGENTES DA TERCEIRIZAÇÃO SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA¹⁴

Conforme se pode perceber ao exame do tema relacionado à terceirização, a Justiça do Trabalho sempre se revelou parcimoniosa ao delimitá-lo. Em 1983, quando a Constituição em vigor não punha em relevo a força normativa de direitos fundamentais, o Tribunal Superior do Trabalho interpretou os artigos 2º e 3º da CLT para afirmar que a relação de emprego triangular não se ajustava ao texto legal, pois a lei geral da época (a CLT) predizia apenas o empregado e o empregador como possíveis sujeitos do contrato de emprego.

Naquele tempo, o empresariado brasileiro já se deixava seduzir pela tentação de transferir para terceiros a sua produção, ou até transferir a responsabilidade de empregador que antes lhe cabia por inteiro¹⁵. E porque duas

14 Neste e no fragmento final deste artigo, reiteramos, com alguns ajustes, aquilo que está no capítulo 8.6, e seus subtítulos, de: CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: curso e discurso. São Paulo: Editora LTr, 2018 e 2019.

15 Sobre a história da terceirização no Brasil, Noemia Porto observa que “a terceirização/subcontratação pode ser considerada fenômeno velho e novo. Sua origem mais visível no Brasil se deu em razão do trabalho rural, diante da conhecida figura do ‘gato’ [...]”. Todavia, os

leis especiais previam a possibilidade de triangulação no trabalho temporário e na vigilância bancária, o TST editou enunciado de súmula (Enunciado n. 256) em que se mostrava atento aos estritos limites legais: “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Nenhuma modificação significativa, no panorama das leis, sucedeu na década seguinte, mas é fato que, em 1993, o TST resolveu ajustar seu enunciado de súmula à contingência socioeconômica de a subcontratação de serviços disseminar-se como técnica de gestão empresarial desde o surgimento, nos Estados Unidos, das *temporary work agencies*¹⁶. A corte trabalhista de cúpula então prenunciou que, apesar dos limites da lei ainda em vigor (ou *de lege ferenda*), a triangulação da relação laboral haveria de ser tolerada quando não adotada na atividade-fim, ou seja, quando não implantada em serviços diretamente relacionados ao objetivo social da empresa, à sua *core activity*.

O TST substituiu, na ocasião, o antigo enunciado n. 256 pelo de n. 331, com essa finalidade e também para harmonizar a súmula de sua jurisprudência às leis de direito administrativo que autorizavam a subcontratação de serviços pela administração pública. É de se notar que, em 1993, a Súmula n. 331 do TST tornou lícita uma triangulação de serviços contra a qual a comunidade jurídica internacional ainda esboçava alguma resistência, bastando ver que, em 1997, a Suprema Corte do Canadá manteve a decisão da Ontario Labour Relations Board que atribuía à Nike Canada Ltd. a condição de empregadora de trabalhadores que lhe prestavam serviço sob o controle formal de agência de trabalho temporário e, em 1999, a Corte de Apelações de São Francisco, nos Estados Unidos, ao julgar o caso

novos modos de acumulação capitalista forneceram outros contornos à prática, e a difundiram enormemente para abranger diversas atividades laborais. A terceirização não constituiu aspecto importante no processo de industrialização brasileira iniciado a partir das décadas de 1930 e 1940. Sua consolidação é posterior. [...] Na realidade, as transformações que vêm ocorrendo desde a década de 1970, com uma forma de organização capitalista caracterizada pela especialização flexível, pelo aumento da mobilidade do capital e pela redução da proteção aos assalariados, de modo a designar novas morfologias do trabalho [...] foram intensificadas no decorrer da década de 1990” (PORTO, Noemia. “Terceirização: o trabalho como uma questão de cidadania”. In: O Mundo do Trabalho no Contexto das Reformas: análise crítica. Homenagem aos 40 anos da Amatra 8/Ney Maranhão. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 171).

16 Anota Rodrigo de Lacerda Carelli que, em rigor, “a terceirização não é um fenômeno recente, mas sim a amplitude de sua utilização. Robert Castel conta que na Europa, entre os séculos XVI e XVIII, praticava-se o ‘putting-out’, sistema de subcontratação onde o comerciante fornecia a lã, o tecido de lá ou o metal, e às vezes até as ferramentas, a trabalhadores habitantes no meio rural, retornando este o material acabado ou semiacabado. O interessante é que, ainda segundo Castel, a subcontratação teve como móvel contornar as regras da organização tradicional das profissões (corporações de ofício), já que os subcontratados (ou terceirizados da época) eram camponeses, fora do âmbito da estruturação urbana dos ofícios” (CARELLI, op. cit., p. 74).

Vizcaino v Microsoft Corp, reconheceu o vínculo de emprego entre a Microsoft e milhares de trabalhadores que a ela prestavam serviço com a intermediação de agência de trabalho temporário. A propósito, a Convenção n. 181 da Organização Internacional do Trabalho somente viria a consentir as agências de emprego privadas na Conferência Geral de 1997.

Recentemente, a Lei n. 13.467/2017 (conhecida como “reforma trabalhista”) alterou dispositivos da lei do trabalho temporário (a mencionada Lei n. 6.019/1974) para permitir que a subcontratação de serviços ocorra na atividade-fim, ou “atividade principal” da empresa, desde que a empresa interposta, ou “empresa prestadora de serviços”, contrate, remunere e dirija o trabalho realizado pelos trabalhadores terceirizados (art. 4º-A, §1º). Caberá aos empresários e à Justiça do Trabalho garantir a eficácia dessa nova ordem legal, valendo anotar que o TST somente não adaptou sua Súmula n. 331 ao texto da nova lei porque o novo art. 702 da CLT, paradoxalmente, impede que a jurisprudência trabalhista seja ajustada à nova CLT.

Destaque para a exigência, em mencionado art. 4º-A, §1º da Lei n. 6.019/1974, de a empresa prestadora dirigir a prestação de trabalho do empregado terceirizado, não podendo a empresa contratante comandar, diretamente, tal serviço. Diferente do que possa parecer, a nova lei não protegerá ou imunizará a empresa que terceirizar sua atividade principal, mas mantiver os trabalhadores terceirizados sob seu controle, pois nessa hipótese a ilegalidade da subcontratação implicará a responsabilidade direta, vale dizer, a responsabilidade de empregadora, para a sociedade empresária que assim agir. Nesse ponto, a nova lei brasileira parece afinada com a *joint employer doctrine* que, com alguma circunstancial matização, vigora nos Estados Unidos, país pouco afeito à regulação das relações trabalhistas.

Embora não se pretenda que o direito do trabalho engesse ou paralise a atividade econômica, cabe-lhe por certo estabelecer os parâmetros que viabilizam a progressão da economia — inclusive na perspectiva da geração de emprego e renda — sem aviltamento da dignidade humana. Os sistemas econômico e jurídico-trabalhista não se excluem, antes devendo interagir.

3. AS NOVAS REGRAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Antes mesmo de o STF constitucionalizar a matéria e, em 30/ago/2018, desautorizar a parte da Súmula n. 331 do TST que admitia a licitude da terceirização apenas na atividade-meio, a Lei n. 13.429/2017 e a Lei n. 13.467/2017 já haviam eliminado, ao menos no tocante às relações laborais constituídas a partir de 11/nov/2017 (data de edição da Lei n. 13.467/2017, com texto mais claro nesse sentido), a restrição jurisprudencial

que havia quanto à subcontratação de serviços na atividade-fim. Essas leis expressamente consentem, por meio de alterações que promovem na Lei n. 6.019/1974 (antes restrita ao trabalho temporário), a subcontratação integral também no âmbito da *atividade principal* da empresa contratante (art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974).

Mas é importante frisar, como mais uma vez enfatizamos, que “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores” (art. 4º-A, §1º, da Lei n. 6.019/1974). Logo, o empresário que pretender terceirizar fragmentos de sua atividade principal haverá de transferir, por inteiro, a direção dos trabalhos *terceirizados* ao titular da empresa contratada, ou subcontratada. Se o empresário terceiriza parte de sua atividade e continua supervisionando os serviços agora terceirizados, a terceirização é ilícita, não tem validade jurídica, cabendo a dito empresário a condição de empregador direto, ressalvados os casos já mencionados de trabalho temporário ou de serviço de vigilância.

Cabe, a respeito, abrir um parêntese para anotar que em países nos quais a terceirização evoluiu como técnica administrativa dissociada do propósito de disfarçar o real empregador, ou de simplesmente exonerá-lo de suas obrigações trabalhistas, há muito se preserva a regra de não permitir que a empresa tomadora dos serviços dirija os serviços terceirizados. É o que ilustra a magistrado Manoel Carlos Toledo Filho, ao prefaciá-la coletânea Estudos Jurídicos 2018, que coordenou como Diretor da Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região. Conta-nos Toledo que enquanto caminhava pelo centro de Montevideú, na companhia do jurista uruguaio Mario Garmendia Arigón, ao passar por uma loja de roupas, perguntou ao colega uruguaio se não imaginava serem terceirizados todos os vendedores que ali trabalhavam, dado que a terceirização estava há algum tempo franqueada, amplamente, no Uruguai. Surpreendeu-se com a estupefação e a pronta resposta:

“Não! Se o proprietário da loja subcontrata (terceiriza) o vendedor ou o balconista, ele não poderá interferir em seu horário de entrada, em seu horário de saída, em seus intervalos para refeição, em sua apresentação pessoal, em seu modo de manusear as mercadorias, em sua maneira de receber e tratar os clientes, na forma como ele controla os pagamentos e o dinheiro recebido... por que o dono do negócio iria fazer isso?”

Há mais: o art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974 traz conceito de terceirização que inclui, como elemento essencial, a capacidade econômica da empresa contratada: “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”.

Ao comentar o citado art. 4º-A, Guilherme Guimarães Feliciano identifica “um requisito de estrita *legalidade* da triangulação, até mesmo pela interpretação gramatical do novo texto legal: *a contrario sensu*, faltando à prestadora a ‘capacidade econômica compatível’, a triangulação sob análise não pode ser ‘considerada’ contrato de prestação de serviços a terceiros alcançado pelo art. 4º-A”.

Quando conclui seu raciocínio, Feliciano enleva aquela que lhe parece ser a grande novidade: “se a inidoneidade econômica era, antes, um pressuposto para a responsabilidade patrimonial subsidiária da empresa tomadora de serviços (v. Súmula n. 331, IV, TST), a condição econômica da empresa prestadora *antecipa-se*, para efeitos legais e judiciais, a partir da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017”, ou seja, “se a inidoneidade econômica remontar ao tempo da própria contratação da empresa prestadora de serviços, será forçoso reconhecer a *irregularidade ‘ab ovo’* desse contrato (= *ilegalidade*), o que redundará, logicamente, em um nível *mais profundo* de responsabilidade patrimonial da empresa tomadora, a se estabelecer concretamente entre a responsabilidade solidária da tomadora e o próprio reconhecimento do vínculo empregatício entre o tomador e os empregados da tomadora”¹⁷.

Outro aspecto de enorme relevância: embora a empresa contratante não se possa imiscuir na direção dos trabalhos que terceirizar, a Lei n. 6.019/1974 está agora a exigir que ela garanta “as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato” (art. 5º-A, § 3º da Lei n. 6.019/1974), atribuindo-lhe responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas ou previdenciárias acaso não honradas pelas empresas contratadas (art. 5º-A, § 5º da Lei n. 6.019/1974).

A empresa contratada, ou subcontratada, por sua vez, deve garantir, sempre que o trabalho terceirizado ocorrer nas dependências da empresa contratante, as mesmas condições oferecidas pela empresa contratante a seus próprios empregados no tocante à alimentação porventura fornecida em refeitórios, aos serviços de transporte, ao atendimento médico ou ambulatorial e ao treinamento adequado quando a atividade o exigir, além das mesmas condições sanitárias e de proteção à saúde e à segurança no trabalho, com instalações adequadas à prestação do serviço (art. 4º-C, I e II, da Lei n. 6.019/1974).

17 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional / Carlos Eduardo Oliveira Dias et al. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 254.

É certo que o Ministério Público e os entes coletivos, além do próprio trabalhador, poderão acionar o Poder Judiciário, postulando tutela específica¹⁸ e medidas coercitivas¹⁹, sempre que as empresas não cumpram, espontaneamente, a nova ordem legal.

3.1 A polêmica sobre a igualdade de direitos entre os empregados da empresa tomadora dos serviços e os da empresa terceirizada

Está visto que o direito do trabalho tem resistido à ideia de que se possa promover a terceirização de serviços com o objetivo subliminar de precarizar a prestação laboral. Em verdade, aceita-se a subcontratação do trabalhador em virtude de ela ser virtualmente necessária à realização de serviços especializados, o que se intensifica na mesma proporção em que se tornam complexas algumas atividades produtivas, em todos os ramos da economia.

Parece evidente, inclusive, que os avanços da biogenética exigem a intromissão de empresas especializadas no desenvolvimento da agricultura e da pecuária, a exemplo do que sucede com a nanotecnologia e a automação nas atividades fabris e de serviços, para não dizer da pluralidade de novos contextos relacionais e operacionais que se descortinam nas atividades voltadas às áreas de comunicação e de distribuição de energia, às vezes imbricadas aquelas e estas.

A aparente conveniência ou quiçá a pontual necessidade de as empresas tradicionais contratarem serviços especializados a outras empresas não deve, porém, levar a reboque a dignidade da condição de trabalho conquistada pelos empregados que antes formavam na categoria dos trabalhadores contratados diretamente pela empresa tomadora, ou seja, pela destinatária final dos serviços. As estatísticas²⁰ revelam que há, não raro, a tentativa de reduzir direitos a pretexto de que a *terceirização* serviria para o realinhamento dos salários e a promoção de novo enquadramento sindical, invariavelmente em prejuízo dos trabalhadores.

18 Código de Processo Civil acerca da tutela específica: Art. 497 - Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente. Parágrafo único - Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo. Art. 498 - Na ação que tenha por objeto a entrega de coisa, o juiz, ao conceder a tutela específica, fixará o prazo para o cumprimento da obrigação.

19 Art. 139 do CPC - O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: [...] IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária.

20 Ver notas ao final do primeiro capítulo deste artigo.

Cabe recordar que, no plano das leis, a primeira manifestação de tolerância, no Brasil, à subcontratação de serviços em empresas privadas deu-se com a edição da Lei n. 6.019/1974, a lei do trabalho temporário. Não obstante essa lei preveja a possibilidade de subcontratação de serviços no âmbito da atividade-fim ou atividade principal, o seu art. 12, *a*, assegura “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”. Esse dispositivo sempre foi interpretado como a exigir igualdade salarial entre os trabalhadores temporários e os empregados da empresa-cliente.

Está a desafiar maior esforço hermenêutico, portanto, o art. 4º-C da Lei n. 6.019/1974 que faculta ao empresário ou sociedade empresária que promover a subcontratação de trabalhadores a prerrogativa de cumprir, ou não, o postulado da igualdade salarial. Citado dispositivo parece contradizer o mencionado art. 12, *a*, da mesma lei ao predizer que “contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante”.

A propósito, a terceirização não deve ser motivo suficiente a legitimar o retrocesso social, ainda que se a aceite como técnica de gestão empresarial. E se não é discrimen válido para vulnerar o princípio da igualdade, caberá ao Poder Judiciário decidir se o mencionado art. 4º-C da Lei n. 6.019/1974 está a violar o art. 5º da Constituição – que entre nós consagra o postulado da isonomia – e, *pari passu*, se está a infringir as normas de direito internacional que também prescrevem a igualdade entre os iguais, especialmente a Convenção n. 100 da OIT²¹, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 7º), também o Protocolo de San Salvador (art. 7º).

Quando houve de enfrentar essa matéria no tocante à terceirização dos serviços no âmbito da administração pública, o TST foi firme ao afirmar: “A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n. 6.019, de 03.01.1974”. Assim se manifestou o TST por meio da Orientação Jurisprudencial 383 da sua subseção SBDI-1.

É bom ver que a corte trabalhista assentou uma premissa que extrapola o universo mais restrito da *terceirização* de serviços na administração

21 A Convenção n. 100 da OIT é uma das oito convenções fundamentais que, por serem fundamentais, consubstanciam compromisso dos estados--membros da OIT independentemente de ratificação.

pública, embora a ele textualmente se refira. A decisão se fez mais urgente na subcontratação de serviços públicos porque mesmo quando ela ocorre para a realização da atividade-fim, ou seja, para a execução da atividade estatal ou da atividade normalmente cometida à administração pública descentralizada, não é possível à Justiça do Trabalho atribuir a qualidade de empregador ao órgão público ou à empresa estatal, dado que lhe impediria a necessidade de prévio concurso de provas e títulos (art. 37, II da Constituição).

Mas a premissa estabelecida pela Justiça do Trabalho é transcendente: por analogia ao art. 12 da Lei n. 6.019/74, a *terceirização* implica a igualdade de salários entre os empregados da empresa *terceirizada* e aqueles contratados diretamente pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções²².

4. A AÇÃO EMPRESARIAL PREVENTIVA E O CAMINHO DO COMPLIANCE

A obrigação jurídica, vale dizer, a predisposição de cumprir o comando legal não pressupõe, como motivação indispensável, o receio da coerção judicial. A atuação do Poder Judiciário há de ser extraordinária, ou decorrente da indiferença do devedor à regra jurídica que lhe é imposta em proveito da pacificação social.

O respeito à dignidade humana – que corresponde ao dever de proporcionar trabalho digno ou decente – não somente evita a geração de passivos cíveis ou trabalhistas, mas promove sustentabilidade que se traduz, no que interessa, em ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado. Investir em prevenção significa investir na harmonização do meio social e, de resto, é economicamente mais vantajoso que reparar perdas e danos.

Conforme se pôde constatar ao longo deste escrito, a adoção da técnica de subcontratar serviço nuclear ou periférico, quando engendrada sem o propósito de concentrar esforços na atividade principal e sim para reduzir direitos, esbarra em tópicos polêmicos que causam insegurança jurídica – a exemplo de quando a empresa contratante não resiste à tentação de dirigir pessoalmente os serviços terceirizados, ou contrata empresa sem capacidade econômica, ou ainda não exige que a empresa interposta ofereça as mesmas condições de higiene, segurança e salubridade asseguradas aos empregados diretamente contratados. O que se cogita, está visto, é da violação de princípios ou valores previstos, com força vinculante, em normas internas ou internacionais.

Em rigor, estamos a tratar da eficácia horizontal, ou entre particulares, das normas previstas na Constituição ou em tratados internacionais de direitos

22 Neste mesmo sentido – o da isonomia salarial obrigatória – o Enunciado n. 76 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

humanos. É dizer, com André de Carvalho Ramos, que “a possível limitação do âmbito de alcance dos direitos fundamentais, restringindo-os somente para alcançar entes públicos, é verdadeiro resquício da origem dos direitos fundamentais”²³. O citado autor explica que, no âmbito das normas internacionais, há dois modos de se constatar a eficácia horizontal: o primeiro modo é o que consiste no reconhecimento, no corpo de alguns tratados, da previsão de que as normas ali veiculadas obrigam também aos particulares²⁴; a segunda modalidade de eficácia horizontal “consiste em fiscalizar o cumprimento, pelo Estado, de sua obrigação de *garantia* de direitos humanos”²⁵.

Daí deriva, *grosso modo*, o dever de diligência (*due diligence*), ou seja, o dever de o Estado prevenir a violação de direitos humanos por particulares, sob pena de se atribuir a ele (ao Estado) responsabilidade internacional²⁶. O *due diligence* é importante porque explica a inserção dos direitos sociais, como direitos exigíveis de particulares, entre os direitos humanos. Para Ramos, são duas as razões que acarretam essa proteção dos direitos humanos na esfera privada: “o reconhecimento da dignidade da pessoa humana e que essa dignidade tem que ser construída em sua integralidade. Ou seja, em um ambiente no qual se misturam agentes estatais e privados”²⁷.

Sem embargo de o “dever de diligência” também justificar a atribuição de responsabilidade internacional ao Estado em cujos domínios se der a vulneração do princípio da dignidade humana, é certo que a responsabilidade primária é do agente econômico investido de poder social a quem se acusa de violação de direitos sociais — sendo estes, os direitos sociais, uma indiscutível dimensão dos direitos humanos. Em outras palavras: a responsabilidade primária é, se há infração, do empregador.

E se o objetivo é atuar preventivamente, o ente empresarial tem a seu favor a possibilidade de recorrer ao *compliance* ou, em síntese, ao “estabelecimento de mecanismos de autorregulação e autorresponsabilidade pelas pessoas jurídicas”. Referindo-se assim, esclarecem Oliva e Silva: “Estipulam-se normas de conduta a serem seguidas, de maneira a garantir o respeito à legalidade, à transparência, bem como a ausência de conivência com qualquer tipo de infração ou ilícito praticados pelos funcionários ou

23 RAMOS, André de Carvalho. *Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional*. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. Livro eletrônico, Parte II, capítulo 15, p. 3/8.

24 André de Carvalho Ramos (*idem, ibidem*) cita, como exemplos, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

25 *Ibidem*.

26 O autor cita (*op. cit.*, p. 4/8), como precedente no sentido de atribuir responsabilidade pela omissão no dever de diligência, o julgamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso *Godinez Cruz*.

27 *Op. cit.*, p. 5/8.

representantes da sociedade”²⁸.

Sustenta Luís Carlos Moro que embora o conceito de *compliance* esteja fortemente vinculado ao direito penal e às regras de proteção dos mercados de ações, é exato dizer que “se estamos a tratar de ilicitude da conduta empresarial, essa aferição há de alcançar todas as suas searas, entre as quais, é evidente, também a administração do trabalho, em todos os seus modos de expressão”²⁹.

Autorregulação não é, aliás, conceito novo no *habitat* laboral. Bem ao contrário, a autorregulação é técnica familiar ao direito do trabalho, pois há muito se convive com a possibilidade de o empregador instituir “regulamento de empresa”, nele enumerando as condições de trabalho que assegura genericamente aos empregados e assim se obrigando a observar essas regras, sob pena inclusive ao controle judicial. No novo horizonte do *compliance*, porém, a autorregulação incorpora os signos da prevenção e da eticidade, apresentando-se como “uma grande frente a ser explorada, a fim de se buscar uma mudança nos valores e práticas empresariais, por meio da criação de uma nova cultura empresarial, baseada na ética e no cumprimento das normas legais”³⁰.

5. À GUIA DE CONCLUSÃO

A terceirização é compreendida como a subcontratação de etapas da atividade empresarial ou, em sua forma mais controvertida, a subcontratação de força de trabalho. A subcontratação de segmentos da atividade empresarial é a que mais se disseminou em vários países. É comum, nesse caso, que a atividade fragmentada seja inteiramente desenvolvida pela empresa contratada. A empresa contratada integra, então, a cadeia produtiva e é responsável assim pela entrega do produto acabado, ou seja, por bem ou serviço que comporá a linha de produção da empresa contratante, caracterizando-se desse modo a “verdadeira terceirização”.

A seu turno, a subcontratação de força de trabalho, ou terceirização de mão de obra, refere-se à transferência para outro ente empresarial de serviços internos, nucleares ou periféricos, que não se desenvolvem como atividade empresarial autônoma. No Brasil e em outros países, a subcontratação de mão de obra é, em verdade, indício de fraude, ou seja, de dissimulação de trabalho

28 OLIVA, Milena Donato. SILVA, Rodrigo da Guia. “Origem e Evolução Histórica do *Compliance* no Brasil”. In: *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Coordenação de Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 29.

29 MORO, Luís Carlos. “*Compliance* Trabalhista”. In: *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Coordenação de Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p.421. Trecho transcrito na p. 431.

30 ATHAYDE, Amanda. FRAZÃO, Ana. “Leniência, *Compliance* e o Paradoxo do Ovo ou da Galinha: do *compliance* como instrumento de autorregulação empresarial”. In: *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Coordenação de Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 297. Texto transcrito na p. 307.

subordinado ao titular da empresa contratante (ou a seus prepostos) sob as vestes de trabalho terceirizado.

Embora se tenha justificado, a nosso ver, a cautela do TST de não permitir que, em detrimento inclusive da lei, a atividade principal da empresa fosse subcontratada sem peias regulatórias, a vida forense tem revelado que esse outro balizamento (terceirização de atividade econômica vs terceirização de mão de obra) deve ser considerado na análise sobre ser lícita ou não a subcontratação – sobretudo agora que foi superado o critério distintivo tradicionalmente adotado pelo TST.

No tocante ao período anterior ao surgimento das reformas de 2017, interessa a inflexão jurisprudencial ocorrida em agosto de 2018, quando o STF, em julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958252, admitiu, já agora com efeito retroativo, a terceirização da atividade-fim em detrimento da construção jurisprudencial que reinava soberana no TST.

O art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974 traz conceito de terceirização que inclui, como elemento essencial, o exercício do poder de comando pela empresa contratada e também a capacidade econômica desta. Outro aspecto: embora a empresa contratante não se possa imiscuir na direção dos trabalhos que terceirizar, a Lei n. 6.019/1974 está agora a exigir que ela garanta “as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”.

Há igualmente exigência relacionada às condições de alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento dos trabalhadores terceirizados etc. Está, porém, a desafiar maior esforço hermenêutico o art. 4º-C da Lei n. 6.019/1974 que faculta ao empresário ou sociedade empresária que promover a subcontratação de trabalhadores a prerrogativa de cumprir, ou não, o postulado da igualdade salarial. Citado dispositivo parece contradizer o mencionado art. 12, a, da mesma lei, ao facultar ao empresariado o que a ordem jurídica impunha como dever.

Com o objetivo de atuar preventivamente, o ente empresarial pode recorrer ao compliance, ou seja, ao estabelecimento de mecanismos de autorregulação e autorresponsabilidade. A autorregulação é técnica familiar ao direito do trabalho, pois há muito se convive com a possibilidade de o empregador instituir “regulamento de empresa”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATHAYDE, Amanda. FRAZÃO, Ana. “Leniência, *Compliance* e o Paradoxo do Ovo ou da Galinha: do compliance como instrumento de autorregulação empresarial”. In: *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Coordenação de

- Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 297.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. São Paulo: Renovar, 2003.
- CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. São Paulo: Editora LTr, 2018 e 2019.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional* / Carlos Eduardo Oliveira Dias et al. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 254.
- MONTOYA MEDINA, David. “La Tutela Jurídica de los Trabajadores Ante la Subcontatación en el Ordenamiento Jurídico Español”. In: *Limites da Terceirização no Direito Comparado*. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019.
- MORO, Luís Carlos. “Compliance Trabalhista”. In: *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Coordenação de Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p.421.
- NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. “Apontamentos sobre Contrato de Trabalho Subordinado e Terceirização na Itália”. In: *Limites da Terceirização no Direito Comparado*. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019.
- OLIVA, Milena Donato. SILVA, Rodrigo da Guia. “Origem e Evolução Histórica do Compliance no Brasil”. In: *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Coordenação de Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 29.
- PORTO, Noemia. “Terceirização: o trabalho como uma questão de cidadania”. In: *O Mundo do Trabalho no Contexto das Reformas: análise crítica*. Homenagem aos 40 anos da Amatra 8/Ney Maranhão. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 175.
- RAMOS, André de Carvalho. *Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional*. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Luisa Fernanda. “Marco Jurídico Colombiano de la Terceirización e Intermediación Laboral”. In: *Limites da Terceirização no Direito Comparado*. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019.
- TAMAGNO, Lucas F. “La Responsabilidad Solidaria por Terceirización de Tareas en Argentina: su regulación y efectos”. In: *Limites da Terceirização no Direito Comparado*. Coleção Estudos Jurídicos 2018 da Escola Judicial do TRT da 15ª Região. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/escola-judicial/-/publicado-o-livro-limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado->. Acesso em 27/jan/2019.